



**EUROPA ESTE IMPORTANTĂ
PENTRU TINE!**

GHIDUL EGALITĂȚII DE ȘANSE



MINISTERUL INTEGRĂRII EUROPENE



Campania "Informare pentru integrare"
Programul „Europa este importantă pentru tine!”
Coordonator: Alexandrina PETREA, consilieră de integrare

Director: Ene DINGA

Proiect editorial: Alexandrina PETREA

Publicație editată de Ministerul Integrării Europene
Direcția comunicare Publică
Str. Apolodor nr. 17, Sector 5, București, ROMÂNIA
Tel. 021-301.15.18, Fax 021-336.85.38
E-mail: info@mie.ro, <http://www.mie.ro/integrarefemei>

© Ministerul Integrării Europene, 2005
Reproducerea integrală sau parțială a acestui material este permisă numai cu
menționarea sursei. Pentru mai multe informații, vă rugăm să contactați Biroul de presă al
Ministerului Integrării Europene, Str. Apolodor nr. 17, Sector 5, București,
Tel. 021-301.15.18, Fax 021-336.85.38, E-mail: info@mie.ro

Un ghid pentru tine

Campania de informare pentru femei — **Europa este importantă pentru tine!** — desfășurată de Ministerul Integrării Europene în parteneriat cu Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Centrul Parteneriat pentru Egalitate, Centrul pentru Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen — FILIA și Asociația Națională a Birourilor de Consiliere pentru Cetățeni, cu alte instituții publice guvernamentale și nonguvernamentale te invită să citești și să folosești "*Ghidul egalității de șanse*".

De ce un *Ghid al egalității de șanse*?

Pentru că am dorit să venim în ajutorul tău cu o formă cât mai accesibilă de prezentare a drepturilor tale, a instituțiilor care îți garantează aceste drepturi, a organizațiilor nonguvernamentale care te pot ajuta să le obții.

De ce un *Ghid al egalității de șanse*?

Pentru că femeile și bărbații din România — așa cum se întâmplă uneori și în Europa — nu se bucură de salarii egale pentru muncă egală, de șanse egale de promovare și de pregătire profesională, deși legile prevăd aceste drepturi pentru ambele sexe.

Pentru că nu vei putea obține aceste drepturi decât crezând în principiul egalității de șanse, iar noi îți propunem să începi prin a te informa.

Noi îți asigurăm dreptul la informare. Tu asigură-ți șanse egale, informându-te asupra drepturilor tale, luptând împotriva discriminărilor. Drepturile devin o realitate doar dacă tu crezi în ele; instituțiile sunt eficiente doar dacă le folosești pentru a-ți apăra drepturile, iar egalitatea de șanse și de tratament va însemna condiții de trai echitabile între femei și bărbați doar dacă te împotrivești inegalității și discriminării.

Europa este importantă pentru tine: te ajută să îți cunoști drepturile!

Echipa de campanie

Cuprins

Capitolul I	
EGALITATEA DE ȘANSE.....	7
1. Ce înseamnă egalitatea de șanse?.....	7
2. Egalitatea de șanse și de tratament pentru femei și bărbați în Uniunea Europeană.....	9
<i>Directivele europene în domeniul egalității de șanse și de tratament pe piața muncii</i>	9
<i>Rolul directivelor</i>	11
3. Egalitatea de șanse și de tratament pentru femei și bărbați în România	12
<i>Ce spune legea?</i>	12
<i>Instituții care se ocupă de problema egalității de șanse și de tratament pentru femei și bărbați</i>	13
Capitolul II	
CE ÎNSEAMNĂ SĂ FII DISCRIMINAT/Ă	23
1. Introducere	23
2. Ce este discriminarea pe criteriul sexului?	24
3. Discriminarea directă și indirectă	25
<i>Discriminarea directă</i>	25
<i>Discriminarea indirectă</i>	27
4. Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.....	28
5. Discriminarea pozitivă	29

Capitolul III

DREPTURILE TALE PE PIAȚA MUNCII 31

1. Femeile și bărbații au aceleași drepturi	31
<i>Accesul pe piața muncii</i>	32
<i>Formarea și perfecționarea profesională</i>	33
<i>Promovarea</i>	34
<i>Sancționarea</i>	34
<i>Concedierea</i>	34
2. Salariu egal pentru muncă egală	36
3. Ce sunt angajatorii obligați să facă, potrivit legii, pentru respectarea acestui principiu?	37

Capitolul IV

DREPTURILE TALE, CA PĂRINTE CARE LUCREAZĂ. PROTECȚIA MATERNITĂȚII.

CONCEDIUL PARENTAL 39

1. Protecția maternității la locul de muncă în România. Introducere	39
2. Drepturile femeii care lucrează și este gravidă	40
<i>Ești gravidă. Ce trebuie să faci ca să ai acces la drepturile tale?</i>	40
<i>Sănătatea și siguranța la locul de muncă. Ce măsuri este obligat angajatorul să ia, potrivit legii?</i>	41
<i>Munca de noapte</i>	44
<i>Munca în medii insalubre sau greu de suportat</i>	44
<i>Dreptul la consultații prenatale în timpul programului de lucru</i>	44
<i>Poți fi concediată în perioada gravidității?</i>	46
3. Concediul de maternitate	46
4. Concediul și indemnizația de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la doi ani sau în vârstă de până la trei ani pentru copilul cu handicap (concediul parental)	47
5. Drepturile femeii care lucrează și alăptează	48
6. Concediul paternal	49
<i>Ce este concediul paternal și cum poate fi obținut?</i>	49

Capitolul V

HĂRȚUIREA ȘI HĂRȚUIREA SEXUALĂ -

FORME DE DISCRIMINARE BAZATĂ PE SEX 51

1. Ce sunt hărțuirea și hărțuirea sexuală? 51
 - Hărțuirea* 51
 - Hărțuirea sexuală* 53
2. Ce obligații are angajatorul pentru a preveni hărțuirea și hărțuirea sexuală la locul de muncă? 55
3. Ce poți face dacă ești hărțuit/ă sexual? Poți fi concediat/ă dacă ai depus o plângere în instanță pe motiv de hărțuire sexuală? 56

Capitolul VI

CE POȚI FACE DACĂ EȘTI DISCRIMINAT/Ă DUPĂ CRITERIUL SEXULUI? 59

1. Discriminarea pe piața muncii 59
2. Ce poți face? 59
 - Sesizarea/reclamația către angajator sau împotriva lui. Medierea* 59
 - Chemarea în judecată* 60
 - Ce poate dispune instanța* 61

Anexă

AI DREPTURI! INFORMEAZĂ-TE! 63

1. Instituții guvernamentale responsabile de aplicarea legislației în domeniu 63
2. Materiale informative și studii care pot fi consultate 65
3. Organizații nonguvernamentale de la care poți obține informații 68
4. Birourile de Consiliere pentru Cetățeni 69

Capitolul I

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT



1. Ce înseamnă egalitatea de șanse?

Femeile și bărbații, ca ființe umane, au aceleași drepturi și obligații în viața profesională, publică și în viața de familie, privată. Cu alte cuvinte, nu trebuie să se facă o diferență între bărbați și femei în ce privește rolul lor social și în familie. Nu alegem să ne naștem bărbați sau femei. Prin urmare, oportunitățile de a ne dezvolta în viață și de a ne afirma ca persoane autonome nu trebuie să fie diferite. De exemplu:

- pentru aceeași muncă depusă de un bărbat și de o femeie, nu este corect ca bărbatul să primească un salariu mai mare doar pentru că, e "bărbat", deci munca lui este considerată mai valoroasă,
- a fi femeie nu implică automat că toate treburile casei sunt în sarcina femeii, pornind de la concepțiile tradiționale potrivit cărora femeia trebuie să aibă grijă de spațiul domestic și de copii, iar bărbatul să întrețină familia din punct de vedere material,

- nici o persoană nu trebuie să fie exclusă din anumite profesii doar pentru că este bărbat sau femeie.

Dincolo de trăsăturile naturale, biologice ale femeilor și bărbaților, rolurile sociale ale femeii și al bărbatului trebuie apreciate cu aceeași unitate de măsură, respectiv cea a valorii generate. Astfel, femeile și bărbații au aceleași drepturi, obligații și posibilități cu privire la obținerea unui loc de muncă, implicarea în gospodărie și creșterea copiilor, participarea la viața politică, sindicală, culturală, la activități comunitare.

Din punct de vedere juridic, legislația românească definește egalitatea de șanse pentru femei și bărbați drept *"luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și feminin și tratamentul egal al acestora"*¹.

Principiul egalității de șanse pentru femei și bărbați este dezvoltat în legislația românească în următoarele domenii:

- munca;
- accesul la educație, sănătate, cultură și informare,
- participarea la luarea deciziei.

În domeniul muncii, de egalitate de șanse și de tratament beneficiază *"toți lucrătorii, inclusiv cei care exercită o activitate independentă, precum și lucrătorii din agricultură"*².

Principiul egalității de șanse între femei și bărbați a început să fie dezbătut în România în special de către societatea civilă, mai ales după 1995, an în care statutul social al femeii în societatea contemporană a fost pus în discuție cu ocazia celei de-a patra Conferințe Mondiale a Femeilor de la Beijing³. Odată cu începerea negocierilor pentru aderarea României la Uniunea Europeană, o serie de aspecte privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați, prevăzute în legislația UE, au început să fie incluse în legislația românească.

-
1. Art. 1 alin. 2 din Legea nr. 202 din 25 martie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 135 din 14 februarie 2005.
 2. Vezi Art. 7 alin. 2, Legea nr. 202 din 25 martie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.
 3. Cea de-a patra Conferință Mondială a Femeilor din 1995 s-a desfășurat la Beijing și s-a finalizat cu adoptarea *Declarației* și a *Platformei de la Beijing*, documente foarte importante în ceea ce privește problematizarea la nivel internațional a drepturilor femeii (<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>).

2. Egalitatea de șanse și de tratament pentru femei și bărbați în Uniunea Europeană



Reuniunea șefilor de stat și de guvern la Consiliul European din 22 - 23 martie 2005

Directivele europene în domeniul egalității de șanse și de tratament pe piața muncii

În ultima vreme se discută intens despre Directivele Uniunii Europene și despre angajamentele ce trebuie îndeplinite de România, ca viitor stat membru.

Directivele europene sunt acte normative cu putere juridică obligatorie pentru statele membre, ce stabilesc obiective minimale ce trebuie atinse în anumite domenii.

Directivele devin parte a sistemului național de legi al fiecărui stat membru, prin transpunerea lor "în oglindă" în acte normative interne (legi naționale).

În ce privește Directivele europene în domeniul egalității de șanse și de tratament pe piața muncii pentru femei și bărbați, fiecare corespunde uneia sau mai multor teme:

- **plată egală pentru muncă de valoare egală⁴,**

4. Directiva Consiliului 75/117/EEC din 10 februarie 1975 privind armonizarea legislațiilor statelor membre cu privire la aplicarea principiului plății egale pentru bărbați și femei.

- tratament egal la locul de muncă⁵,
- tratament egal cu privire la sistemul de asigurări sociale⁶,
- tratament egal pentru angajații care desfășoară activități independente⁷,
- protecția maternității⁸,
- organizarea timpului de lucru⁹ (standardele acceptate pentru timpul de muncă și cel de odihnă),
- concediul parental¹⁰ (contractul - cadru referitor la concediul parental de care poate beneficia oricare dintre părinți),
- răsturnarea sarcinii probei în cazurile de discriminare pe bază de sex¹¹ (în aceste cazuri sarcina probei revine persoanei împotriva căreia a fost formulată cererea de chemare în judecată, care trebuie să facă dovada că nu a săvârșit acțiuni de discriminare pe bază de sex),
- nediscriminarea angajaților cu normă redusă¹² (majoritatea acestora sunt femei).

-
5. Directiva Consiliului 76/207/EEC din 9 februarie 1976 privind aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați referitor la accesul la angajare, pregătirea profesională și promovarea, precum și la condițiile de muncă; Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2002/73/EC din 23 septembrie 2002, care amendează Directiva Consiliului 76/207/EEC privind aplicarea principiului tratamentului egal pentru bărbați și femei cu privire la accesul la angajare, instruire profesională și promovare, precum și la condițiile de muncă.
 6. Directiva Consiliului 79/7/EEC din 19 decembrie 1978 privind aplicarea progresivă a principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei în domeniul securității sociale; Directiva Consiliului 86/378/EEC din 24 iulie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei în schemele ocupaționale de securitate socială.
 7. Directiva Consiliului 86/613/EEC din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament pentru bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă, inclusiv în agricultură, precum și protecția femeilor angajate într-o activitate independentă în timpul perioadei de graviditate și de maternitate.
 8. Directiva Consiliului 92/85/EEC din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru încurajarea îmbunătățirii sănătății și securității în muncă a lucrătoarelor gravide, a lucrătoarelor care au născut recent, precum și a celor care alăptează (a zecea Directivă individuală în sensul art. 16 (1) al Directivei 89/391/EEC).
 9. Directiva Consiliului 93/104/EC din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.
 10. Directiva Consiliului 96/34/EC din 3 iunie 1996 privind contractul-cadru referitor la concediul parental.
 11. Directiva Consiliului 97/80/EC din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare bazată pe sex.
 12. Directiva Consiliului 97/81/EC din 15 decembrie 1997 privind Acordul Cadru referitor la munca cu normă redusă, încheiat de UNICE, CEEP și ETUC.

Ultima Directivă a Consiliului European în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați a fost adoptată la sfârșitul anului 2004¹³. Această directivă este prima care se adresează egalității de tratament între femei și bărbați în afara pieței muncii. În principal, dispozițiile directivei se referă la egalitatea între femei și bărbați în ce privește sistemul de calcul al primelor de asigurare. Statele membre ale Uniunii Europene au obligația de a transpune dispozițiile acestei directive în legislația națională până la 21 decembrie 2007 și de a elabora rapoarte naționale privind felul în care aplică dispozițiile acestei directive până la 21 decembrie 2009.

Rolul directivelor

În prezent, legislația care reglementează egalitatea de șanse pentru femei și bărbați în Uniunea Europeană cuprinde **12 directive** pe teme ca:

- **participarea femeilor la procesul de luare a deciziilor,**
- **prevenirea și combaterea violenței domestice,**
- **prevenirea și combaterea traficului cu femei,**
- **reprezentarea femeilor în mass media și publicitate etc.**

Pe lângă directive, care sunt obligatorii pentru statele membre ale Uniunii Europene, alte acte sunt **deciziile, recomandările și opiniile**.

Deciziile sunt instrumentele legale direct aplicabile în statele membre, prin care instituțiile comunitare pun în practică măsuri administrative. Aceste decizii se adresează fie unui stat membru al Uniunii Europene, fie unei persoane fizice sau juridice dintr-un stat membru al Uniunii Europene.

Recomandările sunt documente de poziție prin care instituțiile Uniunii Europene își fac cunoscut, din proprie inițiativă, punctul de vedere cu privire la o problemă specifică. Statele membre nu au obligația de a adopta aceste recomandări.

Opiniile instituțiilor Uniunii Europene sunt documente în care este făcută publică poziția acestor instituții, în situația în care li se solicită punctul de vedere într-un anumit domeniu.

Atât recomandările cât și opiniile au doar o valoare politică și orientativă pentru beneficiari, nefiind rezultatul unui proces legislativ.

13. Directiva Consiliului 2004/113/EC din 13 decembrie 2004 asigură egalitatea de tratament între femei și bărbați în ce privește accesul și furnizarea de bunuri și servicii.

Curtea Europeană de Justiție are în principal două funcții: interpretarea legislației comunitare și urmărirea implementării acesteia potrivit dispozițiilor tratatelor comunitare. Soluțiile pronunțate de Curte în diverse cazuri — jurisprudența — detaliază, prin interpretare, dispozițiile conținute în dreptul comunitar. Aceste soluții de interpretare constituie, în anumite cazuri, baza modificării și modernizării legislației comunitare.

Prin armonizarea legislației românești cu cea europeană, în perspectiva aderării la Uniunea Europeană, prevederile comunitare privind egalitatea de șanse și de tratament pentru femei și bărbați au fost transpuse în legislația națională. Deocamdată acest lucru s-a realizat cu precădere în ce privește relațiile de muncă.

3. Egalitatea de șanse și de tratament pentru femei și bărbați în România

Ce spune legea?

Principiul egalității de șanse pentru femei și bărbați este cuprins în legislația românească în mai multe acte normative, începând cu Constituția României.

Constituția României

Art. 16. Egalitatea în drepturi

(3) Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile sau militare.

(4) La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

Prevederi referitoare la egalitatea de șanse se găsesc și în **Codul Penal** (hărțuirea sexuală) și în **Codul Muncii** (egalitatea de șanse și de tratament pe piața muncii).

Codul Muncii

Art. 5.

(1) *În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.*

(2) *Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.*

(3) *Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.*

(4) *Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.*

Art. 6.

(1) *Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.*

(2) *Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.*

Introducerea prevederilor europene în legislația românească a generat două pachete de legi care reglementează **egalitatea de șanse pentru femei și bărbați**, pe de o parte, și **discriminarea**, pe de altă parte. Ambele pachete legislative includ prevederi referitoare la egalitatea de șanse pentru femei și bărbați.

LEGI PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI

- *Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*¹⁴
- *Hotărârea Guvernului nr. 759/2002 privind Planul Național de Ocupare a Forței de Muncă (PNAO)*
- *Hotărârea Guvernului nr. 1273/2000 privind adoptarea Planului Național de Acțiune în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați*
- *Hotărârea Guvernului nr. 285/2004 privind aplicarea Planului Național de Acțiune în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați*
- *Legea nr. 210/1999 pentru acordarea concediului paternal*
- *Ordonanța de urgență nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă*
- *Legea nr. 25/2004 pentru aprobarea Ordonanței de urgență nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă*

LEGI ANTI-DISCRIMINARE

- *Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*
- *Legea nr. 48/2002 pentru aprobarea OUG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*
- *Ordonanța Guvernului nr. 77/2003 pentru modificarea și completarea OUG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*
- *Legea nr. 27/2004 privind aprobarea OG nr. 77/2003 pentru modificarea și completarea OUG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*
- *Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării*

14. Republicată în temeiul art. V din Ordonanța Guvernului nr. 84/2004 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și aprobată cu modificări prin Legea nr. 501/2004.

- *Hotărârea Guvernului nr. 1279/2003 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1.194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării*
- *Instrucțiunea CNCD nr. 1/2003 referitoare la obligațiile angajatorilor sau reprezentanților acestora, precum și ale autorilor, realizatorilor de anunțuri publicitare și reprezentanților acestora cu privire la condiționarea prin anunț și/sau concurs a ocupării unui post, precum și publicarea acestor anunțuri.*



Cel mai important act normativ privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați este **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați**. Legea a fost republicată în 2005 (Monitorul Oficial din 14 februarie 2005). Această lege reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul sexului, în toate sferele vieții publice din România.

Legea definește principalii termeni care se referă la egalitate și la discriminare după criteriul sexului:

- ◆ discriminare directă,
- ◆ discriminare indirectă,
- ◆ plată egală pentru muncă de valoare egală,
- ◆ hărțuire,
- ◆ hărțuire sexuală,
- ◆ măsuri stimulative sau de discriminare pozitivă.

Domeniile vizate de măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și pentru eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex sunt:

- ◆ munca,
- ◆ educația,
- ◆ sănătatea,
- ◆ cultura și informarea,
- ◆ participarea la decizie,
- ◆ alte domenii, reglementate prin legi specifice.

Legea asigură angajaților care se consideră discriminați după criteriul sexului, dreptul de a formula **sesizări și reclamații (către angajator sau împotriva lui)** și de a solicita **sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate** pentru rezolvarea situației, prin mediere, la locul de muncă.

Dacă acest lucru nu se realizează, persoana angajată poate, fie **să transmită sesizarea/reclamația Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)**, fie **să se adreseze instanței judecătorești competente**, potrivit cauzei. De cele mai multe ori, instanța competentă este instanța specializată pentru conflicte de muncă și litigii de muncă. Termenul limită până la care poate fi depusă o cerere în instanță este de **1 an de la data săvârșirii faptei**.

Persoana angajată care se consideră discriminată după criteriul sexului are dreptul să solicite în instanță despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse (ANES), sindicatele, organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice interesate de respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați au, la cererea persoanelor discriminate, **calitate procesuală activă în justiție** (adică pot merge în instanță cu cazurile de discriminare) și **acordă asistență** acestor persoane, în cadrul procedurilor administrative.

Legea prevede ca în regulamentele de organizare și funcționare și în cele de ordine interioară ale unităților să existe dispoziții referitoare la interzicerea discriminărilor.



Instituțiile care se ocupă de problema egalității de șanse și de tratament pentru femei și bărbați în România

La nivel guvernamental, principalele instituții sunt:

a) **Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)**
—în subordinea *Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei*.

Care este scopul ANES?

- Promovează egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei.
- Asigură integrarea perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale.

Care sunt atribuțiile ANES?

- *coordonează aplicarea politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;*
- *primește reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor legale referitoare la principiul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și al discriminării după criteriul sexului, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private;*
- *elaborează avize consultative privind oportunitatea sancționării faptelor de discriminare sesizate;*
- *la solicitarea instanței judecătorești, întocmește rapoarte privind situațiile de discriminare sesizate;*
- *propune Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei proiecte de acte normative, planuri naționale de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați și asigură aplicarea acestora;*
- *avizează, la solicitarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, proiectele de acte normative inițiate de alte autorități, în vederea integrării și respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;*
- *elaborează rapoarte, studii, analize și prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate domeniile de activitate;*
- *elaborează, propune și implementează proiecte și programe de parteneriat cu finanțare internă și/sau externă;*
- *coordonează și/sau implementează programele Comisiei Europene privind egalitatea de gen;*
- *este reprezentată în structurile de coordonare sau gestionare a fondurilor ori programelor derulate în România de către Uniunea Europeană, în vederea respectării principiului egalității de gen la alocarea resurselor;*

- reprezintă Guvernul României în organismele europene și internaționale din domeniu și colaborează cu structuri similare din alte țări;
- sprijină formarea funcționarilor publici și a salariaților instituțiilor sau organismelor publice ori private în domeniul aplicării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Pentru a-și îndeplini atribuțiile, Agenția poate solicita informații de la autorități ale administrației publice centrale și locale, alte instituții și autorități publice, societăți comerciale la care statul este acționar sau asociat, organizații patronale și sindicale reprezentative la nivel național, acestea având obligația de a furniza datele solicitate.



b) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) — este un organ de specialitate al administrației publice centrale, în subordinea Guvernului, cu activități în domeniul prevenirii, sancționării și eliminării tuturor formelor de discriminare (pe criterii de rasă, naționalitate, etnie, religie, sex, orientare sexuală, categorie socială, apartenență politică, avere, origine sau condiție socială).

Care sunt atribuțiile CNCD?

- *propune instituirea unor acțiuni sau măsuri speciale pentru protecția persoanelor și categoriilor defavorizate care, fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită originii sociale ori a unui handicap, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare;*
- *are rolul de a implementa principiul egalității între cetățeni, prevăzut în Constituția României, în legislația internă în vigoare și în documentele internaționale la care România este parte;*
- ***primește petiții și sesizări privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității și nediscriminării, de la persoane fizice, organizații nonguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului, alte persoane juridice și instituții publice, le analizează, adoptă măsurile corespunzătoare și comunică răspunsul în termenul prevăzut de lege;***
- ***constată și sancționează contravențiile*** prevăzute de OUG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- *propune Guvernului proiecte de acte normative în domeniul său de activitate;*
- *avizează proiectele de acte normative care au ca obiect exercitarea drepturilor și a libertăților, în condiții de egalitate și nediscriminare;*
- *colaborează cu autoritățile publice competente în vederea armonizării legislației interne cu normele internaționale în materia nediscriminării;*
- *colaborează cu autoritățile publice, persoanele juridice și persoanele fizice pentru asigurarea prevenirii, sancționării și eliminării tuturor formelor de discriminare;*
- *urmărește aplicarea și respectarea, de către autoritățile publice, persoanele juridice și persoanele fizice, a dispozițiilor normative ce privesc prevenirea, sancționarea și eliminarea tuturor formelor de discriminare.*

c) Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă - controlează aplicarea măsurilor pentru respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul stabilirii relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă, atât în sectorul public, cât și în cel privat.

Alte instituții publice cu responsabilități în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați:

- **Comisia Națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES)** este o comisie consultativă interministerială în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați. Activitatea CONES este coordonată de președintele Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați. CONES va asigura **coordonarea activității Comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES)**.
- **Comisiile Județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES)** se vor constitui pentru îndeplinirea prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 285/2004 privind aplicarea Planului național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Instituții consultative:

- **Consiliul Economic și Social (CES)** este un organism independent cu structura tripartită, constituit în scopul realizării dialogului social între guvern, sindicate și patronat. CES are un rol consultativ în stabilirea politicii economice și sociale. În cadrul CES funcționează **Comisia pentru egalitatea de șanse și de tratament**, care sprijină integrarea principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în actele normative.

Autorități publice autonome:

- **Avocatul Poporului** este autoritate publică autonomă și independentă față de orice altă autoritate publică. Colaborează cu Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei pentru soluționarea plângerilor privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, pentru combaterea discriminării pe bază de sex.

Parlament:

- În ambele camere ale Parlamentului (Camera Deputaților și Senat) există câte o **Comisie pentru egalitate de șanse între femei și bărbați**, formată din 11 deputați și 11 senatori, care au ca principală atribuție promovarea egalității de șanse între femei și bărbați în legislația națională.

Organizații nonguvernamentale:

- **Confederațiile sindicale** desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați la locul de muncă. Reprezentanții sindicali desemnați primesc sesizări de la persoanele care se consideră discriminate, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților. De asemenea, opinia reprezentanților sindicali, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr. 202/2002, raport întocmit de Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse, la solicitarea instanței judecătorești.

Organizațiile nonguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau au un interes legitim în combaterea discriminării pot reprezenta în instanță persoanele fizice discriminate, la cererea acestora. Câteva din cele mai active ONG-uri în acest domeniu sunt:

- **Centrul Parteneriat pentru Egalitate**
- **Centrul de Resurse Juridice**
- **Centrul de Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen**
- **Societatea de Analize Feministe AnA**
- **Fundația Șanse Egale pentru Femei**
- **Fundația ProWomen**
- **Asociația pentru Promovarea Femeii din România**
- **Asociația Femeilor împotriva violenței (ARTEMIS)**

Capitolul II

CE ÎNSEAMNĂ SĂ FII DISCRIMINAT/Ă?

1. Introducere

Problematica discriminării a fost introdusă în legislația românească ca urmare a aderării, semnării sau ratificării de către România a actelor normative internaționale referitoare la drepturile omului¹. Aceste documente constituie fundamentul legislației anti-discriminare.

Discriminarea reprezintă, înainte de toate, interzicerea și restrângerea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. Actele normative internaționale marchează principiile generale pe care statele semnatare s-au angajat să le respecte și să le promoveze prin legislația națională, prin diferite politici și practici.



DISCRIMINAREA ESTE INTERZISĂ PRIN LEGE!

Nimănui nu îi este permis să te pună într-o situație inferioară doar pentru că ești femeie sau bărbat!

1. *Declarația Universală a Drepturilor Omului* (semnată de România la 14 decembrie 1955); *Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale* (ratificat de România la 31 octombrie 1974 prin Decretul nr. 212, publicat în Buletinul oficial al României, partea I, nr. 146 din noiembrie 1974); *Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială* (la care România a aderat la 14 iulie 1970 prin Decretul nr. 345, publicat în Buletinul Oficial al României, partea I, nr. 92 din 28 iulie 1970); *Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei* (ratificată de România prin Decretul nr. 222 din 2 iunie 1954, publicat în Buletinul Oficial al României, partea I, nr. 28 din 10 iunie 1954); *Convenția europeană a drepturilor omului* (ratificată de România prin Legea nr. 30 din 18 mai 1994, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 135 din 31 mai 1994).

2. Ce este discriminarea pe criteriul sexului?

Discriminare este orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, și care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute prin lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice².

Discriminarea pe criteriul sexului este orice diferențiere, excludere sau restricție bazată pe sex, care are ca efect sau scop împiedicarea sau anularea recunoașterii, beneficiului sau exercitării de către femei, indiferent de statutul lor matrimonial, a drepturilor omului și libertăților fundamentale, în domeniile politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu³.

Ești discriminat/ă pe criterii de sex atunci când:

- *Nu ai acces la un loc de muncă pentru că oferta de angajare este adresată doar bărbaților sau femeilor.*
- *Ești hărțuit/ă sau hărțuit/ă sexual la locul de muncă.*
- *Ai fost concediată pentru că ești însărcinată.*
- *Nu ai fost angajată pentru că ești însărcinată.*
- *Nu ai fost angajat/ă pentru că dorești să ai copii în viitorul apropiat.*

2. Conform Legii nr. 27/ 2004 privind aprobarea OG nr. 77/2003 pentru modificarea și completarea OUG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

3. Conform *Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor*.

3. Discriminarea directă și indirectă

Discriminarea directă

Conform *Directivei Consiliului 2002/73/EC*, **discriminarea directă** se manifestă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta într-o situație comparabilă, pe temeiul apartenenței sale la un anumit sex.

În legislația românească discriminarea directă este definită în mai multe acte normative. Astfel:



Legea nr. 27/2004 privind aprobarea OG nr. 77/2003 pentru modificarea și completarea OUG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

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

Codul Muncii (Legea nr.53/2003)

"Art.5

(2) Orice discriminare **directă** sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de **sex**, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare **directă** actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii".

Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

"Art. 4 (a) prin discriminare **directă** se înțelege diferența de tratament a unei persoane în defavoarea acesteia, datorită apartenenței sale la un anumit sex sau datorită gravidității, nașterii, maternității ori acordării concediului paternal."

"Art. 5

(1) Este interzisă discriminarea **directă** sau indirectă după criteriul de sex.

(2) nu sunt considerate discriminări:

a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării;

b) măsurile stimulative, temporare, pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;

c) cerințele de calificare pentru activități în care particularitățile de sex constituie un factor determinant datorită specificului condițiilor și modului de desfășurare a activităților respective."

"Art.10

(1) Este considerată discriminare după criteriul de sex și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea."

Exemplu de discriminare directă după criteriul sexului:

Anunț în presă pentru oferte de servicii: "Angajăm șefă de magazin în următoarele condiții: experiență minim 5 ani în comerț, autoritară, organizată. Vârsta până în 35 de ani. Aspect fizic plăcut, fără responsabilități familiale. Seriozitate maximă."

Acesta este un caz de discriminare pe criterii de sex și de vârstă.

Discriminarea indirectă

În legislația Uniunii Europene:

Conform Directivei Consiliului 2002/73/EC, **discriminarea indirectă** se manifestă atunci când o prevedere, un criteriu sau o practică aparent neutră ar pune persoanele de un anumit sex într-o situație dezavantajoasă în comparație cu o persoană de un alt sex, cu excepția cazului în care prevederea, criteriul sau practica sunt justificate în mod obiectiv de un scop legitim, iar posibilitățile de atingere a acestuia sunt adecvate și necesare.

În legislația românească:

OG nr. 77/2003

"Art. 2

(2) Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.

(3) Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități, atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale."

Codul Muncii (Legea nr.53/2003)

"Art. 5

(4) Constituie discriminare **indirectă** actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe."

Legea 202/2002

"Art. 4

(b) Prin discriminare **indirectă** se înțelege aplicarea de prevederi, criterii sau practici, în aparență neutre, care, prin efectele pe care le generează, afectează persoanele de un anumit sex, exceptând situația în care aplicarea acestor prevederi, criterii sau practici poate fi justificată prin factori obiectivi, fără legătură cu sexul."

Exemplu de discriminare indirectă după criteriul sexului:

Anunț în presă pentru oferte de serviciu: "Angajăm persoană pentru vânzare confecții, fără experiență, cu permis de conducere auto pentru profesioniști. Responsabilități: primirea și verificarea mărfii, evidența registru vânzări, vânzarea mărfii."

Acest caz implică o **discriminare indirectă după criteriul sexului**. Bărbații, în mai mare măsură decât femeile, au carnet de conducere profesionist. Întrucât cerințele fișei postului nu justifică necesitatea acestei condiții, anunțul poate fi considerat ca fiind indirect discriminatoriu, pentru că dezavantajează femeile.

4. Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare

Aspectul cel mai important care trebuie subliniat de la bun început în legătură cu maternitatea este că aceasta nu poate constitui motiv de discriminare pentru femei. În acest sens, Legea nr. 202/2002 pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați stabilește faptul că ***"este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate"***⁴. În spiritul legii, **nu este justificat ca interviul pentru angajare să conțină întrebări privind planurile de viitor ale unei femei care solicită angajarea**, în ceea ce privește dorința sau intenția de a avea copii într-un interval de timp determinat, ulterior angajării. Astfel de întrebări dezavantajează femeile și nu au relevanță pentru criteriile care ar trebui să stea la baza evaluării persoanei dorite într-un anumit post.

4. Art. 10, al. 2, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

5. Discriminarea pozitivă



Măsurile de discriminare pozitivă sau **măsurile afirmative** au drept scop **promovarea principiului tratamentului egal pentru o anumită categorie de persoane, care la un moment dat sunt dezavantajate** în comparație cu majoritatea. Scopul lor este să ofere categoriei defavorizate o serie de avantaje pentru stabilirea unor șanse reale de a avea acces la anumite drepturi. Una din caracteristicile măsurilor de discriminare pozitivă (măsuri afirmative) este aceea că sunt determinate în timp, adică sunt stabilite pe o durată limitată, presupunându-se că, la finalul acestei perioade, cauzele dezavantajelor au fost eliminate. Baza legală a definirii și adoptării unor măsuri de discriminare pozitivă este următoarea:

Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei

"Art. 4

(1) Adoptarea de către statele părți a unor măsuri temporare speciale, menite să accelereze instaurarea egalității în fapt între bărbați și femei, nu este considerată un act de discriminare în sensul definiției din prezenta Convenție, dar nu trebuie ca aceasta să aibă drept consecință menținerea unor norme inegale sau diferențiate; aceste măsuri trebuie abrogate de îndată ce au fost realizate obiectivele în materie de egalitate de șanse și tratament."

OG 77/2003

"Art. 2

(7) Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe."

Legea nr. 202/2002

"Art. 4

(d) Prin măsuri stimulative sau de discriminare pozitivă se înțeleg acele măsuri speciale care sunt adoptate temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare."

Exemple de măsuri de discriminare pozitivă:

Introducerea sistemului cotelor de reprezentare a femeilor (pe perioadă determinată) în diferite domenii:

- **politică:** introducerea cotelor de reprezentare pentru femei în alegerile parlamentare și locale (cel puțin 30% femei pe listele electorale, una la fiecare a treia poziție, pentru a beneficia și de locurile eligibile);
- **poziții de decizie:** un procent obligatoriu de femei la diverse niveluri politice ale administrației publice centrale și locale, pentru asigurarea reprezentativității;
- **piața muncii:** un procent obligatoriu de femei integrate pe piața muncii;
- **educație:** un număr de locuri special rezervate femeilor în școlile militare.

Capitolul III

DREPTURILE TALE PE PIAȚA MUNCII

1. Femeile și bărbații au aceleași drepturi

Domeniul cu cele mai complexe reglementări în ce privește egalitatea de șanse și tratament pentru femei și bărbați, respectiv prevenirea, combaterea și sancționarea discriminării pe criteriul sexului, este cel al pieței muncii.

Situațiile de discriminare pe piața muncii între femei și bărbați au fost primele care au intrat în atenția Curții Europene de Justiție, Comisiei Europene și a Consiliului European.

Aspectele legate de piața muncii care sunt reglementate de legislația românească în domeniul egalității de șanse și tratament pentru femei și bărbați, respectiv al discriminării pe criterii de sex, sunt:

- accesul pe piața muncii
- formarea și perfecționarea profesională
- promovarea
- sancționarea
- concedierea
- salarizarea



Accesul pe piața muncii

Angajatorii din sectorul de stat și din cel privat sunt obligați să acorde șanse egale la angajare femeilor și bărbaților!

Orice anunț afișat sau publicat în presă, care solicită pentru angajare numai femei sau numai bărbați, este ILEGAL!

Este ILEGAL să fii refuzat/ă la angajare pe motiv că ești bărbat/ femeie!

Accesul egal, fără discriminare pe criteriul sexului, la piața muncii este garantat de:

- **Constituția României** (art.4, art. 16, art. 41(4))
- **Codul Muncii** (art. 5; art. 6(2))
- **OUG nr. 137/2000** (art. 1. alin. 2, litera (e); cap. II, sect. I, art. 5 — 9)
- **Legea nr. 48/2002** (pct 9, art. 7; pct 10, art. 8)
- **OG nr. 77/2003** (punctul 3, art. 9)
- **Legea nr. 202/2002** (capitolul II, art. 6 — 13)

Referiri la principiul nediscriminării pe criteriul sexului fac și următoarele acte normative:

- **Legea privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (Legea nr. 76/2002)**
- **Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul de asigurări pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (Legea nr. 107/2004)**
- **Planul național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă (Hotărârea Guvernului nr. 759/2002)**
- **Ordinul nr. 64 din 2003 al Ministrului Muncii și Solidarității Sociale** privind aprobarea modelului cadru de contract individual de muncă care prevede că angajatul are dreptul la egalitate de șanse și de tratament.
- **Legea nr. 188/1999** privind statutul funcționarilor publici care prevede că selecția funcționarilor publici se va realiza pe baza unor criterii precum competența profesională și egalitatea de șanse. Discriminarea funcționarilor publici, din considerente de sex, este interzisă,
- **Legea privind Codul de conduită al funcționarilor publici (Legea nr. 7/2004).**

Legislația românească garantează:

- alegerea și exercitarea liberă a unei profesii și activități;
- angajarea în toate posturile, la toate nivelurile ierarhice profesionale;
- încheierea sau modificarea raportului juridic de muncă ori de serviciu.



Formarea și perfecționarea profesională

Indiferent de sex, ai drepturi egale să urmezi cursuri și programe profesionale de:

- inițiere
- calificare și recalificare
- perfecționare
- specializare

Informează angajatorul în legătură cu dorința ta de a face acest lucru! Angajatorul este obligat să îți acorde concediu cu plată sau fără plată pentru formarea și perfecționarea profesională.

Tratamentul egal al femeilor și bărbaților în ce privește accesul la formarea și perfecționarea profesională este garantat prin:

- **Legea nr. 202/2002:** art. 6(1)(d); art. 8(1)(f)
- **OUG nr. 137/2000:** art. 1(1)(e)(v); art. 6(d)
- **Codul Muncii:** art. 39(1)(g); Titlul VI: Formarea profesională

Promovarea

FEMEIE sau BĂRBAT, ai aceleași drepturi de a promova în postul pe care ți-l dorești!

Accesul la promovare, fără discriminare pe criteriul sexului, este garantat prin:

- **Legea nr. 202/2002:** art. 6(1)(e); art. 8 (1)(h),
- **OUG nr. 137/2000:** art. 6(d).

Sanționarea

Este INTERZIS să fii sancționat/ă sau concediat/ă numai din cauza faptului că ești femeie sau bărbat!

Sanționarea, în relațiile de muncă, nu trebuie să se facă pe criterii de sex. Acest principiu este cuprins în **Legea nr. 202/2002**, art. 8(1)(i), și **OUG nr. 137/2000**, art. 6(e).

Concedierea

Folosirea criteriului de sex în cazurile de încetare a contractelor de muncă (concediere) este interzisă de legislația românească prin **Legea nr. 202/2002**, art. 8(b); **OUG nr. 137/2000**, art. 6(a); **Codul Muncii**, art. 59 (a), art. 60 (1).

Codul Muncii reglementează și o situație specială, **suspendarea contractului de muncă** (Codul Muncii, Capitolul IV - Suspendarea contractului individual de muncă). Contractul de muncă se suspendă de drept în condițiile **concediului de maternitate** și, din inițiativa salariatului, în situațiile de acordare a **concediului parental** (concediul de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani

și 3 ani în cazul copilului cu handicap), a **concediului pentru îngrijirea copilului bolnav** în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, precum și în cazul **concediului paternal**¹.

Femeile aflate în situații legate de maternitate se bucură de protecție specială. Aceste prevederi cu caracter special nu sunt prevederi discriminatorii. Ele protejează femeile însărcinate și femeile cu copii mici împotriva concedierii. Astfel, articolul 60 din Codul Muncii prevede la aliniatul (1):

”Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: [...]

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat la cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani [...]”

În cazul în care concedierea este făcută fără respectarea legii, este lovită de nulitate absolută. Dacă se ajunge în instanță, aceasta poate dispune **anularea concedierii**, cu obligarea angajatorului la plata unei **despăgubiri** egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. În același timp, la solicitarea salariatului, instanța poate dispune repunerea în drepturi a persoanei concediate ilegal, adică **reangajarea persoanei**.

1. Art. 50 (a) și art. 51 (a)(b)(c) din Codul Muncii.

2. Salariu egal pentru muncă de valoare egală

Este interzisă orice discriminare pe criterii de sex la stabilirea și acordarea salariului — inclusiv indemnizații și sporuri!

Pentru muncă de valoare egală, femeile și bărbații au dreptul la salariu egal!

Ca femeie, ești discriminată dacă munca pe care o prestezi are valoare egală cu munca pe care o prestează un bărbat, dar salariul tău este mai mic. În acest caz angajatorul îți încalcă drepturile și săvârșește o ilegalitate!

Unul dintre aspectele cele mai importante ale nediscriminării pe criterii de sex în relațiile de muncă îl reprezintă **salarizarea**. Principiul pe care se bazează nediscriminarea în salarizare este **venitul egal pentru muncă de valoare egală**. Acesta este unul dintre primele principii nediscriminatorii pe criterii de sex incluse în prevederile Tratatului de constituire a Comunității Europene.

În legislația românească, acest principiu este cuprins în următoarele acte normative:

- **Constituția României:** art. 41 (4)
- **Codul Muncii:** art. 6(2), art. 154(3), art. 155
- **Legea nr. 202/2002:** art. 6(1)(c); art. 4(e)
- **OUG nr. 137/2000:** art. 1(2)(e)(i); art. 6

Legea nr. 48/2002 care aprobă OUG nr. 137/2000, extinde principiul nediscriminării în salarizare și către "acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul".

Definiția cea mai cuprinzătoare și mai apropiată de conținutul cerut de acquis-ul comunitar (directivele europene) este cea din Legea nr. 202/2002, în care "prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicator și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic". Pentru aplicarea acestei prevederi, *Inspecția Muncii trebuie să elaboreze indicatorii respectivi și să-i folosească pentru a controla aplicarea legii.*

Cu toate acestea:

În România femeile câștigă cu 20% mai puțin decât bărbații. Cele mai multe femei lucrează în sectoarele de producție și servicii în care salariile sunt mai mici (de exemplu: industria de confecții și textile, învățământ, sănătate).

În anul 2003 veniturile medii lunare ale gospodăriilor conduse de femei au fost de 3.711.306 lei, în timp ce ale gospodăriilor conduse de bărbați au fost de 6.767.776 lei.

3. Ce sunt angajatorii obligați să facă, potrivit legii, pentru respectarea acestui principiu?



În vederea respectării principiului nediscriminării de gen, angajatorul are următoarele obligații:

- să introducă dispoziții privind interzicerea discriminării în regulamentele interioare de organizare și funcționare;
- să informeze sistematic angajații, prin afișarea drepturilor privind respectarea egalității de șanse pentru femei și bărbați;
- să prevadă în regulamentele de ordine interioară interzicerea hărțuirii sexuale și să prevadă sancțiuni disciplinare pentru nerespectarea acestora;
- să aplice principiul non-discriminării în asigurarea prestațiilor sociale acordate angajaților.

Respectarea egalității de șanse și de tratament pentru femei și bărbați în relațiile de muncă se impune și în următoarele aspecte: stabilirea și modi-

ficarea fișei postului, evaluarea performanțelor profesionale individuale, dreptul de a adera la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acestea, dreptul la beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție socială.

Anunțurile privind locurile de muncă

Sunt interzise prin lege refuzul angajării în muncă a unei persoane pe motiv că aparține unui anumit sex, ca și condiționarea ocupării unui post de sexul persoanei respective. (**Art. 7 din OUG nr. 137/2000**)

Legea nr. 202/2002 interzice discriminarea pe criterii de sex și "în anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public și privat".

Conform rapoartelor anuale de activitate ale Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), în cei 2 ani de la înființare (2003 și 2004) au fost primite și soluționate doar 21 de cazuri de discriminare pe bază de sex, majoritatea fiind legate de anunțuri privind ocuparea unui post.

Legislația interzice explicit **solicitarea testelor de sarcină** pentru candidatele la diverse posturi pe piața muncii, precum și folosirea **maternității ca motiv de discriminare** pentru selecția candidatelor la angajare. Legea prevede și excepții pentru locurile de muncă în care natura și condițiile particulare de muncă sunt interzise femeilor însărcinate, lăuze sau care alăptează².

2. Art. 9 din Legea nr.202/2002.

Capitolul IV

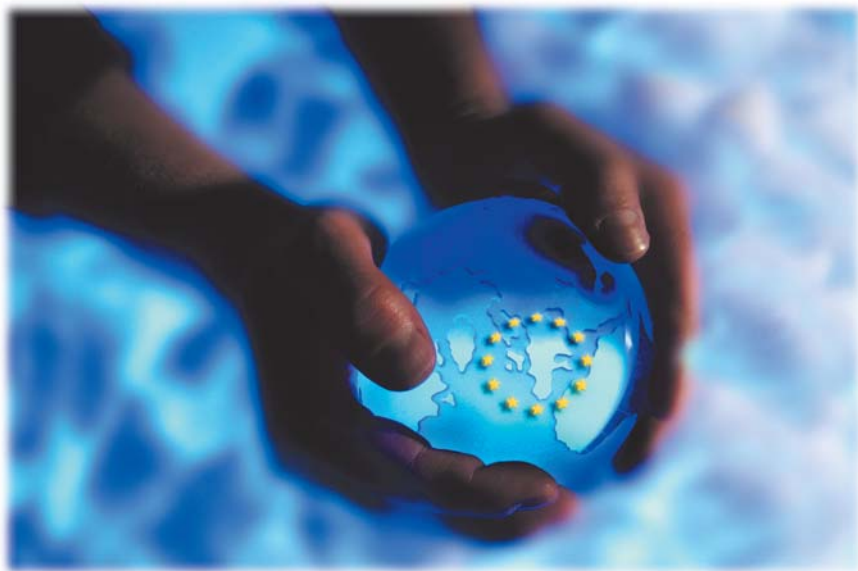
DREPTURILE TALE, CA PĂRINTE CARE LUCREAZĂ. PROTECȚIA MATERNITĂȚII. CONCEDIUL PARENTAL



1. Protecția maternității la locul de muncă în România. Introducere

Graviditatea și maternitatea sunt perioade de timp în care femeia este în mod deosebit vulnerabilă din punctul de vedere al sănătății și în care nevoile de protecție la locul de muncă sunt mai complexe. Din acest punct de vedere, legislația națională cuprinde standarde bine definite și în acord cu legislația comunitară privind protecția femeii care lucrează și este gravidă, a născut recent sau alăptează¹. Aspectul cel mai important care trebuie subliniat de la bun început în legătură cu maternitatea este că aceasta nu poate constitui motiv de discriminare pentru femei.

1. Actele normative care reglementează protecția maternității la locul de muncă în România sunt: OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial Partea I, nr.750 din 27 octombrie 2003; Legea nr. 25 din 5 martie 2004 pentru aprobarea OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial Partea I nr. 214 din 11 martie 2004; H.G. nr. 537 din 7 aprilie 2004 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor OUG nr. 96/2003.



2. Drepturile femeii care lucrează și este gravidă

Ești gravidă. Ce trebuie să faci ca să ai acces la drepturile tale?

Potrivit legii², **salariata gravidă** este femeia care **anunță în scris angajatorul** asupra stării sale de graviditate și **care anexează la această cerere certificatul medical** ce atestă starea de graviditate, eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist³. Din momentul în care cererea este formulată către angajator în scris și este însoțită de actele cerute de lege, femeia angajată care este gravidă trebuie să beneficieze de toate măsurile de protecție prevăzute de lege. Dacă aceste măsuri nu sunt îndeplinite de angajator, acesta va fi sancționat contra-

2. OUG nr. 96 din 14 octombrie 2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 750 din 27 octombrie 2003, aprobată prin Legea nr. 25 din 5 martie 2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 214 din 11 martie 2004.

3. Art. 2 lit. c, OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial Partea I, nr.750 din 27 octombrie 2003.



vențional. Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor contravenționale se face de către inspectorii de muncă din cadrul Inspectoratelor Teritoriale de Muncă pe a căror rază teritorială se află sediul sau domiciliul angajatorului și, după caz, de personalul împuternicit al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Sănătatea și siguranța la locul de muncă. Ce măsuri este obligat angajatorul să ia, potrivit legii?

Pentru protecția sănătății și a siguranței sale la locul de muncă, salariața gravidă, în condițiile în care în mod legal a informat angajatorul asupra stării sale de graviditate, are în principal următoarele **drepturi**:

- Să își desfășoare activitatea în condiții care să nu pună în pericol sănătatea și securitatea sa în muncă și să nu aibă consecințe negative asupra stării de sănătate a sarcinii;
- Să fie informată asupra calității condițiilor de muncă și a eventualelor riscuri pe care acestea le generează asupra sănătății sale sau a sarcinii;
- Să fie transferată, în condițiile legii, într-un loc de muncă fără riscuri, cu menținerea veniturilor salariale;
- Dacă acest transfer nu este posibil, să beneficieze, în condițiile legii, de concediu de risc maternal;
- Să beneficieze de reducerea cu o pătrime a duratei normale a zilei de muncă, în baza recomandării medicului de familie, în condițiile în care nu poate îndeplini durata normală a zilei de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului⁴. Reducerea cu o pătrime a duratei normale a zilei de muncă se face cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului;
- În situația în care salariața gravidă își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau așezat, angajatorul are obligația să îi modifice condițiile de muncă și/sau programul de muncă astfel încât salariața gravidă să beneficieze de pauze regulate de timp pentru repaus în poziția șezândă sau pauze de mișcare. În situația în care amenajarea condițiilor de muncă și/sau a programului de muncă nu sunt posibile din motive obiective, angajatorul este obligat să schimbe locul de muncă al salariaței gravide.

4. Art. 13 OU nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial Partea I, nr.750 din 27 octombrie 2003.

În ceea ce privește protecția sănătății și securității în muncă a angajatei gravide, angajatorii sunt obligați, potrivit legii:

1. **Să prevină** prin măsuri specifice **expunerea salariatelor gravide la riscuri** ce le pot afecta sănătatea și securitatea în muncă, și **să nu constrângă salariatele gravide să efectueze o muncă dăunătoare** pentru starea lor de graviditate. Angajatorul este obligat să evalueze anual gradul și durata expunerii salariatelor gravide la activități susceptibile să prezinte risc de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă ce pot avea consecințe negative asupra sarcinii⁵. Evaluările trebuie realizate de angajator cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii. Rezultatele acestor evaluări sunt consemnate în rapoarte scrise, care trebuie înmânate de angajator, obligatoriu, sindicatului sau reprezentanților salariaților, în termen de 5 zile lucrătoare de la data realizării lor. Pe de altă parte, angajatorul este obligat ca în termen de 10 zile lucrătoare de la data la care a fost anunțat în scris de către o angajată asupra stării sale de graviditate, să informeze medicul de medicina muncii și Inspectoratul Teritorial de Muncă pe raza căruia își desfășoară activitatea. Atât medicul de familie, cât și Inspectoratul Teritorial de Muncă sunt obligați să verifice condițiile de muncă ale salariatei gravide.
2. **Să modifice condițiile și/sau orarul de muncă ale salariatei gravide**, dacă activitatea pe care aceasta o desfășoară prezintă riscuri pentru sarcină. Dacă aceste modificări nu sunt posibile, angajatorul este obligat **să repartizeze angajata într-un alt loc de muncă, cu menținerea veniturilor salariale**. În situația în care repartizarea la un alt loc de muncă nu este posibilă din motive obiective, salariața gravidă are dreptul la **concediu de risc maternal**. Concediul de risc maternal poate fi acordat pentru o perioadă de maxim 120 de zile, în baza unui certificat medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de lege. Pe durata concediului de risc maternal, salariața gravidă are dreptul la **indemnizația de risc maternal**

5. Agenții, procedeele și condițiile de muncă considerate a prezenta risc pentru sănătatea și securitatea în muncă a salariatei gravide sunt cuprinse în Anexa nr. 1 a OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

6. Art. 2 OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, modificat prin art. 1, punctul 1 din Legea nr. 25 din 5 martie 2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 214 din 11 martie 2004.

plătită de angajator, care se suportă din bugetul asigurărilor sociale de stat. Potrivit legii⁶, cuantumul indemnizației de concediu de risc maternal reprezintă 75% din media veniturilor lunare realizate în ultimele 10 luni anterioare datei din certificatul medical, pe baza cărora se plătește contribuția individuală de asigurări sociale. Calculul și plata indemnizației de concediu de risc maternal se fac de către angajator, cel mai târziu la data lichidării drepturilor salariale pentru luna în care este acordat acest concediu.



Munca de noapte

Potrivit legii⁷, salariatele gravide nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte. Dacă medicul de familie sau medicul specialist, constată, printr-un certificat medical, că pentru o anumită perioadă de timp gravida nu poate desfășura muncă de noapte, în baza unei cereri scrise a salariatei, angajatorul este obligat să o transfere la un loc de muncă de zi, **cu menținerea veniturilor salariale**. În ipoteza în care acest transfer nu este posibil din motive obiective, salariața are dreptul la concediu și indemnizație de risc maternal.

Munca în medii insalubre sau greu de suportat

Legea interzice ca angajatele gravide să muncească într-un mediu insalubru sau greu de suportat⁸. De aceea, în baza solicitării scrise a salariatei, angajatorul are **obligatia să o transfere** într-un alt loc de muncă, **cu menținerea salariului de bază brut lunar**. Conform legii, munca în condiții insalubre sau greu de suportat poate fi:

- săpatul șanțurilor;
- încărcatul sau descărcatul cu lopata al diverselor produse;
- ridicarea unor greutăți mai mari de 10 kilograme;
- munca în condiții de expunere la temperaturi extreme etc⁹.

Dreptul la consultații prenatale în timpul programului de lucru

Angajata gravidă are dreptul la un număr de ore libere, plătite de către angajator, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale. Aceste ore sunt prevăzute în timpul programului normal de lucru, dacă investigațiile se pot

7. Art. 19 OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial Partea I, nr.750 din 27 octombrie 2003.

8. Art. 20 OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, modificat prin art. 1, punctul 6 din Legea nr. 25 din 5 martie 2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 214 din 11 martie 2004.

9. Lista completă a muncilor în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat este cuprinsă în Normele metodologice din 7 aprilie 2004 de aplicare a prevederilor OUG a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicate în Monitorul Oficial nr. 378 din 29 aprilie 2004.



efectua doar în acest interval. **Salariatele gravide** au dreptul la o dispensă pentru consultații prenatale de cel mult 16 ore pe lună.



Poți fi concediată în perioada gravidității?

Potrivit legii, **este interzisă încetarea unilaterală de către angajator a raporturilor de muncă sau de serviciu** în cazul salariatei gravide, pentru motive care au legătură directă cu starea sa, sau în cazul salariatei gravide aflată în concediu de risc maternal¹⁰. Excepție de la această interdicție face concedierea ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului. Angajata gravidă care consideră că încetarea raporturilor de muncă s-a realizat din cauza stării sale, are dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească, în termen de 30 de zile de la data comunicării încetării raporturilor de muncă. Acțiunea sa 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.

3. Concediul de maternitate

Femeia însărcinată sau care a născut are dreptul la **126 de zile calendaristice** de concediu de maternitate, înainte și după naștere. Cele 126 de zile pot fi luate în două etape: 63 de zile înainte de naștere și 63 de zile după naștere. Concediile pentru sarcină și lăuzie se pot compensa între ele, în funcție de recomandarea medicului și de opțiunea persoanei beneficiare. Persoanele cu handicap beneficiază, la cerere, de concediu de sarcină începând cu luna a 6-a de sarcină.

Pe durata concediului de maternitate, femeile au dreptul la o indemnizație de maternitate în cuantum de **85% din media veniturilor lunare din ultimele 6 luni**. Dacă au existat întreruperi în activitate, se iau în considerare ultimele 10 luni anterioare datei nașterii copilului, pe baza cărora s-a stabilit contribuția individuală de asigurări sociale în lunile respective¹¹.

10. Art. 21 al. 1 lit. a și b, OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial Partea I, nr.750 din 27 octombrie 2003, modificat prin art. 1, punctul 7 din Legea nr. 25 din 5 martie 2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 214 din 11 martie 2004.

11. Art. 99, alin.1 din Legea nr. 19/2000, privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.



Angajatorii nu pot desface contractele de muncă ale angajaților care beneficiază de concediu de maternitate, de concediu de risc maternal, concediu parental sau concediu de îngrijire a copilului bolnav. Interdicția de concediere se extinde o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea angajaților în unitate. În cazul în care nu au fost respectate aceste prevederi, angajatul are dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească, în termen de 30 de zile de la data comunicării deciziei de concediere.

Concediul postnatal obligatoriu - este concediul obligatoriu de 42 de zile pe care salariaata mamă trebuie să îl efectueze după naștere. Cu alte cuvinte, din cele 126 de zile ale concediului de maternitate, femeile sunt obligate să ia 42 de zile după naștere.

4. Concediul și indemnizația de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani sau în vârstă de până la 3 ani pentru copilul cu handicap (concediul parental)

Concediul parental (concediul de creștere și îngrijire a copilului) - este concediul acordat, la cerere, oricăruia dintre părinți pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani. Prin urmare, **și bărbații pot beneficia de concediul parental** (concediul de creștere și îngrijire a copilului)¹².

Pentru drepturile care se stabilesc după data de 31 decembrie 2003, cuantumul brut lunar al indemnizației este de 85% din salariul mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat și aprobat prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Începând cu anul 2005 indemnizația se majorează la 7.829.350 lei. Majorarea sumei se datorează creșterii salariului mediu brut pe economie de la 7.682.000 lei pe lună, în 2004, la 9.211.000 de lei pe lună, prognozat pentru 2005, indemnizația reprezentând 85% din salariul mediu brut.

De această majorare vor beneficia persoanele care au intrat în plata indemnizației după 1 ianuarie 2004, precum și cele care vor solicita acest drept în 2005.

12. Conform Legii nr. 19/2000, art. 98.

De aceleași drepturi se bucură și persoanele asigurate care au adoptat copii, sunt tutorii unor copii sau cărora le-au fost încredințați copii spre creștere și educare sau în plasament familial.

5. Drepturile femeii care lucrează și alăptează



Concediul de risc maternal este concediul de care beneficiază salarialele gravide, care au născut recent sau care alăptează. Concediul de risc maternal se acordă pe o perioadă care **nu poate depăși, cumulată, 120 de zile calendaristice.**

Indemnizația pentru concediul de risc maternal este de **75% din media veniturilor lunare realizate în cele 10 luni anterioare datei din certificatul medical**, pe baza cărora s-a achitat contribuția de asigurări sociale de stat. Dacă nu se îndeplinește condiția celor 10 luni de cotizare, întregirea perioadei de cotizare se face avându-se în vedere salariul minim brut pe economie, corespunzător perioadei creditate¹³.

Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului, **două pauze pentru**

alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. **Pauzele includ și timpul deplasării** dus-întors de la locul de muncă la locul unde se găsește copilul¹⁴. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare pot fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic, fără diminuarea veniturilor salariale.¹⁵

13. Punctul 2, art. 11, alin. 2, indice 1: legea nr. 25/2004 pentru aprobarea O.U. nr. 96/2003.

14. Conform pct.5, art.17(1), Legea nr.25/2004)

15. Conform OUG nr. 96/2003.

6. Concediul paternal

Ce este concediul paternal și cum poate fi obținut?

Concediul paternal este reglementat în legislația românească pentru a asigura "participarea efectivă a tatălui la îngrijirea nou-născutului"¹⁶ și poate fi acordat tatălui care lucrează cu contract individual de muncă. În acord cu dispozițiile legii, concediul paternal trebuie solicitat de tatăl copilului printr-o cerere scrisă, **în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului**. Cererea trebuie însoțită de o copie a certificatului de naștere al copilului, din care să rezulte calitatea de tată a petiționarului. Durata concediului paternal este de **5 zile lucrătoare**. În situația în care tatăl copilului nou-născut obține, de la medicul de familie, un atestat de absolvire a unui curs special destinat dobândirii cunoștințelor de îngrijire a nou-născutului (curs de puericultură), durata concediului paternal se majorează cu 10 zile lucrătoare, o singură dată.

Tatăl care satisface serviciul militar obligatoriu are dreptul, la nașterea copilului său, la o permisie de 7 zile calendaristice. Permisia se acordă în baza unei cereri scrise ce trebuie realizată și înregistrată potrivit regulilor unității militare, într-un interval de 8 săptămâni de la nașterea copilului. Și în acest caz, cererea scrisă trebuie însoțită de o copie a certificatului de naștere a copilului, din care să rezulte calitatea de tată a petiționarului.

16. Art. 1 al. 1 Legea nr. 210 din 31 decembrie 1999 a concediului paternal, publicată în Monitorul Oficial nr. 654 din data de 31 decembrie 1999.



Capitolul V

HĂRȚUIREA ȘI HĂRȚUIREA SEXUALĂ

FORME DE DISCRIMINARE BAZATĂ PE SEX

1. Ce sunt hărțuirea și hărțuirea sexuală?

Hărțuirea sexuală este un **comportament nedorit, de natură sexuală**, care **afectează demnitatea femeilor sau bărbaților**. Acest comportament nedorit poate fi de natură fizică, verbală sau non-verbală¹: cererea unor favoruri sexuale, formularea unor observații indecente, comiterea unor gesturi, acțiuni și presiuni supărătoare pentru persoanele cărora li se adresează. Toate acestea au loc, de obicei, într-un context de inegalitate de putere.

Hărțuirea sexuală apare, cel mai adesea, la locul de muncă și este considerată uneori ca fiind un comportament "normal", din cauza perpetuării unor stereotipuri sexuale tradiționale: «bărbatul are dorințe sexuale mai puternice decât femeia și este firesc ca el să încerce să cucerească cu orice preț, iar femeia merită să fie cucerită prin orice mijloace.»

Dacă un/o coleg/ă sau un/o șef/ă te hărțuiește prin amenințare, intimidare sau constrângere, pentru a obține favoruri sexuale, această faptă reprezintă hărțuire sexuală și este un abuz pe care legea îl pedepsește cu închisoare de la trei luni la doi ani sau cu amendă.

**Nu considera normal un astfel de tratament!
Denunță acest tip de comportament!**

Hărțuirea

Hărțuirea este sancționată de legislația românească prin **Legea nr. 27/2004**. Noțiunea a fost cuprinsă și în legislația destinată egalității de șanse pentru femei și bărbați, odată cu amendarea **Legii nr. 202/2002**² și introducerea prevederilor

-
1. Recomandarea Comisiei Europene nr. 92/131, din 27 noiembrie 1991, privind protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă.
 2. Legea nr. 202 din 25 martie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 135 din 14 februarie 2005.

Directivei 2002/73/EC³. Conform legislației românești, hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt considerate forme de discriminare după criteriul sexului.

Legea nr. 27/2004

*"(3¹) Constituie **hărțuire** și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, **gen**, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv."*



Legea nr. 202/ 2002

"Art. 4.

*c) prin **hărțuire** se înțelege orice comportament nedorit, având legătură cu faptul că o persoană este de un sex sau altul, care apare cu scopul sau are ca efect atingerea demnității persoanei și crearea unui mediu degradant, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensator."*

-
3. **Hărțuire** — un comportament nedorit legat de apartenența la un anumit sex al unei persoane, cu scopul sau având ca efect violarea demnității unei persoane și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. **Hărțuire sexuală** — orice formă de comportament verbal, non-verbal sau fizic de natură sexuală, care are loc cu scopul sau are ca efect violarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor și ofensator.

Codul penal

"Art. 203

Hărțuirea unei persoane, prin amenințare sau constrângere, în scopul de a obține satisfacție de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de autoritatea sau influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă, se pedepsește cu închisoare de la trei luni la doi ani sau cu amendă."

Codul muncii

"Art. 6

(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare."

"Art. 39

(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

e) dreptul la demnitate în muncă;"

Legea nr. 202/2002

"Art. 4

(c) prin **hărțuire sexuală** se înțelege orice formă de comportament în legătură cu sexul, despre care cel care se face vinovat știe că afectează demnitatea persoanelor, dacă acest comportament este refuzat și reprezintă motivația pentru o decizie care afectează acele persoane."

"Art. 10

(1) Este considerată discriminare după criteriul de sex și **hărțuirea sexuală** a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea.

(2) Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărțuire sexuală, având ca scop:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală."

Conform Cercetării naționale privind violența în familie și la locul de muncă, în societatea românească se observă că tematica hărțuirii sexuale este de mic interes pentru populație, dacă aceasta nu presupune solicitarea de relații sexuale. Mai mult de 25% dintre femeile din România și 40% dintre bărbați nici nu intră în discuții pe marginea subiectului.

10% din populație declară că au fost victime ale unor forme de hărțuire sexuală.

În 90% dintre cazuri victimele au fost femei.

În 81% dintre cazuri victimele au avut între 16-30 de ani.

În 55% dintre cazuri agresorul a fost un bărbat, șef sau director, și în 24% dintre cazuri a fost un patron.

În cazul hărțuirii sexuale însoțite de un act de violență fizică, doar 9% dintre femeile victime au depus o plângere către șef. Nici una nu a dat agresorul în judecată.

(cf. *Cercetării naționale privind violența în familie și la locul de muncă* — România, 2003, Centrul Parteneriat pentru Egalitate)

Formele hărțuirii sexuale

Potrivit legii, pentru ca un anumit comportament să fie calificat drept hărțuire sexuală, trebuie să îndeplinească mai multe condiții cumulative (art. 4 lit. c):

- să fie în legătură cu sexul,
- să fie refuzat de persoana vizată,
- să reprezinte motivația pentru o decizie care afectează persoana hărțuită.

Pe lângă acestea, pentru ca un comportament să fie considerat ofensator trebuie ca autorul aceluia comportament să știe că afectează demnitatea persoanei vizate.

Conform studiilor întreprinse, cele mai des întâlnite forme de hărțuire sexuală la locul de muncă sunt:

- **hărțuirea fizică** — săruturi, mângâieri, atingeri într-o manieră sexuală,
- **hărțuirea verbală** — comentarii nedorite despre viața privată sau sexuală a celui alt, discuții explicit sexuale, comentarii sugestive despre înfățișarea sau corpul persoanei,
- **hărțuirea posturală** — gesturi sexuale sugestive, gesturi cu mâna, degetele, brațele sau picioarele,
- **hărțuirea scrisă sau grafică** — trimiterea unor fotografii cu tentă porno-grafică, adresarea unor scrisori de dragoste indezirabile,
- **hărțuirea emoțională** — comportamente care izolează, exclud persoana pe motivul sexului,
- **hărțuirea "Quid pro quo"** — situațiile în care persoana își pierde locul de muncă sau este amenințată cu pierderea acestuia ca rezultat al respingerii favorurilor sexuale; atitudinile de hărțuire pot fi în acest caz implicite sau explicite (mediul de muncă ostil, atmosferă de intimidare).

2. Ce obligații are angajatorul pentru a preveni hărțuirea și hărțuirea sexuală la locul de muncă?

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați prevede și câteva obligații pentru angajator, în vederea prevenirii și eliminării oricărui comportamente de hărțuire și hărțuire sexuală (art.11):

- a) **să prevadă în regulamentele de ordine interioară ale unităților sancțiuni disciplinare**, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, comițând acțiuni de discriminare;
- b) să asigure **informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii sexuale la locul de muncă**, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentare de ordine interioară pentru prevenirea oricărui act de hărțuire sexuală;
- c) **să aplice imediat după sesizare sancțiunile disciplinare** împotriva oricărei manifestări de hărțuire sexuală la locul de muncă, stabilite conform lit. a).

Conform unui studiu realizat de The Gallup Organization Romania, în societatea românească:

- angajatorii practică frecvent hărțuirea sexuală,
- femeile tinere și necăsătorite sunt cele mai expuse riscului de hărțuire sexuală,
- este frecventă situația în care angajatorul solicită favoruri sexuale în schimbul acordării unui post,
- menținerea slujbei poate fi condiționată de acordarea unor favoruri sexuale angajatorului.

(cf. *Accesul femeilor pe piața muncii*, studiu realizat de The Gallup Organization Romania pentru Centrul Parteneriat pentru Egalitate, Editor.ro, 2004)

3. Ce poți face dacă ești hărțuit/ă sexual? Poți fi concediat/ă dacă ai depus o plângere în instanță pe motiv de hărțuire sexuală?

Dispozițiile articolului 33 din **Legea 202/2002** prevăd dreptul persoanelor care se consideră hărțuite de a formula plângeri, reclamații sau sesizări către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este autorul hărțuirii sexuale. În baza aceluiași articol de lege, dacă aceste acțiuni nu conduc la soluționarea situației de hărțuire sexuală, persoana care se consideră hărțuită are dreptul să facă o plângere către instanța judecătorească competentă, la secțiile sau completele **specializate în conflicte de muncă**, în a căror rază teritorială își desfășoară activitatea angajatorul sau făptuitorul. Termenul limită în care poate fi introdusă o acțiune în justiție este de 1 an de la data săvârșirii faptei. Prin plângerea introdusă, persoana angajată care se consideră discriminată are dreptul să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

Instituțiile la care persoanele hărțuite sexual pot apela pentru remedierea situației sunt:

- **instanța judecătorească**, dacă sunt întrunite elementele constitutive ale unei infracțiuni, potrivit dispozițiilor **Codului Penal**;

Dacă sunt îndeplinite condițiile pentru ca hărțuirea sexuală să fie considerată discriminare (conform **Legii nr. 202/2002**):

- **Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse pentru Femei și Bărbați (ANES)**,
- **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)**,
- **Inspectoratele Teritoriale de Muncă**,

- **Instanța judecătorească în proces civil.** În acest caz se acordă scutirea de taxa judiciară de timbru și se aplică principiul răsturnării sarcinii probei.

Exemplu - caz de hărțuire sexuală:

X, necăsătorită, în vârstă de 24 de ani, s-a angajat în aprilie 2003 pe postul de secretară pentru directorul adjunct (căsătorit, 51 de ani) al întreprinderii S.C. ... S.R.L. Chiar din prima lună de lucru, X a început să se simtă jenată de remarcile cu vădită tentă sexuală ale șefului ei în legătură cu modul în care se îmbrăca. Crezând că sunt niște glume care vor înceta, X le-a trecut cu vederea la început. Odată cu trecerea timpului, însă, remarcile au început să fie însoțite de gesturi. Orice sarcină care presupunea ca ea să rămână singură cu șeful său în birou o înspăimânta.

La 7 luni de la angajare, X a cerut o audiență la directorul general și i-a explicat situația. Acesta a tratat însă cu indiferență problema, considerând că X exagerează, ba chiar că probabil își încurajează șeful în acest sens. După această audiență viața lui X a devenit și mai dificilă, însă ea avea nevoie de acest serviciu. După 2 luni, X s-a căsătorit. Șeful său a început să devină din ce în ce mai aspru, mereu nemulțumit de calitatea muncii și de ritmul în care lucrează X. După alte 2 luni a primit un preaviz în care a fost informată că firma nu mai are nevoie de serviciile sale, motivația fiind slaba performanță în muncă.

Este un caz clar de hărțuire sexuală. Conform legislației în vigoare, X are următoarele alternative:

- să depună **plângere penală** împotriva directorului adjunct pe motiv de hărțuire sexuală;
- să reclame conducerea întreprinderii la **Inspectoratul Teritorial de Muncă**, în temeiul Legii 53/2003 (Codul Muncii) și al Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru hărțuire sexuală și desfacearea nelegală a contractului de muncă;
- să reclame întreprinderea la **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**, în temeiul OUG 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, cu completările și modificările ulterioare;
- să dea în judecată întreprinderea în **proces civil pentru daune morale** și să ceară și reintegrarea în muncă (încheierea unui nou contract de muncă), plata drepturilor salariale, plata cheltuielilor de judecată.



Capitolul VI

CE POȚI FACE DACĂ EȘTI DISCRIMINAT/Ă DUPĂ CRITERIUL SEXULUI?

1. Discriminarea pe piața muncii

O persoană care se consideră discriminată după criteriul sexului are la îndemână mijloace administrative sau juridice prevăzute de lege pentru a înlătura situația de discriminare. Aceste mijloace sunt descrise în Capitolul VI al **Legii nr. 202/2002**, la soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea după criteriul sexului.

Astfel, legea deosebește între:

- a) Discriminarea după criteriul sexului în domeniul muncii, respectiv al relațiilor de muncă, și
- b) Discriminarea după criteriul sexului în alte domenii decât cel al muncii: accesul la educație, la sănătate, la cultură și informare, participarea la luarea deciziei.

2. Ce poți face?

Dacă o persoană angajată se consideră discriminată după criteriul de sex, legea prevede două tipuri de acțiuni pe care le poate întreprinde pentru eliminarea situației de discriminare:

Sesizarea/reclamația către angajator sau împotriva lui. Medierea¹

Persoana angajată care consideră că este victima unui tratament diferențiat în baza criteriului de sex are dreptul:

- să formuleze o sesizare sau o reclamație către angajator;
- să formuleze o sesizare sau o reclamație împotriva angajatorului, dacă acesta este autorul faptei de discriminare;
- să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate, pentru a rezolva conflictul generat de situația de discriminare la locul de muncă.

1. Vezi Art. 43 al. 2 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Această procedură are în vedere gestionarea conflictului de muncă generat de situația de discriminare prin **mediere**.

Chemarea în judecată

Dacă medierea conflictului de muncă prin procedura sesizării/reclamației către angajator sau împotriva lui nu ajunge la nici un rezultat, legea dă dreptul persoanei care se consideră discriminată după criteriul sexului în domeniul relațiilor de muncă:

- să introducă o cerere de chemare în judecată a autorului discriminării către instanța judecătorească competentă, la secțiile specializate pentru conflicte de muncă și litigii de muncă ori de asigurări sociale. Instanța judecătorească competentă se stabilește în funcție de locul în care își desfășoară activitatea angajatorul sau făptuitorul. Cererea de chemare în judecată trebuie introdusă la instanța competentă nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei de discriminare;
- pe lângă introducerea cererii de chemare în judecată către instanța judecătorească competentă, persoana care se consideră discriminată în relațiile de muncă după criteriul sexului are și dreptul să transmită sesizarea/reclamația formulată către angajator sau împotriva lui la Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES). În această situație, președintele ANES emite, în termen de 10 zile, un aviz consultativ privind sancționarea faptei de discriminare sesizate. În continuare, potrivit dispozițiilor legii, ANES transmite avizul său, în termen de 10 zile, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), care poate dispune aplicarea sancțiunii prevăzută de lege în cazuri de discriminare pe bază de sex.

În legătură cu introducerea unei cereri de chemare în judecată de către o persoană angajată care se consideră discriminată pe criteriul sexului, ***două aspecte sunt foarte importante:***

- potrivit dispozițiilor **Legii nr. 202/2002**, cererile de chemare în judecată din partea persoanelor care se consideră discriminate după criteriul de sex sunt **scutite de taxa de timbru**;

- sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat cererea de chemare în judecată, care are obligația, potrivit legii, să facă proba că nu a încălcat principiul tratamentului egal pentru femei și bărbați pe piața muncii.

Ce poate solicita instanței competente persoana care se consideră discriminată?

În situația în care se adresează instanței judecătorești competente, potrivit dispozițiilor legii, persoana care se consideră discriminată după criteriul sexului are dreptul să solicite de la persoana vinovată de comportamentul discriminatoriu:

- despăgubiri materiale² și/sau morale;
- alături de despăgubiri poate fi solicitată și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii (de exemplu, reintegrarea).

Ce poate dispune instanța?

Instanța judecătorească sesizată cu o cauză de discriminare pe criteriul sexului poate dispune din oficiu ca persoanele responsabile de situația de discriminare să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește.

Mai departe, instanța poate dispune ca persoana vinovată să plătească **despăgubiri** persoanei care a înaintat cererea de chemare în judecată, **într-un cuantum ce reflectă prejudiciul suferit de victimă**. Prejudiciul, în acest caz, este stabilit de instanță. Legea prevede despăgubiri morale în favoarea persoanei care se consideră discriminată după criteriul sexului și se adresează instanței.

Prin sentința pe care o pronunță, instanța judecătorească poate dispune reintegrarea în unitatea de muncă a persoanei victimă a discriminării bazate pe criteriul sexului. În această situație, angajatorul este obligat să plătească remunerația pe care victima a pierdut-o ca urmare a modificării unilaterale, de către angajator, a condițiilor sau relațiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat ce revin

2. Veniturile care i s-ar fi cuvenit persoanei discriminate pe toată perioada de desfășurare a procesului/proceselor, indexate, majorate și actualizate, precum și celelate drepturi de care ar fi beneficiat ca persoană angajată.

atât angajatorului, cât și persoanei angajate. Dacă reintegrarea la locul de muncă a victimei discriminării nu este posibilă, angajatorul este obligat să plătească angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat, prejudiciu care va fi stabilit potrivit legii. În acest caz, legea care reglementează acoperirea prejudiciului este Codul Muncii, care arată în art. 78 că, în situația în care concedierea unei persoane angajate a fost realizată în mod abuziv și nejustificat, angajatorul este obligat la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate, și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat persoana salariată.





Anexă

AI DREPTURI! INFORMEAZĂ-TE!

1. Instituții guvernamentale responsabile de aplicarea legislației în domeniu

Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse (ANES)

Bd. Ghe. Magheru nr. 6-8, sector 1, București
Tel/fax: 021-212.20.44

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)

Str. Valter Mărăceanu nr. 1-3, sector 1, București
Tel/fax: 021-3126585; 021-3126578
www.cncd.org.ro

Inspecția Muncii - sediul central

Str. Matei Voievod nr.14, Sector 2, București
Tel: 021-2520055; 021-3027030, www.inspectmun.ro

Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei

Str. Dem I. Dobrescu nr. 2-4, sector 1, București
Telefon centrală: 021-3136267, 021-3158556
e-mail: presa@mmssf.ro; www.mmssf.ro

Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale (CNPAS) - sediul central

Str. Latină nr. 8, sector 1, București
Registratura generală: Tel: 021-2502894
Serviciul relații cu publicul: Tel: 021-2502894 (programări audiențe),
021-2509111 (audiențe telefonice)
www.cnpas.org

Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) — sediul central

Calea Călărașilor nr. 248, Bl. S19, Sector 3, București

Direcția Relații cu Asigurații

Tel. 302 62 00 int. 236

Tel verde (gratuit): 0.800.800.950

www.cnas.ro

Ministerul Educației și Cercetării

Str. Gen. Berthelot, nr.28-30, Sector 1, București

Tel: 021-3104320; Fax: 021-3142680; www.edu.ro

Ministerul Sănătății

Str. Cristian Popișteanu, nr. 1-3, sector 1, cod 010024, București

Telefon centrală: 021-3072500; 021-3072600

Fax: 021-3141526; www.ms.ro

Ministerul Culturii și Cultelor

Șos. Kisseleff nr. 30, sector 1, București

Tel: 021-2244665

www.ministerulculturii.ro

Avocatul Poporului

Str. Eugeniu Carada, nr. 3 sector 3, București

Telefon dispecerat: (+40-21-) 312.71.34

Telefon centrală: (+40-21-) 312.94.62

www.avp.ro

2. Materiale informative și studii care pot fi consultate

Majoritatea materialelor și studiilor de informare în limba română sunt realizate de organizații non-guvernamentale. Iată câteva dintre aceste studii:

Fete și băieți. Parteneri în viața privată și publică - ghidul este un instrument practic care cuprinde definiții conceptuale, aspecte teoretice, metode, activități și exerciții de realizare a educației parteneriale de gen, destinat profesorilor de liceu. Autoare: Elena Bălan, Elena Anghel, Marcela Marcinschi-Călineci, Elena Ciohodaru; www.cpe.ro

Diferențe de gen în creșterea și educarea copiilor - ghidul prezintă teorii, noțiuni și proceduri de intervenție, surprinzând ceea ce este esențial în consilierea de gen, fiind o importantă resursă în creșterea și educarea copiilor. Autoare: Domnica Petrovai, Bogdana Bursuc, Raluca Anca, Raluca Tătaru, Diana Calenic; www.cpe.ro

Ghid de educație pentru prevenirea traficului cu femei - ghidul abordează problematica traficului cu femei și nu pe cea generală a traficului cu persoane, și conține informații utile în realizarea unor sesiuni de formare cu fetele din centrele de plasament. Traducere, adaptare și concepere noi materiale: Ana Maria Oancea, Alexandru Postu, Diana Calenic; www.cpe.ro

Accesul femeilor pe piața muncii - lucrarea oferă o imagine asupra relației dintre femei și piața muncii în România anului 2003. Autoare: Valentina Marinescu, Valentina Pricopie; www.cpe.ro

Fii european: promovează și susține egalitatea de gen! - ghid de educație civică, destinat profesorilor de liceu, ce cuprinde exemple de acțiuni pentru promovarea și susținerea reprezentării echilibrate a femeilor și bărbaților în educație, pe piața muncii, în luarea deciziilor, în viața socială. Autoare: Bogdana Bursuc, Domnica Petrovai, Elena Salomia, Raluca Anca, Raluca Tătaru
<http://european.gender.ro>

Fii european: implică-te în problemele comunității! - ghid care descrie instrumente practice pentru tineri: analiza aspectelor problematice de gen prin anchete sociale; informații despre instituții, legislație, programe în domeniu folosind diverse metode și canale de informare; promovarea respectării

drepturilor femeilor și a principiului egalității de șanse prin intermediul mass-media; combaterea încălcărilor drepturilor femeilor prin diverse forme de protest; influențarea deciziilor autorităților din domeniul egalității de șanse prin acțiuni de lobby și advocacy. Autoare: Bogdana Bursuc, Domnica Petrovai, Elena Salomia, Raluca Anca, Raluca Tătaru; <http://european.gender.ro>

Ghid de informații și bune practici în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați - Ghidul oferă o introducere în problematica egalității de șanse pentru femei și bărbați, repere privind legislația națională în domeniu, instituțiile la care cetățenii se pot adresa pentru soluționarea cazurilor de discriminare, prezentarea egalității de șanse pe piața muncii, aspecte referitoare la violența în familie și traficul de persoane. Autoare: Livia Aninoșanu, Florentina Bocioc, Dana Marțiș, Irina Sorescu; www.cpe.ro

Gender Mainstreaming. Metode și instrumente - Ghidul oferă o perspectivă cuprinzătoare asupra a ceea ce înseamnă abordarea integratoare a egalității de gen, cadrul juridic și instituțional în care funcționează la nivel național și la nivel european, metodele prin care această strategie poate fi pusă în aplicare, diferitele moduri în care a fost pusă în practică până acum; www.cpe.ro

Mediatizarea actelor de violență în familie. Ghid de bune practici pentru jurnaliști. Autoare: Valentina Marinescu, Simona Ștefănescu; www.cpe.ro

AnaLize - prima revistă românească de studii feministe, care își propune să acopere zona cercetării multidisciplinare pe probleme de gen. Seria revistei AnaLize este realizată de **Societatea de analize feministe AnA**; www.anasaf.ro

Raport privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați - raport de monitorizare legislativă realizat în anul 2002 la nivelul a 7 state din Europa Centrală și de Est, printre care și România. Raportul a fost actualizat la nivelul anului 2005; www.eonet.ro

Cercetarea națională privind violența în familie și la locul de muncă - lansată în 2003, prima de acest fel din România. Cercetarea a fost realizată de Institutul de Marketing și Sondaje - IMAS în perioada iulie-august 2003, pe un eșantion reprezentativ la nivel național; www.cpe.ro

Barometrul de gen - a fost lansat de Fundația pentru o Societate Deschisă, România (FSD) în august 2000, fiind singura cercetare cuprinzătoare care



evaluează percepții despre femei în comparație cu bărbații în viața publică și în viața privată; www.cpe.ro

O realitate a tranziției. Discriminarea de gen - comentarii cuprinzătoare ale Barometrului de Gen, realizate în 2001 de către Institutul de Studii ale Dezvoltării din cadrul Școlii Naționale de Studii Politice și Administrative. Autori: Vladimir Paști, Cristina Ilinca; www.snsipa.ro

Mediatizarea violenței în familie. Studiu de caz: ziarele centrale românești - analiza acoperirii fenomenului violenței în familie în mesajele transmise de mass media din România. Autoare: Valentina Marinescu, Simona Ștefănescu; www.cpe.ro

Accesul femeilor pe piața muncii - cercetare cantitativă realizată de The Gallup Organization Romania pentru CPE la nivelul femeilor din orașele mici și mijlocii pentru determinarea problemelor pe care acestea le întâmpină în ceea ce privește accesul nediscriminatoriu pe piața muncii; www.cpe.ro

Egalitatea de șanse pe piața muncii din municipiul Iași - studiu sociologic realizat atât la nivelul angajaților, cât și la cel al angajatorilor din municipiu pentru evidențierea oportunităților și obstacolelor din perspectiva egalității de șanse pe piața muncii locală.; www.prowomen.ro

Manifestări discriminatorii în procesul de angajare - studiu de analiză de conținut și categorii pentru identificarea tipurilor de discriminări care apar în anunțurile de angajare. Studiul a fost realizat de Centrul pentru Dezvoltare Socială — CEDES, Sighișoara, e-mail: cedes@personal.ro

Institutul de cercetare a calității vieții (ICCV) are printre direcțiile sale de cercetare politicile sociale, în cadrul cărora există tema politicilor de gen. ICCV a realizat peste 10 lucrări de analiză a diferențelor existente între femei și bărbați în diverse domenii ale societății românești; www.iccv.ro

3. Organizații nonguvernamentale de la care poți obține informații

În România activează diverse ONG-uri care au programe și proiecte dedicate egalității de șanse pentru femei și bărbați și/sau drepturilor femeilor. De la aceste organizații poți obține atât **informații** cât și diverse **materiale și studii** naționale, europene și internaționale în domeniul egalității de șanse și tratament pentru femei și bărbați.

Centrul Parteneriat pentru Egalitate (CPE)

Str. Căderea Bastiliei nr. 33, sector 1, București
Tel: 021-2121196/97, fax 021-2121035
e-mail: info@cpe.ro; www.cpe.ro

Centrul de Resurse Juridice (CRJ)

Str. Arcului nr. 19, Sector 2, București
Tel.: 021-2120690/91; Tel/fax: 021-2120519
e-mail: office@crj.ro; www.crj.ro

Centrul de Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen — FILIA, SNSPA

Str. Povernei nr. 6-8, sector 1, București
Tel/fax 0212129390; 0216594497; 0212125286
e-mail: centrul_filia@bizein.com

Societatea de Analize Feministe AnA

Bd. Ferdinand, nr. 24, ap. 11, București
Tel./Fax: 021-252 49 59
e-mail: ana_saf@anasaf.ro; www.anasaf.ro

Fundația Șanse Egale pentru Femei (SEF)

Str. Împăcării 17, bl.913, tr.1, et.1, ap3, Iași
Tel. 0232-211713; fax 0232-221946
e-mail: sef@sef.ro; www.sef.ro

Fundația ProWomen

Str. Ștefan cel Mare nr.4, bloc Guliver, sc.C, Iași
Telefon/Fax: +40-232-210824, 260154
E-mail: office@prowomen.ro; www.prowomen.ro

Asociația pentru Promovarea Femeii din România (AFPR)

C.P. 286, O.P. 1/ Timișoara
Tel. 0256-293183; tel/fax 0256-493481
e-mail: apfr@mail.dnttm.ro, www.apfr.dnttm.ro

Asociația Femeilor Împotriva Violenței - ARTEMIS

Str. Baba-Novac Nr.23/I, Cluj Napoca
Tel/fax: 0264-592689
e-mail: artemis@rdslink.ro; www.artemis.com.ro

4. Birourile de Consiliere pentru Cetățeni

Biroul de Consiliere pentru Cetățeni (BCC) este un serviciu independent, de interes public, care răspunde nevoilor de informare și consiliere ale cetățenilor, oferind informații referitoare la drepturile și îndatoririle lor, precum și consiliere pentru găsirea căilor de rezolvare a unora dintre problemele cu care se confruntă. Serviciile BCC sunt oferite tuturor cetățenilor, sunt gratuite, iar informațiile primite de la cetățeni sunt confidențiale.

În România există peste 50 de BCC-uri. Pentru a afla adresa celui mai apropiat BCC vă puteți adresa **Asociației Birourilor de Consiliere pentru Cetățeni (ANBCC)**, Bd. Corneliu Coposu nr.3, bl.101, sc.IV, ap.79, et.8, sector 3, București, tel: 021-326 66 62; fax: 021-326 43 45, program cu publicul: luni-vineri 9:00 — 18:00; e-mail: anbcc@robcc.ro; www.robcc.ro.

BCC București

Calea Victoriei nr. 2, Sector 3, București
Tel: 021 314 1890, fax: 021 314 1890
E-mail: bcc@irecson.ro

BCC București Sector 3

Str. Nerva Traian nr. 1, Bl. K6, tronson 2, parter
Tel: 021/3234770, fax: 021/3234770
E-mail: bcc.3@email.ro

BCC București Sector 6

Bd. Iuliu Maniu nr. 111, Bl. F, parter
Tel: 021 / 434 90 63, fax: 021 434 90 63
E-mail: bcc6@grado.org.ro

BCC 1 Decembrie

Str. 8 Martie, nr. 12, loc.1 Decembrie,
jud. Ilfov.

Adresa pentru corespondență: Str. Barbu Brătescu nr.13, sector 2, București
Tel: 021 468 7213, fax: 021 468 7213
E-mail: bcc1decembrie@yahoo.com

BCC Aiud

P-ța Consiliul Europei nr. 21, județul Alba
Tel: 0258-864528, fax: 0258-864528
E-mail: bcc_aiud@proppers.ro

BCC Alba Iulia

Bd. Ferdinand nr. 14, Cod 510114,
județul Alba
Tel: 0258 / 818488, fax: 0258 / 816518
E-mail: bcc@apulum.ro

BCC Arad

Str. Ștefan Cicio Pop nr. 17, Cod310086
jud. Arad
Tel: 0257 / 285100; 0357/409698;
0357/409699, fax: 0257 / 285100
E-mail: paemarad@rdsar.ro;
www.paemarad.ro

BCC Baia Mare

Str. Victoriei nr. 90A/ 52, județul Maramureș
Tel: 0262 / 218038, fax: 0262 / 218038
E-mail: bccbm@rdslink.ro

BCC Brăila

Str. Danubiului nr. 5, județul Brăila
Tel: 0239 / 613928, fax: 0239 / 613928
E-mail: cabbr@braila.net

BCC Brașov

Str. Mureșenilor nr 5, Brașov
Tel: 0268 477833, fax: 0268 475913
E-mail: bcc_brasov@yahoo.com

BCC Buzau

Str. Chiristigii nr. 3, et. 2, județul Buzău
Tel: 0238 / 711997, fax: 0238 / 711997
E-mail: bccbuzau@home.ro

BCC Călărași

Bd. 1 Mai, bloc Parc, parter, OP 1 CP 53
Călărași, județul Călărași
Tel: 0242 / 313870, fax: 0242 313870
E-mail: bcc.calarasi@asociatia-agera.ro

BCC Câmpia Turzii

Piața Unirii FN (lângă hala pieței
agroalimentare)
Tel: 0264/ 366055, fax: 0264 366055
E-mail: bcccampiaturzii@cluj.astral.ro

BCC Cluj Napoca

Calea Dorobanților 21, mansardă, jud. Cluj
Tel: 0264 590 884, fax: 0264 590 884
E-mail: office@bcccluj.ro

BCC Copșa Mică

Aleea Castanilor nr 8, județul Sibiu
Tel: 0269 / 840088, fax: 0269 / 840088
E-mail: consilierecopsamica@yahoo.com

BCC Cristuru Secuiesc

Piața Libertății nr. 22, județul Harghita
Tel: 0266 / 242 807, fax: 0266 / 242 807
E-mail: bcc@hrline.ro

BCC Cugir

Str. I. L. Caragiale nr.1, județul Alba
Tel: 0258 / 751110, fax: 0258 / 751110
E-mail: bcccugir@yahoo.com

BCC Focșani

Bdul D. Cantemir nr. 1, cam. 7-9, jud Vrancea
Tel: (0237) 624 000, fax: (0237) 237 840
E-mail: bcc_focsani@vrancea.info

BCC Gheorgheni

Piața Libertății nr. 27, parter, jud. Harghita
Tel: 0266/361670, fax: 0266/361670
E-mail: procive@netposta.net

BCC Ghimbav

Str. Lungă nr. 69, jud. Brașov
Tel: 0268 258 295, fax: 0268 258 295
E-mail: bccghimbav2003@yahoo.com

BCC Grădiștea

Comuna Grădiștea, jud. Brăila
Tel: 0239 615 821, fax: 0239 615 821

BCC Grumăzești

Com. Grumăzești, jud. Piatra Neamț
Tel: 0233 786 569, fax: 0233 786 569
E-mail: bcc_grumazesti@yahoo.com

BCC Hunedoara

Str. Rîndunicii nr. 1, parter,
județul Hunedoara
Tel: 0254-748 988, fax: 0254-748 988
E-mail: bcchunedoara@rdslink.ro

BCC Iași

Bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr. 69, jud. Iași
Tel: 0232/272.062, 0232/272.060
Fax: 0232/272.060
E-mail: bcc@bcciasi.ro

BCC Jimbolia

Str. Lorena nr. 2, județul Timiș
Tel: 0256 / 302563, fax: 0256 / 302564
E-mail: bccjimbolia@artelecom.net

BCC Lipova

Str. Lt. Vasile Bugariu nr. 6, cod 315400,
Lipova, județul Arad
Tel: 0257-563 181, fax: 0257 563 181
E-mail: bcc-lipova@home.ro

BCC Lenauheim

Lenauheim nr. 205 c, județul Timiș
Tel: 0256 381 906, fax: 0256 381 906
E-mail: bcclenauheim@mail.dnttm.ro

BCC Margău

Comuna Margău, nr.204, jud. Cluj
Tel: 0264 352 694, fax: 0264 352 694
E-mail: bccmargau@yahoo.com

BCC Negrești Oaș

Str. Victoriei nr. 97, județul Satu Mare
Tel: 0261 / 853600, fax: 0261 853 600
E-mail: bccngo@artelecom.net

BCC Nehoiu

Str. 1 Decembrie 1918 nr.1, Nehoiu,
jud. Buzău
Tel: 0238 555 067, fax: 0238 555 067
E-mail: bccnehoiu@artelecom.net

BCC Ocna Mureș

Str. Mihai Eminescu nr.27, jud. Mureș
Tel: (0258) 870002; 0788.207.706,
Fax: (0258) 870002
E-mail: bcc_ocnamures@yahoo.com

BCC Odorheiu Secuiesc

Piața Primăriei nr. 5, județul Harghita
Tel: 0266 / 217150, fax: 0266 / 217150
E-mail: bcc@udvph.ro

BCC Oradea

Str. Gen. Magheru nr. 21, ap. 159, jud. Bihor
Tel: 0259 / 456 180, fax: 0259 / 456180
E-mail: cab.oradea@rdslink.ro

BCC Pașcani

Str. Aurora II, nr. 12, Pașcani, jud. Iași
Tel: 0232 767 327, fax: 0232 767 327
E-mail: bcc_pascani@yahoo.com

BCC Piatra Neamț

Str. Mihail Kogălniceanu, nr. 4, Piatra Neamț
Tel: 0233 236 551, fax: 0233 236 551
E-mail: grip@csc.ro

BCC Pitești

Str. Armand Călinescu nr.14, Pitești,
jud. Argeș
Tel: (0248)212 321, fax: (0248)212 321
E-mail: bccpittesti@home.ro

BCC Ploiești

Str. General Vasile Milea, bl.A7, parter
Tel: 0244 525 806, fax: 0244 525 806
E-mail: bcc@ploiesti.rdsnet.ro

BCC Râmnicu Vâlcea

Str. Calea lui Traian nr.129, județul Vâlcea
Tel: 0250 / 734407, fax: 0250 / 734407
E-mail: bccvalcea@home.ro

BCC Roman

Pietonalul Ștefan cel Mare nr. 7,
județul Neamț
Tel: 0233 / 741978, fax: 0233 / 741978
E-mail: bccroman@hs.ro

BCC Roșiori de Vede

Strada Dunării nr. 56, jud. Teleorman
Tel: 0247 465 902, fax: 0247 465 902
E-mail: bccrosiori@yahoo.com

BCC Satu Mare

Aleea Tisa nr. 8, parter, Cod 3900,
jud. Satu Mare
Tel: 0261 / 758890, fax: 0261 / 758890
E-mail: bccsm@datec.ro

BCC Sfântu Gheorghe

Str. 1 Decembrie 1918, Bl. 18/ O, parter
Tel: 0267 / 311423, fax: 0267 / 311423
E-mail: bcc.pronobis@planet.ro

BCC Sibiu

Str. Mitropoliei Nr. 2, județul Sibiu
Tel: 0269 / 21 59 44, fax: 0269 / 21 59 44
E-mail: provitasb@artelecom.net

BCC Simeria

Str. Libertății nr. 4, județul Hunedoara
Tel: 0254 / 263 637, fax: 0254 / 263 637
E-mail: bcc.simeria@rdslink.ro

BCC Saulia

Str. Ses nr.58 A, Șăulia, jud. Mures
Tel: 0265 / 427.803, fax: 0265 / 427.803
E-mail: bccsaulia@rdslink.ro

BCC Tășnad

Cartierul Zorilor, bloc 4, parter,
județul Satu Mare
Tel: 0261 - 825 900, fax: 0261 - 825 900
E-mail: bcc@tasnad.ro

BCC Târgoviște

Bulevardul Castanilor Bl. G4,
județul Dâmbovița
Tel: 0245/640383, fax: 0245 / 212784
E-mail: andigabid@minisat.ro

BCC Târgu Neamț

Str. Ștefan cel Mare nr. 62, județul Neamț
Tel: 0233 790555, fax: 0233 790555
E-mail: bcc_tirguneamt@yahoo.com

BCC Timișoara

Str. Brașov nr. 8, județul Timiș
Tel: 0256 / 201237, fax: 0256 / 201237
E-mail: falt@mail.dnttrn.ro

BCC Turnu Severin

Bd. Carol I nr. 53, județul Mehedinți
Tel: 0252 / 331553, fax: 0252 / 331553
E-mail: bccdrobeta@rdslink.ro

BCC Vața de Jos

Calea Crisului, nr 18, Vața de Jos-Hunedoara
Tel: 0254/ 681 555, fax: 0254/ 681 555
E-mail: bcc.vata@home.ro

BCC Vișeu de Sus

Str 22 Decembrie, Vișeu de Sus,
jud Maramureș
Tel: 0262-354172, fax: 0262-352285
E-mail: bccviseu@personal.ro

BCC Vulcan

Str. Romanilor nr. 6, Cod 2692,
județul Hunedoara
Tel: 0254 / 571799, fax: 0254 / 571799
E-mail: bccvulcan@yahoo.com

Publicație editată de Ministerul Integrării Europene
Direcția comunicare Publică
Str. Apolodor nr. 17, Sector 5, București, ROMÂNIA
Tel. 021-301.15.18, Fax 021-336.85.38
E-mail: info@mie.ro, <http://www.mie.ro/integrarefemei>

© Ministerul Integrării Europene, 2005

Reproducerea integrală sau parțială a acestui material este permisă numai cu menționarea sursei. Pentru mai multe informații, vă rugăm să contactați Biroul de presă al Ministerului Integrării Europene, Str. Apolodor nr. 17, Sector 5, București, Tel. 021-301.15.18, Fax 021-336.85.38, E-mail: info@mie.ro

