

Un ghid pentru tine

Campania de informare pentru femei – **Europa este important\ pentru tine!** – desf\urat\ de Ministerul Integr\rii Europene \n parteneriat cu Ministerul Muncii, Solidarit\jii Sociale \i Familiei, Consiliul Na]ional pentru Combaterea Discrimin\rii, Centrul Parteneriat pentru Egalitate, Centrul pentru Dezvoltare Curricular\ \i Studii de Gen – FILIA \i Asocia]ia Na]ional\ a Birourilor de Consiliere pentru Cet\eni, cu alte institu]ii publice guvernamentale \i nonguvernamentale te invit\ s\ cite[ti \i s\ folose[ti "*Ghidul egalit\jii de [anse*".

De ce un *Ghid al egalit\jii de [anse*?

Pentru c\ am dorit s\ venim \n ajutorul t\u cu o form\ c\at mai accesibil\ de prezentare a drepturilor tale, a institu]iilor care \ji garanteaz\ aceste drepturi, a organiza]iilor nonguvernamentale care te pot ajuta s\ le ob]ii.

De ce un *Ghid al egalit\jii de [anse*?

Pentru c\ femeile \i b\rba]ii din Rom\nia – a[a cum se \nt\mpl\ uneori \i \n Europa – nu se bucur\ de salarii egale pentru munc\ egal\, de [anse egale de promovare \i de preg\tire profesional\, de[i legile prev\d aceste drepturi pentru ambele sexe.

Pentru c\ nu vei putea ob]ine aceste drepturi dec\at crez\nd \n principiul egalit\jii de [anse, iar noi \ji propunem s\ \ncepi prin a te informa.

Noi \ji asigur\m dreptul la informare. Tu asigur\-ji [anse egale, inform\ndu-te asupra drepturilor tale, lupt\nd \mpotriva discrimin\rilor. Drepturile devin o realitate doar dac\ tu crezi \n ele; institu]iile sunt eficiente doar dac\ le folose[ti pentru a-ji ap\ra drepturile, iar egalitatea de [anse \i de tratament va \nsemna condi]ii de trai echitabile \ntre femei \i b\rba]i doar dac\ te \mpotrive[ti inegalit\jii \i discrimin\rii.

Europa este important\ pentru tine: te ajut\ s\ \ji cuno[ti drepturile!

Echipa de campanie

Cuprins

Capitolul I	
EGALITATEA DE {ANSE}.....	7
1. Ce înseamnă egalitatea de [anse?.....	7
2. Egalitatea de [anse [i de tratament pentru femei [i b\rba]i în Uniunea European\.....	9
<i>Directivile europene în domeniul egalit\jii de [anse [i de tratament pe piața muncii</i>	9
<i>Rolul directivelor</i>	11
3. Egalitatea de [anse [i de tratament pentru femei [i b\rba]i în România	12
<i>Ce spune legea?</i>	12
<i>Instituții care se ocup\ de problema egalit\jii de [anse [i de tratament pentru femei [i b\rba]i</i>	13
Capitolul II	
CE -NSEAMN S FII DISCRIMINAT/ 	23
1. Introducere	23
2. Ce este discriminarea pe criteriul sexului?	24
3. Discriminarea direct\ [i indirect\	25
<i>Discriminarea direct\</i>	25
<i>Discriminarea indirect\</i>	27
4. Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.....	28
5. Discriminarea pozitiv\	29

Capitolul III

DREPTURILE TALE PE PIAȚA MUNCII 31

1. Femeile [i b`rba]ii au acelea[i drepturi 31
 - Accesul pe piața muncii* 32
 - Formarea [i perfec]ionarea profesional* 33
 - Promovarea* 34
 - Sanc]ionarea* 34
 - Concedierea* 34
2. Salariu egal pentru munc\ egal\ 36
3. Ce sunt angajatorii obliga]i s\ fac\, potrivit legii, pentru respectarea acestui principiu? 37

Capitolul IV

DREPTURILE TALE, CA P`RINTE CARE LUCREAZ\ . PROTEC]IA MATERNIT]II.

CONCEDIUL PARENTAL 39

1. Protec]ia maternit]ii la locul de munc\ `n România. Introducere 39
2. Drepturile femeii care lucreaz\ [i este gravid\ 40
 - E[ti gravid\. Ce trebuie s\ faci ca s\ ai acces la drepturile tale?* 40
 - S`n`tatea [i siguran]a la locul de munc\. Ce m`surile este obligat angajatorul s\ ia, potrivit legii?* 41
 - Munca de noapte* 44
 - Munca `n medii insalubre sau greu de suportat* 44
 - Dreptul la consulta]ii prenatale `n timpul programului de lucru* 44
 - Po]i fi concediat\ `n perioada gravidit]ii?* 46
3. Concediul de maternitate 46
4. Concediul [i indemniza]ia de cre[tere [i `ngrijire a copilului `n vârst\ de pân\ la doi ani sau `n vârst\ de pân\ la trei ani pentru copilul cu handicap (concediul parental) 47
5. Drepturile femeii care lucreaz\ [i al`ptea\ 48
6. Concediul paternal 49
 - Ce este concediul paternal [i cum poate fi ob]inut?* 49

Capitolul V

H}R}UIREA {I H}R}UIREA SEXUAL | - FORME DE DISCRIMINARE BAZAT | PE SEX 51

1. Ce sunt h}r}uirea [i h}r}uirea sexual? 51
 - H}r}uirea* 51
 - H}r}uirea sexual* 53
2. Ce obliga}ii are angajatorul pentru a preveni h}r}uirea [i h}r}uirea sexual
la locul de munc? 55
3. Ce po}i face dac} e[ti h}r}uit} sexual? Po}i fi concediat} dac} ai depus
o pl}ngere }n instan} pe motiv de h}r}uire sexual? 56

Capitolul VI

CE PO}I FACE DAC} E{TI DISCRIMINAT}| DUP} CRITERIUL SEXULUI? 59

1. Discriminarea pe pia}a muncii 59
2. Ce po}i face? 59
 - Sesizarea/reclama}ia c}tre angajator sau }mpotriva lui. Medierea* 59
 - Chemarea }n judecat}* 60
 - Ce poate dispune instan}a* 61

Anex}

AI DREPTURII INFORMEAZ }-TE! 63

1. Institu}ii guvernamentale responsabile de aplicarea legisla}iei }n domeniu 63
2. Materiale informative [i studii care pot fi consultate 65
3. Organiza}ii nonguvernamentale de la care po}i ob}ine informa}ii 68
4. Birourile de Consiliere pentru Cet}eni 69

Capitolul I

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT



1. Ce înseamnă egalitatea de șanse?

Femeile [i b\rbaji], ca fiin\e umane, au acelea[i drepturi [i obliga\ii `n via]a profesional\, public\ [i `n via]a de familie, privat\. Cu alte cuvinte, nu trebuie s\ se fac\ o diferen]\ `ntre b\rbaji [i femei `n ce prive[te rolul lor social [i `n familie. Nu alegem s\ ne na[tem b\rbaji sau femei. Prin urmare, oportunit\]ile de a ne dezvolta `n via]\ [i de a ne afirma ca persoane autonome nu trebuie s\ fie diferite. De exemplu:

- pentru aceea[i munc\ depus\ de un b\rbat [i de o femeie, nu este corect ca b\rbatul s\ primeasc\ un salariu mai mare doar pentru c\, e "b\rbat", deci munca lui este considerat\ mai valoroas\,
- a fi femeie nu implic\ automat c\ toate treburile casei sunt `n sarcina femeii, pornind de la concep]iile tradi]ionale potrivit c\roro femeia trebuie s\ aib\ grij\ de spa]iul domestic [i de copii, iar b\rbatul s\ `ntrejin\ 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 bărbatilor, rolurile sociale ale femeii și al bărbatului trebuie apreciate cu aceeași unitate de măsură, respectiv cea a valorii generate. Astfel, femeile și bărbatii 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 bărbat 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 bărbat 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 bărbat 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 bărbat, 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 bărbat, 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 bărbat.
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 [efilor de stat [i de guvern la Consiliul European din 22 - 23 martie 2005

Directivile europene în domeniul egalității de [anse [i de tratament pe pia]a muncii

-n ultima vreme se discut\ intens despre Directivile Uniunii Europene [i despre angajamentele ce trebuie îndeplinite de România, ca viitor stat membru.

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

Directivile devin parte a sistemului na]ional de legi al fiec\rui stat membru, prin transpunerea lor "în oglind\u" în acte normative interne (legi na]ionale).

-n ce prive[te Directivile europene în domeniul egalit\]ii de [anse [i de tratament pe pia]a muncii pentru femei [i b\rbai], fiecare corespunde uneia sau mai multor teme:

- plat\ egal\ pentru munc\ de valoare egal\⁴,

4. Directiva Consiliului 75/117/EEC din 10 februarie 1975 privind armonizarea legisla]iilor statelor membre cu privire la aplicarea principiului pl\]ii egale pentru b\rbai [i 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 [i cel de odihnă]),
- concediul parental¹⁰ (contractul - cadru referitor la concediul parental de care poate beneficia oricare dintre părți),
- 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 [i bărbați] referitor la accesul la angajare, pregătirea profesională [i promovarea, precum [i la condițiile de muncă; Directiva Parlamentului European [i a Consiliului 2002/73/EC din 23 septembrie 2002, care amendează Directiva Consiliului 76/207/EEC privind aplicarea principiului tratamentului egal pentru bărbați [i femei cu privire la accesul la angajare, instruire profesională [i promovare, precum [i la condițiile de muncă.
6. Directiva Consiliului 79/7/EEC din 19 decembrie 1978 privind aplicarea progresivă a principiului egalității de tratament pentru bărbați [i femei în domeniul securității sociale; Directiva Consiliului 86/378/EEC din 24 iulie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament pentru bărbați [i femei în schemele ocupaționale de securitate socială.
7. Directiva Consiliului 86/613/EEC din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament pentru bărbați [i femeile care desfășoară o activitate independentă, inclusiv în agricultură, precum [i protecția femeilor angajate într-o activitate independentă în timpul perioadei de graviditate [i de maternitate.
8. Directiva Consiliului 92/85/EEC din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru încurajarea îmbunătățirii sănătății [i securității în muncă a lucrătoarelor gravide, a lucrătoarelor care au născut recent, precum [i 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 [i ETUC.

Ultima Directivă a Consiliului European în domeniul egalității de șanse pentru femei [i b\rba]i a fost adoptată la sfârșitul anului 2004¹³. Această directivă este prima care se adresează egalității de tratament între femei [i b\rba]i în afara pieței muncii. În principal, dispozițiile directivei se referă la egalitatea între femei [i b\rba]i 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 [i 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 [i b\rba]i în Uniunea Europeană cuprinde **12 directive** pe teme ca:

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

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

Deciziile sunt instrumentele legale direct aplicabile în statele membre, prin care instituțiile comunitare pun în practică măsurile 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 [i 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 [i opiniile au doar o valoare politică [i orientativă pentru beneficiari, nefiind rezultatul unui proces legislativ.

13. Directiva Consiliului 2004/113/EC din 13 decembrie 2004 asigură egalitatea de tratament între femei [i b\rba]i în ce privește accesul [i furnizarea de bunuri [i servicii.

Curtea Europeană de Justiție are în principal două funcții: interpretarea legislației comunitare [și urmărirea implementării acestora 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 precizie 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 egal, 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 criteriile 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 [anse pentru femei [și bărbați], pe de o parte, [și discriminarea, pe de altă parte. Ambele pachete legislative includ prevederi referitoare la egalitatea de [anse pentru femei [și bărbați].

LEGI PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE PENTRU FEMEI (IB|RBA)

- *Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei (IB|RBA)*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 (IB|RBA)*
- *Hotărârea Guvernului nr. 285/2004 privind aplicarea Planului Național de Acțiune în domeniul egalității de șanse între femei (IB|RBA)*
- *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 (IB|RBA) și aprobată cu modificări prin Legea nr. 501/2004.

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



Cel mai important act normativ privind egalitatea de [anse pentru femei [i b\rbaji este **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de [anse `ntre femei [i b\rbaji**. Legea a fost republicat\ `n 2005 (Monitorul Oficial din 14 februarie 2005). Aceast\ lege reglementeaz\ m\surile pentru promovarea egalit\jii de [anse `ntre femei [i b\rbaji [i eliminarea discrimin\rii directe [i indirecte dup\ criteriul sexului, `n toate sferele vie\jii publice din Rom\nia.

Legea define[te principalii termeni care se refer\ la egalitate [i la discrimi- nare dup\ criteriul sexului:

- ◆ discriminare direct\,
- ◆ discriminare indirect\,
- ◆ plat\ egal\ pentru munc\ de valoare egal\,
- ◆ h\rjuire,
- ◆ h\rjuire sexual\,
- ◆ m\surile stimulative sau de discriminare pozitiv\.

Domeniile vizate de m\surile pentru promovarea egalit\jii de [anse `ntre femei [i b\rbaji [i pentru eliminarea discrimin\rii directe [i indirecte dup\ cri- teriul de sex sunt:

- ◆ munca,
- ◆ educa\jia,
- ◆ s\n\atarea,
- ◆ cultura [i informarea,
- ◆ participarea la decizii,
- ◆ alte domenii, reglementate prin legi specifice.

Legea asigur\ angaja]ilor care se consider\ discrimina]i dup\ criteriul sexului, dreptul de a formula **sesiz\ri [i reclama]ii (c\tre angajator sau `mpotriva lui) [i de a solicita **sprijinul organiza]iei sindicale sau al reprezentan]ilor salaria]ilor din unitate** pentru rezolvarea situa]iei, prin mediere, la locul de munc\.**

Dac\ acest lucru nu se realizeaz\, persoana angajat\ poate, fie s\ **transmit\ sesizarea/reclama]ia Agen]iei Na]ionale pentru Egalitatea de {anse `ntre Femei [i B\rbaji (ANES), fie s\ se adreseze instan]ei judec\toare[ti competente, potrivit cauzei. De cele mai multe ori, instan]a competent\ este instan]a specializat\ pentru conflicte de munc\ [i litigii de munc\. Termenul limit\ p\n\ la care poate fi depus\ o cerere `n instan]\ este de **1 an de la data s\v\ar[irii faptei**.**

Persoana angajat\ care se consider\ discriminat\ dup\ criteriul sexului are dreptul s\ solicite `n instan]\ desp\gubiri materiale [i/sau morale, precum [i/sau `nl\turarea consecin]elor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a s\v- v\ar[it.

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 că 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 în România

La nivel guvernamental, principalele instituții sunt:

- a) Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei (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 de 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 respectării și integrării 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 interna]ționale 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 autoritățile 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 criteriile 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 [i 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 [i marginalizare;
- are rolul de a implementa principiul egalității între cetățeni, prevăzut în Constituția României, în legislația internă în vigoare [i în documentele internaționale la care România este parte;
- primește petiții [i sesizări privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității [i nediscriminării, de la persoane fizice, organizații nonguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului, alte persoane juridice [i instituții publice, le analizează, adoptă măsurile corespunzătoare [i comunică răspunsul în termenul prevăzut de lege;
- constată [i sancționează contravențiile prevăzute de OUG nr. 137/2000 privind prevenirea [i 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 [i a libertăților, în condiții de egalitate [i nediscriminare;
- colaborează cu autoritățile publice competente în vederea armonizării legislației interne cu normele internaționale în materia nediscriminării;
- colaborează cu autoritățile publice, persoanele juridice [i persoanele fizice pentru asigurarea prevenirii, sancționării [i eliminării tuturor formelor de discriminare;
- urmărește aplicarea [i respectarea, de către autoritățile publice, persoanele juridice [i persoanele fizice, a dispozițiilor normative ce privesc prevenirea, sancționarea [i eliminarea tuturor formelor de discriminare.

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

Alte instituții publice cu responsabilități în domeniul egalității de șanse pentru femei [i b\rba]i:

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

Instituții consultative:

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

Autorități publice autonome:

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

Parlament:

- În ambele camere ale Parlamentului (Camera Deputaților [i Senat) există câte o **Comisie pentru egalitate de șanse între femei [i b\rba]i**, formată din 11 deputați [i 11 senatori, care au ca principală atribuție promovarea egalității de șanse între femei [i b\rba]i 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

Problematika 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 INTERZIS | PRIN LEGE!

Nimănui nu i 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, restric]ie sau preferin]ă, pe bază de rasă, na]ionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV sau apartenen]ă la o categorie defavorizată, [i care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoa]terii, folosin]ei sau exercitării, în condi]ii de egalitate, a drepturilor omului [i a libertă]ilor fundamentale ori a drepturilor recunoscute prin lege, în domeniul politic, economic, social [i cultural sau în orice alte domenii ale vie]ii publice².

Discriminarea pe criteriul sexului este orice diferen]iere, excludere sau restric]ie bazată pe sex, care are ca efect sau scop împiedicarea sau anularea recunoa]terii, beneficiului sau exercitării de către femei, indiferent de statutul lor matrimonial, a drepturilor omului [i libertă]ilor fundamentale, în domeniile politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu³.

E]ti discriminat/ă pe criterii de sex atunci când:

- *Nu ai acces la un loc de muncă pentru că oferta de angajare este adresată doar bărba]ilor sau femeilor.*
- *E]ti hăr]uit/ă sau hăr]uit/ă sexual la locul de muncă.*
- *Ai fost concediat/ă pentru că e]ti însărcinat/ă.*
- *Nu ai fost angajat/ă pentru că e]ti însărcinat/ă.*
- *Nu ai fost angajat/ă pentru că dore]ti să ai copii în viitorul apropiat.*

2. Conform Legii nr. 27/ 2004 privind aprobarea OG nr. 77/2003 pentru modificarea [i completarea OUG nr. 137/2000 privind prevenirea [i sanc]ionarea tuturor formelor de discriminare.

3. Conform *Conven]iei 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 [i completarea OUG nr. 137/2000 privind prevenirea [i sanc]ionarea 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 [i a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute prin lege, în domeniul politic, economic, social [i cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice".*

Codul Muncii (Legea nr.53/2003)

"Art.5

(2) Orice discriminare **direct** sau **indirect** fa\ de un salariat, bazat\ pe criteriile de **sex**, orientare sexual\, caracteristici genetice, vârst\, apartenen\ na\ional\, ras\, culoare, etnie, religie, op\iune politic\, origine social\, handicap, situa\ie sau responsabilitate familial\, apartenen\ ori activitate sindical\, este interzis\.

(3) Constituie discriminare **direct** actele [i faptele de excludere, deosebire, restric\ie sau preferin\], întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prev\zute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori n\l\turarea recunoa\terii, folosin\ei sau exercit\rii drepturilor prev\zute în legisla\ia muncii".

Legea 202/2002 privind egalitatea de [anse între femei [i b\rba]

"Art. 4 (a) prin discriminare **direct** se n\jelege diferen\ta de tratament a unei persoane în defavoarea acesteia, datorit\ apartenen\ei sale la un anumit sex sau datorit\ gravidit\ii, na\terii, maternit\ii ori acord\rii concediului paternal."

"Art. 5

(1) Este interzis\ discriminarea **direct** sau **indirect** dup\ criteriul de sex.

(2) nu sunt considerate discrimin\ri:

a) m\surile speciale prev\zute de lege pentru protec\ia maternit\ii, na\terii [i al\pt\rii;

b) m\surile stimulative, temporare, pentru protec\ia anumitor categorii de femei sau b\rba];

c) cerin\ele de calificare pentru activit\i în care particularit\ile de sex constituie un factor determinant datorit\ specificului condi\iilor [i modului de desf\urare a activit\iilor respective."

"Art.10

(1) Este considerat\ discriminare dup\ criteriul de sex [i h\ruirea sexual\ a unei persoane de c\tre o alt\ persoan\ la locul de munc\ sau în alt loc în care aceasta [i desf\oar\ activitatea."

Exemplu de discriminare direct\ dup\ criteriul sexului:

Anun\ în pres\ pentru oferte de servicii: "Angaj\m [ef\ de magazin în urm\toarele condi\ii: experien\ minim 5 ani în comer], autoritar\, organizat\. Vârsta pân\ în 35 de ani. Aspect fizic pl\cut, f\r\ responsabilit\i familiale. Seriozitate maxim\."

Acesta este un caz de discriminare pe criteriul de sex [i de vârst\.

Discriminarea indirectă

-n 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 [i necesare.

-n 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 aceluși scop sunt adecvate [i 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 [i 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 servicii: "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 considerat 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 [colile 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 [i din cel privat sunt obligați să acorde
[anse egale la angajare femeilor [i bărbăților]*

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

Este ILEGAL să fie refuzat/ă la angajare pe motiv că e[ti 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 [i următoarele acte normative:

- Legea privind sistemul asigurărilor pentru omaj [i stimularea ocupării forței de muncă (Legea nr. 76/2002)
- Legea pentru modificarea [i completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul de asigurări pentru omaj [i 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 [i Solidarității Sociale privind aprobarea modelului cadru de contract individual de muncă care prevede că angajatul are dreptul la egalitate de [anse [i 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 [i egalitatea de [anse. 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 [i b\rbai]lor \n ce prive[te accesul la formarea [i perfec]ionarea profesional\ 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 profesional\

Promovarea

FEMEIE sau B | RBAT, ai acelea[i drepturi de a promova \n postul pe care]i-I dore[ti!

Accesul la promovare, f\ r\ 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).

Sanc]ionarea

Este INTERZIS s\ fii sanc]ionat\ sau concediat\ numai din cauza faptului c\ e[ti femeie sau b\rbat!

Sanc]ionarea, \n rela]iile de munc\, nu trebuie s\ se fac\ pe criteriile de sex. Acest principiu este cuprins \n **Legea nr. 202/2002**, art. 8(1)(i), [i **OUG nr. 137/2000**, art. 6(e).

Concedierea

Folosirea criteriului de sex \n cazurile de \ncetare a contractelor de munc\ (concediere) este interzis\ de legisla]ia rom\neasc\ 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 reglementeaz\ [i o situa]ie special\, **suspendarea contractului de munc** (Codul Muncii, Capitolul IV - Suspendarea contractului individual de munc\). Contractul de munc\ se suspend\ de drept \n condi]iile **concediului de maternitate** [i, din ini]iativa salariatului, \n situa]iile de acordare a **concediului parental** (concediul de cre[tere [i \ngrijire a copilului \n v\rst\ de p\an\ la 2 ani

[i 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 intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, precum [i 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 [i femeile cu copii mici împotriva concedierii. Astfel, articolul 60 din Codul Muncii prevede la aliniatul (1):

“Concedierea salariilor 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 intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani [...]”

-n 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 [i reactualizate [i cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. -n același timp, la solicitarea salariatului, instanța poate dispune repunerea în drepturi a persoanei concediate ilegal, adică **reangajarea persoanei**.

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

2. Salariu egal pentru muncă de valoare egală

Este interzis\ orice discriminare pe criterii de sex la stabilirea [i acordarea salariului – inclusiv indemniza]ii [i sporuri!

Pentru munc\ de valoare egal\, femeile [i b\rbai]ii au dreptul la salariu egal!

Ca femeie, e[ti discriminat\ dac\ munca pe care o prestezi are valoare egal\ cu munca pe care o presteaz\ un b\rbat, dar salariul t\u este mai mic. -n acest caz angajatorul \i \ncalc\ drepturile [i s\vr[e]te o ilegalitate!

Unul dintre aspectele cele mai importante ale nediscrimin\rii pe criterii de sex \n rela]iile de munc\ \i reprezint\ **salarizarea**. Principiul pe care se bazeaz\ nediscriminarea \n salarizare este **venitul egal pentru munc\ de valoare egal**. Acesta este unul dintre primele principii nediscriminatorii pe criterii de sex incluse \n prevederile Tratatului de constituire a Comunit\]ii Europene.

\n legisla]ia rom\neasc\, acest principiu este cuprins \n urm\toarele acte normative:

- **Constitu]ia Rom\nei:** 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 aprob\ OUG nr. 137/2000, extinde principiul nediscrimin\rii \n salarizare [i c\tre "acordarea altor drepturi sociale dec\at cele reprezent\nd salariul".

Defini]ia cea mai cuprinz\toare [i mai apropiat\ de con]inutul cerut de acquis-ul comunitar (directivele europene) este cea din Legea nr. 202/2002, \n care "prin munc\ de valoare egal\ se \njelege activitatea remunerat\ care, \n urma compar\rii, pe baza acelorai indicatori [i a acelorai unit\]i de m\sur\, cu o alt\ activitate, reflect\ folosirea unor cuno[tiin]e [i deprinderi profesionale similare sau egale [i depunerea unei cantit\]i egale ori similare de efort intelectual [i/sau fizic". Pentru aplicarea acestei prevederi, Inspec]ia Muncii trebuie s\ elaboreze indicatorii respectivi [i s\i foloseasc\ pentru a controla aplicarea legii.

Cu toate acestea:

-n România femeile câ[tig\ cu 20% mai pu]in decât b\rbaii. Cele mai multe femei lucreaz\ `n sectoarele de produc]ie [i servicii `n care salariile sunt mai mici (de exemplu: industria de confec]ii [i textile, `nv\]mânt, s\n\tate).
-n anul 2003 veniturile medii lunare ale gospod\riilor conduse de femei au fost de 3.711.306 lei, `n timp ce ale gospod\riilor conduse de b\rbai au fost de 6.767.776 lei.

3. Ce sunt angajatorii obliga]i să facă, potrivit legii, pentru respectarea acestui principiu?



-n vederea respect\rii principiului nediscrimin\rii de gen, angajatorul are urm\toarele obliga]ii:

- s\ introduc\ dispozi]ii privind interzicerea discrimin\rii `n regulamentele interioare de organizare [i func]ionare;
- s\ informeze sistematic angaja]ii, prin afi[area drepturilor privind respectarea egalit\]ii de [anse pentru femei [i b\rbai];
- s\ prevad\ `n regulamentele de ordine interioar\ interzicerea h\rjirii sexuale [i s\ prevad\ sanc]iuni disciplinare pentru nerespectarea acestora;
- s\ aplice principiul non-discrimin\rii `n asigurarea presta]iilor sociale acordate angaja]ilor.

Respectarea egalit\]ii de [anse [i de tratament pentru femei [i b\rbai] `n rela]iile de munc\ se impune [i `n urm\toarele aspecte: stabilirea [i modi-

ficarea fi[ei postului, evaluarea performan]elor profesionale individuale, dreptul de a adera la sindicat [i accesul la facilit\]ile acordate de acestea, dreptul la beneficii, altele dec\at cele de natur\ salarial\ [i m\surile de protec]ie social\.

Anun]urile privind locurile de munc

Sunt interzise prin lege refuzul angaj\rii \n munc\ a unei persoane pe motiv c\ apar]ine unui anumit sex, ca [i condi]ionarea ocup\rii unui post de sexul persoanei respective. (Art. 7 din OUG nr. 137/2000)

Legea nr. 202/2002 interzice discriminarea pe criterii de sex [i "n anun]area, organizarea concursurilor sau examenelor [i selec]ia candida]ilor pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public [i privat".

Conform rapoartelor anuale de activitate ale Consiliului Na]ional pentru Combaterea Discrimin\rii (CNCD), \n cei 2 ani de la \nfin]are (2003 [i 2004) au fost primite [i solu]ionate doar 21 de cazuri de discriminare pe baz\ de sex, majoritatea fiind legate de anun]uri privind ocuparea unui post.

Legisla]ia interzice explicit **solicitarea testelor de sarcin** pentru candidatele la diverse posturi pe pia]a muncii, precum [i folosirea **maternit\]ii ca motiv de discriminare** pentru selec]ia candidatelor la angajare. Legea prevede [i excep]ii pentru locurile de munc\ \n care natura [i condi]iile particulare de munc\ sunt interzise femeilor \ns\rcinate, l\uze sau care al\ptez\2.

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

Capitolul IV

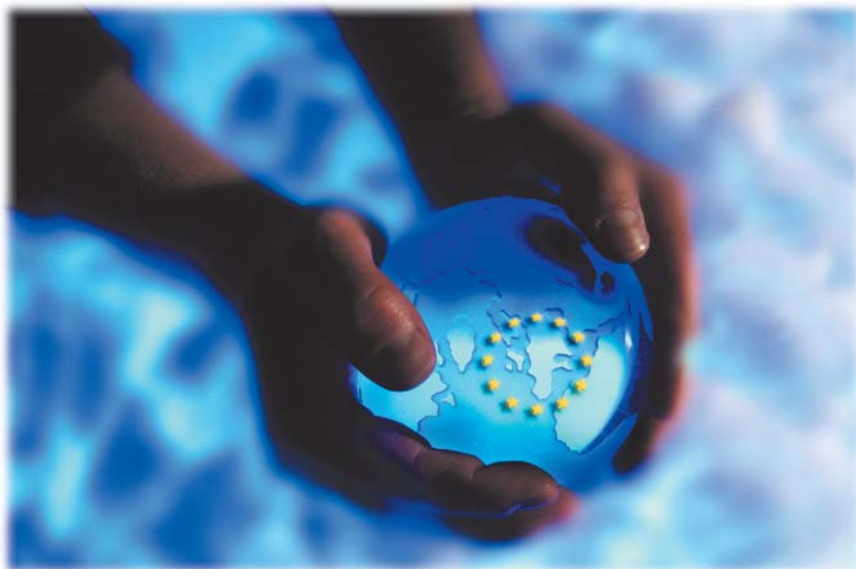
DREPTURILE TALE, CA PĂRINTE CARE LUCREAZĂ. PROTECȚIA MATERNITĂȚII. CONCEDIUL PARENTAL



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, publicat 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, publicat 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

E[ti gravid\]. Ce trebuie s\ faci ca s\ ai acces la drepturile tale?

Potrivit legii², **salariaata gravid** este femeia care **anun** \n scris angajatorul asupra st\rii sale de graviditate [i **care anexeaz\ la aceast\ cerere certificatul medical** ce atest\ starea de graviditate, eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist³. Din momentul \n care cererea este formulat\ c\tre angajator \n scris [i este \nsojit\ de actele cerute de lege, femeia angajat\ care este gravid\ trebuie s\ beneficieze de toate m\surile de protec]ie prev\zute de lege. Dac\ aceste m\surile nu sunt \ndeplinite de angajator, acesta va fi sanc]ionat contra-

2. OUG nr. 96 din 14 octombrie 2003 privind protec]ia maternit\]ii la locurile de munc\, publicat\ \n Monitorul Oficial nr. 750 din 27 octombrie 2003, aprobat\ prin Legea nr. 25 din 5 martie 2003, publicat\ \n Monitorul Oficial nr. 214 din 11 martie 2004.

3. Art. 2 lit. c, OUG nr. 96/2003 privind protec]ia maternit\]ii la locurile de munc\, publicat\ \n Monitorul Oficial Partea I, nr.750 din 27 octombrie 2003.



ven]ional. Constatarea contraven]iilor [i aplicarea amenzilor contraven]ionale se face de c\tre inspectorii de munc\ din cadrul Inspectoratelor Teritoriale de Munc\ pe a c\ror raz\ teritorial\ se afl\ sediul sau domiciliul angajatorului [i, dup\ caz, de personalul `mputernicit al Agen]iei Na]ionale a Func]ionarilor Publici.

S\ntatea [i siguran]a la locul de munc\. Ce m\surile este obligat angajatorul s\ ia, potrivit legii?

Pentru protec]ia s\nt\ta]ii [i a siguran]ei sale la locul de munc\, salariata gravid\, `n condi]iile `n care `n mod legal a informat angajatorul asupra st\rii sale de graviditate, are `n principal urm\toarele **drepturi**:

- S\ `i desf\oare activitatea `n condi]ii care s\ nu pun\ `n pericol s\ntatea [i securitatea sa `n munc\ [i s\ nu aib\ consecin]e negative asupra st\rii de s\ntate a sarcinii;
- S\ fie informat\ asupra calit\]ii condi]iilor de munc\ [i a eventualelor riscuri pe care acestea le genereaz\ asupra s\nt\]ii sale sau a sarcinii;
- S\ fie transferat\, `n condi]iile legii, `ntr-un loc de munc\ f\r\ riscuri, cu men]inerea veniturilor salariale;
- Dac\ acest transfer nu este posibil, s\ beneficieze, `n condi]iile legii, de concediu de risc maternal;
- S\ beneficieze de reducerea cu o p\trime a duratei normale a zilei de munc\, `n baza recomand\rii medicului de familie, `n condi]iile `n care nu poate `ndeplini durata normal\ a zilei de munc\ din motive de s\ntate, a sa sau a f\ului⁴. Reducerea cu o p\trime a duratei normale a zilei de munc\ se face cu men]inerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului;
- -n situa]ia `n care salariata gravid\ `i desf\oar\ activitatea numai `n pozi]ia ortostatic\ sau a[ezat, angajatorul are obliga]ia s\ `i modifice condi]iile de munc\ [i/sau programul de munc\ astfel `nc\at salariata gravid\ s\ beneficieze de pauze regulate de timp pentru repaus `n pozi]ia [ez\nd\ sau pauze de mi[care. -n situa]ia `n care amenajarea condi]iilor de munc\ [i/sau a programului de munc\ nu sunt posibile din motive obiective, angajatorul este obligat s\ schimbe locul de munc\ al salariatei gravide.

4. Art. 13 OU nr. 96/2003 privind protec]ia maternit\]ii la locurile de munc\, publicat\ `n Monitorul Oficial Partea I, nr.750 din 27 octombrie 2003.

-n ceea ce prive[te protec]ia s\nt\]ii [i securit\]ii `n munc\ a angajatei gravide, angajatorii sunt obliga]i, potrivit legii:

1. S\ **previn** prin m\surile specifice **expunerea salariatelor gravide la riscuri** ce le pot afecta s\ntatea [i securitatea `n munc\, [i **s\ nu constr\ng\ salariatele gravide s\ efectueze o munc\ d\un\toare** pentru starea lor de graviditate. Angajatorul este obligat s\ evalueze anual gradul [i durata expunerii salariatelor gravide la activit\]i susceptibile s\ prezinte risc de expunere la agen]i, procedee [i condi]ii de munc\ ce pot avea consecin]e negative asupra sarcinii⁵. Evalu\riile trebuie realizate de angajator cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii. Rezultatele acestor evalu\ri sunt consemnate `n rapoarte scrise, care trebuie `nm\nate de angajator, obligatoriu, sindicatului sau reprezentan]ilor salaria]ilor, `n termen de 5 zile lucr\toare de la data realiz\rii lor. Pe de alt\ parte, angajatorul este obligat ca `n termen de 10 zile lucr\toare de la data la care a fost anun]at `n scris de c\tre o angajat\ asupra st\rii sale de graviditate, s\ informeze medicul de medicina muncii [i Inspectoratul Teritorial de Munc\ pe raza c\ruia `[i desf\oar\ activitatea. At\at medicul de familie, c\at [i Inspectoratul Teritorial de Munc\ sunt obliga]i s\ verifice condi]iile de munc\ ale salariatei gravide.
2. S\ **modifice condi]iile [i/sau orarul de munc\ ale salariatei gravide**, dac\ activitatea pe care aceasta o desf\oar\ prezint\ riscuri pentru sarcin\. Dac\ aceste modific\ri nu sunt posibile, angajatorul este obligat **s\ repartizeze angajata `ntr-un alt loc de munc\, cu men]inerea veniturilor salariale**. -n situa]ia `n care repartizarea la un alt loc de munc\ nu este posibil\ din motive obiective, salariaata gravid\ are dreptul la **concediu de risc maternal**. Concediul de risc maternal poate fi acordat pentru o perioad\ de maxim 120 de zile, `n baza unui certificat medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prev\zute de lege. Pe durata concediului de risc maternal, salariaata gravid\ are dreptul la **indemniza]ia de risc maternal**

5. Agen]ii, procedeele [i condi]iile de munc\ considerate a prezenta risc pentru s\ntatea [i securitatea `n munc\ a salariatei gravide sunt cuprinse `n Anexa nr. 1 a OUG nr. 96/2003 privind protec]ia maternit\]ii la locurile de munc\.

6. Art. 2 OUG nr. 96/2003 privind protec]ia maternit\]ii la locurile de munc\, modificat prin art. 1, punctul 1 din Legea nr. 25 din 5 martie 2003, publicat\ `n Monitorul Oficial nr. 214 din 11 martie 2004.

plătitor 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 căreia 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, constatând, 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, salariată are dreptul la concediu [de 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 **obligăția 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 [an]urilor;
- încălcatul sau descălcatul 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, publicat 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, publicat 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 concediat în perioada gravidității?

Potrivit legii, **este interzis înțetarea 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 înțetarea 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 înțetării 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 înțetare 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 [i după] naștere. Cele 126 de zile pot fi luate în două etape: 63 de zile înainte de naștere [i 63 de zile după] naștere. Concediile pentru sarcină [i lăuzie] se pot compensa între ele, în funcție de recomandarea medicului [i 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 căroră 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 [i 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 salariată 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, oricărui 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, **[i bărbății 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 salariatele 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 salariaților 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 [i cum poate fi obținut?

Concediul paternal este reglementat în legislația românească pentru a asigura "participarea efectivă a tatălui la îngrijirea nou-născutului"¹⁶ [i 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 [i înregistrată potrivit regulilor unității militare, într-un interval de 8 săptămâni de la nașterea copilului. 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 bărbatilor**. 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 suplimentare 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/a sau un/o [ef/a] 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.

Hărjuirea sexuală

Codul penal

"Art. 203

Hărjuirea 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 **hărjuire sexuală** se înțelege orice formă de comportament în legătură cu sexul, despre care cel care se face vinovat [și 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 **hărjuirea sexuală** a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta [și desfășoară activitatea.

(2) Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărjuire 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, [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 [și 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 [și să afecteze 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 pornografică, 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 comportament 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 oricărui 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 practic frecvent hărțuirea sexuală,
- femeile tinere [și necășătorite sunt cele mai expuse riscului de hărțuire sexuală,
- este frecvent 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 [și 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 înălturarea 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 răsurnării sarcinii probei.

Exemplu - caz de hărjuire sexuală:

X, necăsătorit, în vârstă de 24 de ani, s-a angajat în aprilie 2003 pe postul de secretar 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 jenat de remarcile cu vâdită tentă sexuală ale [efului 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 [eful 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 [și încurajează [eful 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. [eful 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 informat că firma nu mai are nevoie de serviciile sale, motivația fiind slabă performanță în muncă.

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

- să depună **plângere penală** împotriva directorului adjunct pe motiv de hărjuire 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 [anse între femei [și bărbați] pentru hărjuire 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:

- Discriminarea după criteriul sexului în domeniul muncii, respectiv al relațiilor de muncă, și
- 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 [și 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 prevăzute 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 [i b\rbai] 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 [i/sau morale;
- alături de despăgubiri poate fi solicitată [i/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 născut 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 [i 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 [i toate sarcinile de plată către bugetul de stat [i 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 [i actualizate, precum [i 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 c), 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

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

Inspeția 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 central: 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. Latin 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 Căminarilor 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 central: 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 central: (+40-21-) 312.94.62

www.avp.ro

2. Materiale informative și studii care pot fi consultate

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

Fete [i băieți. Parteneri în viața privat\ [i public - ghidul este un instrument practic care cuprinde definiții conceptuale, aspecte teoretice, metode, activități [i 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 [i educarea copiilor - ghidul prezintă teorii, noțiuni [i proceduri de intervenție, surprinzând ceea ce este esențial în consilierea de gen, fiind o importantă resursă în creșterea [i 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 [i nu pe cea generală a traficului cu persoane, [i conține informații utile în realizarea unor sesiuni de formare cu fetele din centrele de plasament. Traducere, adaptare [i 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 [i piața muncii în România anulului 2003. Autoare: Valentina Marinescu, Valentina Pricopie; www.cpe.ro

Fii european: promovează [i susține egalitatea de gen! - ghid de educație civică, destinat profesorilor de liceu, ce cuprinde exemple de acțiuni pentru promovarea [i susținerea reprezentării echilibrate a femeilor [i 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: implic-te în problemele comunității! - ghid care descrie instrumente practice pentru tineri: analiza aspectelor problematicii de gen prin anchete sociale; informații despre instituții, legislație, programe în domeniu folosind diverse metode [i canale de informare; promovarea respectării

drepturilor femeilor [i a principiului egalit\jii de [anse prin intermediul mass-media; combaterea \nc\lc\rilor drepturilor femeilor prin diverse forme de protest; influen]area deciziilor autorit\jilor din domeniul egalit\jii de [anse prin ac]iuni de lobby [i advocacy. Autoare: Bogdana Bursuc, Domnica Petrovai, Elena Salomia, Raluca Anca, Raluca T\taru; <http://european.gender.ro>

Ghid de informa]ii [i bune practici \n domeniul egalit\jii de [anse pentru femei [i b\rbaji - Ghidul ofer\ o introducere \n problematica egalit\jii de [anse pentru femei [i b\rbaji, repere privind legisla]ia na]ional\ \n domeniu, institu]iile la care cet\]enii se pot adresa pentru solu]ionarea cazurilor de discriminare, prezentarea egalit\jii de [anse pe pia]a muncii, aspecte referitoare la violen]a \n familie [i traficul de persoane. Autoare: Livia Anino[anu, Florentina Bocioc, Dana Mar]i[, Irina Sorescu; www.cpe.ro

Gender Mainstreaming. Metode [i instrumente - Ghidul ofer\ o perspectiv\ cuprinz\toare asupra a ceea ce \nseamn\ abordarea integratoare a egalit\jii de gen, cadrul juridic [i institu]ional \n care func]ioneaz\ la nivel na]ional [i la nivel european, metodele prin care aceast\ strategie poate fi pus\ \n aplicare, diferitele moduri \n care a fost pus\ \n practic\ p\an\ acum; www.cpe.ro

Mediatizarea actelor de violen]\ \n familie. Ghid de bune practici pentru jurnali]ti. Autoare: Valentina Marinescu, Simona {\tef\nescu; www.cpe.ro

AnaLize - prima revist\ rom\neasc\ de studii feministe, care \[i propune s\ acopere zona cercet\rii multidisciplinare pe probleme de gen. Seria revistei AnaLize este realizat\ de **Societatea de analize feministe AnA**; www.anasaf.ro

Raport privind egalitatea de [anse pentru femei [i b\rbaji - raport de monitorizare legislativ\ realizat \n anul 2002 la nivelul a 7 state din Europa Central\ [i de Est, printre care [i Rom\nia. Raportul a fost actualizat la nivelul anului 2005; www.eonet.ro

Cercetarea na]ional\ privind violen]a \n familie [i la locul de munc - lansat\ \n 2003, prima de acest fel din Rom\nia. Cercetarea a fost realizat\ de Institutul de Marketing [i Sondaje - IMAS \n perioada iulie-august 2003, pe un e[an]tion reprezentativ la nivel na]ional; www.cpe.ro

Barometrul de gen - a fost lansat de Funda]ia pentru o Societate Deschis\, Rom\nia (FSD) \n august 2000, fiind singura cercetare cuprinz\toare care

evaluează percepțiile despre femeii 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 Colegiului Național de Studii Politice și Administrative. Autori: Vladimir Pasti, Cristina Ilinca; www.snsa.ro

Mediatizarea violenței în familie. Studiu de caz: ziarul centrale românești - analiza acoperirii fenomenului violenței în familie în mesajele transmise de mass media din România. Autoare: Valentina Marinescu, Simona Teftănescu; 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 femeii și bărbații 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/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 bărbai.

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. Măgureni 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 [i consiliere ale cetățenilor, oferind informații referitoare la drepturile [i îndatoririle lor, precum [i consiliere pentru găsirea căilor de rezolvare a unor 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 Brătutescu nr.13, sector 2, București
Tel: 021 468 7213, fax: 021 468 7213
E-mail: bcc1decembrie@yahoo.com

BCC Aiud

Piața 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 Bala Mare

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

BCC Br\ila

Str. Danubiului nr. 5, jude]ul Br\ila
Tel: 0239 / 613928, fax: 0239 / 613928
E-mail: cabbr@braila.net

BCC Bra[ov

Str. Mure[enilor nr 5, Bra[ov
Tel: 0268 477833, fax: 0268 475913
E-mail: bcc_brasov@yahoo.com

BCC Buzau

Str. Christigii nr. 3, et. 2, jude]ul Buz\u
Tel: 0238 / 711997, fax: 0238 / 711997
E-mail: bccbuzau@home.ro

BCC C\l\ra[i

Bd. 1 Mai, bloc Parc, parter, OP 1 CP 53
C\l\ra[i, jude]ul C\l\ra[i
Tel: 0242 / 313870, fax: 0242 313870
E-mail: bcc.calarasi@asociatia-agera.ro

BCC C\mpla Turzii

Pia]a Unirii FN (l\ng\ hala pie]ei
agroalimentare)
Tel: 0264/ 366055, fax: 0264 366055
E-mail: bcccampiaturzii@cluj.astral.ro

BCC Cluj Napoca

Calea Doroban]ilor 21, mansard\, jud. Cluj
Tel: 0264 590 884, fax: 0264 590 884
E-mail: office@bcccluj.ro

BCC Cop[a Mic

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

BCC Cristuru Seculesc

Pia]a Libert\jii nr. 22, jude]ul Harghita
Tel: 0266 / 242 807, fax: 0266 / 242 807
E-mail: bcc@hrline.ro

BCC Cugir

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

BCC Foc[ani

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

Pia]a Libert\jii nr. 27, parter, jud. Harghita
Tel: 0266/361670, fax: 0266/361670
E-mail: procive@netposta.net

BCC Ghimbav

Str. Lung\ nr. 69, jud. Bra[ov
Tel: 0268 258 295, fax: 0268 258 295
E-mail: bccghimbav2003@yahoo.com

BCC Gr\di[tea

Comuna Gr\di[tea, jud. Br\ila
Tel: 0239 615 821, fax: 0239 615 821

BCC Grum\ze[ti

Com. Grum\ze[ti, jud. Piatra Neam]
Tel: 0233 786 569, fax: 0233 786 569
E-mail: bcc_grumazesti@yahoo.com

BCC Hunedoara

Str. R\ndunicii nr. 1, parter,
jude]ul Hunedoara
Tel: 0254-748 988, fax: 0254-748 988
E-mail: bcchunedoara@rdslink.ro

BCC Ia[i

Bd. {tefan cel Mare [i Sf\nt nr. 69, jud. Ia[i
Tel: 0232/272.062, 0232/272.060
Fax: 0232/272.060
E-mail: bcc@bcciasi.ro

BCC Jimbolia

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

BCC Lipova

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

BCC Lenauheim

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

BCC Marg\u

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

BCC Negre[ti Oa[

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

BCC Nehoiu

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

BCC Ocna Mure[

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

BCC Odorheiu Seculesc

Piaja Prim\uriei nr. 5, judejul 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 Pa[cani

Str. Aurora II, nr. 12, Pa[cani, jud. Ia[i
Tel: 0232 767 327, fax: 0232 767 327
E-mail: bcc_pascani@yahoo.com

BCC Piatra Neam]

Str. Mihail Kog\lniceanu, nr. 4, Piatra Neam]
Tel: 0233 236 551, fax: 0233 236 551
E-mail: grip@csc.ro

BCC Pite[ti

Str. Armand C\linescu nr.14, Pite[ti,
jud. Arge[
Tel: (0248)212 321, fax: (0248)212 321
E-mail: bccpitesti@home.ro

BCC Ploie[ti

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

BCC R\umnicu V\ulcea

Str. Calea lui Traian nr.129, judejul V\ulcea
Tel: 0250 / 734407, fax: 0250 / 734407
E-mail: bccvalcea@home.ro

BCC Roman

Pietonalul {tefan cel Mare nr. 7,
judejul Neam]
Tel: 0233 / 741978, fax: 0233 / 741978
E-mail: bccroman@hs.ro

BCC Ro[iorii de Vede

Strada Dun\urii 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, jude]ul Sibiu
Tel: 0269 / 21 59 44, fax: 0269 / 21 59 44
E-mail: provitasb@artelecom.net

BCC Simeria

Str. Libert\]ii nr. 4, jude]ul Hunedoara
Tel: 0254 / 263 637, fax: 0254 / 263 637
E-mail: bcc.simeria@rdslink.ro

BCC Saulia

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

BCC T\|nad

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

BCC Târgovi[te

Bulevardul Castanilor Bl. G4,
jude]ul Dâmbovi]a
Tel: 0245/640383, fax: 0245 / 212784
E-mail: andigabid@minisat.ro

BCC Târgu Neam]

Str. {tefan cel Mare nr. 62, jude]ul Neam]
Tel: 0233 790555, fax: 0233 790555
E-mail: bcc_tirguneamt@yahoo.com

BCC Timi[oara

Str. Bra[ov nr. 8, jude]ul Timi[
Tel: 0256 / 201237, fax: 0256 / 201237
E-mail: falt@mail.dnttm.ro

BCC Turnu Severin

Bd. Carol I nr. 53, jude]ul Mehedin]
Tel: 0252 / 331553, fax: 0252 / 331553
E-mail: bccdrobeta@rdslink.ro

BCC Va]a de Jos

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

BCC Vi[eul de Sus

Str 22 Decembrie, Vi[eul de Sus,
jud Maramure[
Tel: 0262-354172, fax: 0262-352285
E-mail: bccviseu@personal.ro

BCC Vulcan

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