



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Solicitat rambursare

FSE - POSDRU ID nr. 130106

POSDRU/144/6.3/S/130106

în sumă de

Cercetare privind diferențele bazate pe gen în ceea ce privește profesiile, cariera și veniturile în regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord Est

Autori:

Expert implementare: Nicoleta DAN

Expert raportare: Sorin BORZA

Responsabil proiect: Stefania KIFOR

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

CUPRINS

Introducere	3
Capitolul 1.	
Cadrul instituțional și legislativ în domeniul egalității de gen	6
1.1. Cadrul instituțional în domeniul egalității de gen la nivelul Uniunii Europene și al României	6
1.1.1. Instituții la nivelul UE în domeniul egalității de gen	8
1.1.2. Instituții din România în domeniul egalității de gen	13
1.2. Cadrul legislativ în domeniul egalității de gen	16
1.2.1. Legislația la nivel european	16
1.2.2. Legislația privind egalitatea de gen în România	27
Capitolul 2	
Cercetare privind diferențele bazate pe gen în ceea ce privește profesiile, cariera și veniturile în regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord Est	118
2.1. Obiectivele cercetării	118
2.2. Metoda cercetări	118
2.3. Rezultatele anchetei sociologice	137
2.3.1. Informații generale privind structura eșantionului realizat	137
2.3.2. Informații privind veniturile	140
2.3.3. Informații privind profesia și cariera	149
2.3.4. Informații privind acceptarea stereotipurilor de gen	156
Concluzii	157
GLOSAR DE TERMENI	161
BIBLIOGRAFIE	165



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Introducere

Tematica egalității de gen, interesul în ceea ce privește includerea acesteia în toate politicile la nivel comunitar și național beneficiază de o deosebită atenție în rândul decidenților, atât a celor de la nivelul Uniunii Europene cât și a celor din Statele Membre. De altminteri, egalitatea între femei și bărbați este atât unul dintre principiile fundamentale incluse în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene¹ cât și unul dintre principiile de bază ale UE, pentru ca are la bază principiul "plată egală pentru muncă egală", prevăzut în Tratatul Comunității Economice de la Roma. Acceptarea egalității de gen ca fiind un principiu fundamental are loc și la nivel internațional, fiind unul dintre obiectivele și responsabilitățile ONU, preocupări atestate prin Platforma de acțiune de la Beijing, a cărei semnatară este și România.

Manifestarea, în ultima perioadă, a crizei economice a dus la amplificarea preocupărilor privind egalitatea dintre femei și bărbați, în sensul încurajării participării feminine pe piața muncii, determinând repunerea în mișcare a economiei și lansarea acesteia pe direcția unei creșteri economice sănătoase. Realizarea obiectivelor prevăzute în Strategia Europa 2020 privind creșterea inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, umplerea lipsei de forță de muncă datorată îmbătrânirii demografice, precum și nevoia susținerii viitoare a sistemului de pensii susțin importanța politicilor în privința egalității de gen pentru utilizarea eficientă a tuturor talentelor.

Pentru a surprinde în mod obiectiv și riguros diferențele bazate pe gen în ceea ce privește profesiile, cariera și veniturile, a fost analizată, în primul capitol al studiului, acoperirea din punct de vedere legislativ și instituțional a acestei problematice,

¹Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 303/1, 14.12.2007, pag.1-16, art. 23 – Egalitatea între femei și bărbați





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIROSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

considerați factori cheie în diminuarea acestora, atât la nivelul UE cât și al României. Analiza instituțională subliniază că pentru reducerea decalajelor de gen este esențială întărirea cooperării între diferite instituții și părți active în domeniul egalității dintre femei și bărbați, cum ar fi: guvernele statelor membre, Comisia Europeană, Parlamentul European, organizațiile partenerilor sociali, societatea civilă, organismele însărcinate cu promovarea egalității de gen, organizațiile internaționale și agențiile UE. De asemenea, tot în acest capitol, se face referire la principalele documente pe această problemă, cum ar fi: Declarația și Platforma de acțiune de la Beijing; Carta femeilor; Strategia europeană pentru egalitate între femei și bărbați 2010-2015; Rapoarte anuale și de progres elaborate de CE; Foaia de parcurs privind egalitatea între femei și bărbați pentru perioada 2006-2010; Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017; Pactul european pentru egalitate între femei și bărbați, etc.

Capitolul 2 se referă la cercetarea la nivelul regiunilor de implementare a decalajelor în ceea ce privește profesiile, cariera și veniturile. Această cercetare s-a realizat prin derularea unei anchete pe bază de chestionar, care a inclus un eșantion de 1067 de respondenți cu vârsta cuprinsă în intervalul 15-64 de ani, selectați conform metodei de eșantionare. Din ancheta întreprinsă au rezultat anumite aspecte care confirmă necesitatea dezvoltării unor inițiative pentru îmbunătățirea aspectului de egalitate între femei și bărbați privind veniturile (la categoriile mici de salarii ponderea feminină este majoritară în eșantion realizat), dezvoltarea structurilor de îngrijire a copiilor, susținerea femeilor de a participa la luarea deciziei politice și economice și contribuția activă și nediscriminatorie a bărbaților și femeilor la redefinirea rolurilor de gen în carieră, ocuparea forței de muncă și educație.

Prezentul raport se încheie cu concluzii care sunt utile atât specialiștilor cât și factorilor de decizie din domeniu care sunt implicați în rezolvarea problemelor ce apar în ceea ce privește diferențele de gen și edificare unei societăți în care să existe, cu



Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIUASOCIATIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est
prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

adevărat, egalitate între femei și bărbați cât și câteva demersuri pentru stimularea participării femeilor pe piața forței de muncă precum și cu un dicționar de termeni caracteristici problematicii egalității de gen.



5



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Capitolul 1.

Cadrul instituțional și legislativ în domeniul egalității de gen

1.1. Cadrul instituțional în domeniul egalității de gen la nivelul Uniunii Europene și al României

Egalitatea dintre femei și bărbați este unul dintre principiile fundamentale ale Uniunii Europene, având la bază principiul "salariu egal pentru muncă egală", prevăzut în Tratatul de constituire a Comunității Economice Europene de la Roma (1957). Ulterior, odată cu lărgirea Uniunii Europene, au evoluat și drepturile femeilor și bărbaților la tratament egal și nediscriminatoriu, concomitent cu dezvoltarea cadrului instituțional și legislativ.

Legislația în domeniul egalității de gen formează nucleul politicii șanselor egale în Europa și acoperă dreptul la tratament egal pentru bărbați și femei în domeniul muncii, plății și securității sociale și pentru accesul la bunuri și servicii. Toate statele membre ale UE sunt obligate să respecte legislația privind egalitatea de gen și să o înglobeze în legislația națională care acoperă toate sferele vieții sociale, politice, economice și culturale. Abordarea integratoare a egalității de gen a fost introdusă la nivelul UE, prin adoptarea, în 1996, de către Comisia Europeană a „Strategiei pentru abordarea integratoare a egalității de gen. Abordarea integratoare a egalității de gen a devenit o strategie internațională pentru promovarea egalității de gen în cadrul Platformei de Acțiune de la Beijing adoptată la cea de-a patra Conferință Mondială privind Condiția Femeilor din 1995².

²[http://www.feminism-](http://www.feminism-romania.ro/images/PDF/article/207/Egalitatea_de_gen_fortele_de_ordine_publica_Braga.pdf)

[romania.ro/images/PDF/article/207/Egalitatea_de_gen_fortele_de_ordine_publica_Braga.pdf](http://www.feminism-romania.ro/images/PDF/article/207/Egalitatea_de_gen_fortele_de_ordine_publica_Braga.pdf)





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Principiul egalității de gen a fost sprijinit cu ajutorul cadrului instituțional și legislativ adecvat și ameliorat în mod continuu astfel încât să poată face față noilor provocări, mai ales celor care se referă la creșterea inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii. Astfel a devenit un punct important pe agenda de discuție a oricărei politici care are implicații de gen atât la nivel internațional, al UE și național.

Deși rapoartele privind evoluția în domeniul egalității între femei și bărbați evidențiază progrese făcute în multe componente ale egalității de gen, în special în ceea ce privește implicarea femeilor în viața activă, dar există totuși inegalități între femei și bărbați atât la nivelul României cât și al UE. Aceste decalaje se mențin în ceea ce privește rata de ocupare, venituri, participarea femeilor la luarea deciziilor și în cadrul structurilor reprezentării publice. Faptul că aceste decalaje persistă chiar dacă au fost implementate, în ultimii ani, politici europene în domeniul egalității de gen, pune în evidență faptul că este necesară continuare dezvoltării și în viitor a unor politici coerente care să determine ajungerea la egalitate de gen în toate domeniile și implementarea abordării integratoare a egalității de gen în toate politicile și programele naționale.

Un element de maximă importanță în atingerea obiectivelor prevăzute în Strategia 2020 și în reușita aplicării Strategiei pentru egalitate între femei și bărbați îl reprezintă cooperarea între diversele instituții și participanții activ în sfera egalității între femei și bărbați, cum sunt: guvernele statelor membre, Comisia Europeană, Parlamentul European, organizațiile partenerilor sociali, societatea civilă, organismele abilitate cu promovarea egalității de gen, organizațiile internaționale și agențiile UE.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

1.1.1. Instituții la nivelul UE în domeniul egalității de gen

Principalele instituții în domeniul egalității de gen la nivelul UE sunt:

- **Comisia Europeană**, care este una dintre principalele instituții ale Uniunii Europene. Ea reprezintă și susține interesele UE în ansamblul său. Comisia elaborează propuneri de legi europene noi. Acesta gestionează activitatea de zi cu zi a punerii în aplicare a politicilor UE și cheltuirea fondurilor UE.
- **Consiliul European**, în cadrul căruia este reprezentat fiecare guvern al Statelor Membre;
- **Parlamentul European**, care este ales direct de către cetățenii fiecărui Stat Membru;
- **Curtea Europeană de Justiție**, care interpretează legislația UE pentru a se asigura că se aplică în același mod în toate țările UE.

Comisia Europeană

Implicarea Comisiei europene în problematica egalității de gen este reprezentată de Strategia pentru egalitate între femei și bărbați 2010-2015, care are ca obiectiv încurajarea progresul la nivel național în acest domeniu și crearea unei baze pentru cooperarea cu alte instituții europene și cu părți interesate. Această strategie este rezultatul Foii de parcurs 2006-2010 pentru egalitatea între femei și bărbați. Aceasta reia prioritățile definite în Carta femeilor, constituie programul de lucru al Comisiei și descrie acțiunile-cheie prevăzute între 2010 și 2015.³ Această strategie constituie deopotrivă o bază pentru cooperarea între Comisie, celelalte instituții europene, statele membre și celelalte părți interesate, în cadrul Pactului european pentru egalitatea între femei și

³http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_ro.htm





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

bărbați.⁴

Acțiunile întreprinse⁵ vizează:

1. Independența economică a femeilor
2. Remunerația egală
3. Egalitatea în luarea de decizii
4. Demnitate, integritate și încetarea violenței bazate pe gen
5. Egalitatea de șanse între femei și bărbați în cadrul acțiunilor externe
6. Aspecte transversale ar fi o bună aplicare a Directivei CE 113/2004 privind tratamentul egal legat de accesul la bunuri și servicii și a privind egalitatea de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și a Directivei CE 54/2006 privind egalitatea de șanse

În demersurile Comisiei Europene în acest domeniu anul 2010 a fost un an important deoarece au fost adoptate Carta Femeilor prin care se reînnoiește angajamentul pentru integrarea egalității de gen în toate politicile și Strategia pentru egalitate între femei și bărbați 2010- 2015 (21 septembrie 2010).

În cadrul Comisiei Europene, politicile de egalitate între femei și bărbați sunt în principal responsabilitatea unui Comisar și a *Directoratului General pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Egalitate de șanse*.

Comisia a instituit un *Grup de Comisari pentru Egalitatea de șanse* în 1996. Inițial, grupul se ocupa în mod special cu egalitatea de șanse între femei și bărbați, dar începând cu anul 2005, este numit *Grupul de Comisari pentru Drepturi Fundamentale, Nondiscriminare și Egalitate de șanse*, iar misiunea sa cuprinde combaterea discriminării și promovarea egalității de șanse, în general.

⁴ ibidem

⁵ ibidem





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Grupul Interservicii privind Integrarea Perspectivei de Gen a fost înființat în 1996 ca un mecanism de sprijin și pentru a îmbunătăți cooperarea interdepartamentală în cadrul Comisiei Europene, în ceea ce privește egalitatea de gen și integrarea perspectivei de gen. Cu toate acestea, activitatea acestui grup nu este făcută publică și nici nu include contribuții din partea societății civile.

Comitetul Consultativ pentru Egalitatea de șanse între Femei și Bărbați este compus din reprezentanți ai administrațiilor statelor naționale și partenerilor sociali, precum și ai Lobby-ului European al Femeilor, ca observator. Mandatul său este de a ajuta Comisia Europeană să formuleze și să pună în aplicare măsuri comunitare care vizează promovarea egalității de șanse pentru femei și bărbați și pentru a încuraja schimbul permanent de informații între membrii săi.

Unitatea pentru Egalitate între Femei și Bărbați, cuprinsă în cadrul Direcției Generale pentru Ocuparea Forței de Muncă și Afaceri Sociale a Comisiei Europene se ocupă de punerea în aplicare a politicilor și strategiilor europene privind egalitatea de gen.

Unitatea Egalitate, Acțiune împotriva Discriminării: Probleme juridice se ocupă, printre altele, cu legislația europeană privind egalitatea între sexe (monitorizare, punerea în aplicare, etc).

În 2006 a fost înființată o *rețea permanentă de cooperare între organisme naționale pentru egalitatea de gen și Comisia Europeană*. Scopul rețelei este de a promova aplicarea uniformă a dreptului comunitar în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați, însă puține informații sunt disponibile cu privire la activitatea acestei rețele.

A fost înființată de asemenea, o *Rețea Europeană a Organismelor pentru Egalitate, numită EQUINET*, cu rolul de a dezvolta cooperarea și de a facilita schimbul de informații între organisme pentru egalitate în Europa, pentru a sprijini aplicarea

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

10

Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIUWE TRAIN THE NEW GENERATION
FIDELITAS
Your knowledge is your future!!!ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

uniformă a legislației UE anti-discriminare (dar nu și a legislației privind egalitatea de gen) și aducerea la același nivel a protecției legale pentru victimele discriminării.

Înființarea unui *Institut European pentru Egalitatea de Gen* a fost decisă tot în 2006. Consiliul de administrație al institutului a fost numit în 2007 și s-a decis ca Institutul să fie localizat în Vilnius(Lituania).

Obiectivele generale ale Institutului contribuie lași consolidează promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, inclusiv la abordarea integratoare a egalității de gen în toate politicile comunitare și în politicile naționale rezultate și la combaterea discriminării pe criteriul sexului și de a spori gradul de conștientizare a cetățenilor UE cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați, prin furnizarea de asistență tehnică instituțiilor comunitare, în special Comisiei,și autorităților statelor membre.⁶

Pentru realizarea obiectivelor sale, Institutul are mai multe misiuni:

- (a) colectează, analizează și difuzează informații relevante obiective, comparabile și fiabile privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, inclusiv rezultatele cercetărilor și celor mai bune practici comunicate acestuia de către statele membre, instituțiile comunitare, centrele de cercetare, organisme naționale pentru promovarea egalității, organizațiile neguvernamentale, partenerii sociali, țările terțe și organizațiile internaționale în cauză și propune noi domenii de cercetare;
- (b) elaborează metode pentru ameliorarea obiectivității, comparabilității și fiabilității datelor la nivel european, prin stabilirea unor criterii care vor îmbunătăți coerența informațiilor și ținere seama de aspectele referitoare la egalitatea între femei și bărbați atunci când colectează date;
- (c) elaborează, analizează, evaluează și difuzează instrumente metodologice pentru a susține integrarea egalității de șanse între femei și bărbați în toate politicile comunitare

⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006R1922&from=RO>



Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIUASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

și în politicile naționale rezultate și pentru a sprijini abordarea integratoare a egalității de gen în toate instituțiile și organismele Comunității;

(d) realizează anchete privind situația egalității de șanse între femei și bărbați în Europa;

(e) creează și coordonează o rețea europeană pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, implicând centrele, organismele, organizațiile și experții care se ocupă de problema egalității de șanse între femei și bărbați și a abordării integratoare a egalității de gen, pentru a sprijini și încuraja cercetarea, pentru a optimiza utilizarea resurselor disponibile și pentru a favoriza schimbul de informații și difuzarea acestora;

(f) organizează ședințe ad-hoc ale experților pentru a susține activitatea de cercetare a Institutului, încurajează schimbul de informații în rândul cercetătorilor și promovează includerea egalității de șanse între femei și bărbați în activitatea de cercetare a acestora;

(h) difuzează informații despre exemplele pozitive de roluri atipice pentru femei și bărbați în toate sectoarele societății și își prezintă concluziile și inițiativele menite să facă publice și să valorifice astfel de exemple de succes;

(i) dezvoltă dialogul și cooperarea cu organizații neguvernamentale și cu organizații care militează pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu universități și experți, centre de cercetare, parteneri sociali și organisme similare care urmăresc în mod activ să realizeze egalitatea de șanse la nivel european și național;

(j) creează sursele documentare accesibile publicului;

(k) pun la dispoziția organizațiilor publice și private informații privind abordarea integratoare a egalității de gen;

(l) furnizează instituțiilor comunitare informații privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și abordarea integratoare a egalității de gen în statele în curs de aderare și în țările candidate.

În sprijinul îndeplinirii sarcinilor sale, Institutul cooperează cu organizații și experți din statele membre, cum ar fi organisme pentru promovarea egalității, centre de





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

cercetare, universități, organizații neguvernamentale, parteneri sociali, precum și cu organizații competente la nivel european sau internațional și cu țări terțe.

Parlamentul European

La nivelul Parlamentului European, *există Comisia pentru drepturile femeilor și egalitatea de șanse* care este responsabilă cu problematica drepturilor femeilor și a egalității de șanse.

Printre atribuțiile Comisiei enumerăm:

- definirea, promovarea și protejarea drepturilor femeilor in cadrul Uniunii Europene;
- promovarea drepturilor femeilor din statele nemembre ale Uniunii;
- realizarea de politici privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați, inclusiv pe piața muncii și la locul de muncă, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare pe criterii de sex;
- implementarea și consolidarea integrării componentei de gen în politicile publice în toate sectoarele de activitate.

1.1.2. Instituții din România în domeniul egalității de gen

Legea 202/2002 a prevăzut înființarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați ca principala autoritate publică abilitată să promoveze principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și să asigure integrarea activă a problematicii de gen în politicile și programele naționale. Aceasta era prevăzută să funcționeze ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Agenția evaluează și avizează planurile de acțiune pe care celelalte autorități publice sunt obligate să le elaboreze semestrial atât în politica de gestiune a resurselor umane cât și în politicile specifice domeniului de activitate. Către ea sunt raportate anual progresele obținute de fiecare autoritate, ea elaborând la rândul ei analize și rapoarte privind participarea femeilor și bărbaților la activitatea decizională, în administrația publică, la nivel central și local, în sfera economică socială și politică.

Conform legii, Agenția are rolul de a elabora și aplica strategia și politicile Guvernului în domeniul egalității, de a armoniza cadrul legislativ în domeniul egalității cu reglementările Uniunii Europene, de a asigura reprezentarea statului român pe plan intern și extern în domeniul său de activitate, și de autoritate de stat prin care se asigură integrarea activă și vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale. Agenția asigură de asemenea respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor Legii 202/2002 prin instituțiile care au în responsabilitate aplicarea de măsuri privind egalitatea de șanse.

Prin Hotărârea Guvernului nr.728 din 21 iulie 2010 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 11/2009 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale (MMFPS), Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între femei și bărbați a fost reorganizată devenind Direcția egalitate de șanse între femei și bărbați în cadrul MFPSP, în subordinea directă a ministrului.

Tot prin legea 202/2002 a fost înființată și Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES), a cărei activitate este coordonată de președintele Agenției care este și președintele CONES. Aceasta a preluat atribuțiile Comisiei consultative interministeriale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CODES). CONES este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și altor organe de specialitate ale administrației publice din subordinea Guvernului, ai organizațiilor sindicale, ai asociațiilor patronale, reprezentative la nivel național, precum și reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale cu activitate recunoscută în domeniu.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

CONES asigură coordonarea activității comisiilor județene în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES), ea se reunește trimestrial și analizează rapoartele periodice transmise de comisiile județene și decide asupra măsurilor necesare pentru eliminarea deficiențelor constatate în domeniul egalității de șanse și de tratament.

Președintele Agenției are obligația de a prezenta semestrial comisiilor parlamentare pentru egalitate de șanse raportul privind activitatea desfășurată și utilizarea fondurilor bugetare și extrabugetare, precum și planul anual de măsuri elaborate de fiecare instituție membră CONES pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați.

Prin HG 728/2010 se prevede că coordonatorul activității egalității de șanse între femei și bărbați este Președintele Comisiei Naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

Tot prin Hotărârea Guvernului nr. 728/2010 Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a devenit autoritatea care elaborează politicile naționale și planurile naționale de acțiune ale Guvernului și coordonează aplicarea acestora în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați. Tot Ministerul primește și reclamațiile sau plângerile cu privire la încălcarea dispozițiilor referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private și le trimite autorităților competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii. De asemenea Ministerul este cel care avizează proiectele de acte normative inițiate de celelalte autorități în vederea integrării și respectării principiului egalității.



Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga „, SIBIUWE TRAIN THE NEW GENERATION
FIDELITAS
Your knowledge is your future!!!ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

1.2. Cadrul legislativ în domeniul egalității de gen

1.2.1. Legislația la nivel european

Apărarea și dezvoltarea drepturilor omului și libertăților fundamentale", s-a materializat de-a lungul timpului în numeroase instrumente juridice europene, esențiale pentru promovarea principiului egalității între femei și bărbați fiind:

1. Convenția europeană pentru protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale (1950) și Protocoalele adiționale;
2. Carta socială europeană (1961);
3. Carta socială europeană revizuită (1996).

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se regăsește și în Tratatul Uniunii Europene (Tratatul de la Maastricht, în vigoare din 1993), în legislația secundară -directivele comunitare cu privire la egalitatea între femei și bărbați - la care se adaugă jurisprudența Curții de Justiție de la Luxemburg.

Prin intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam (1999), UE s-a angajat să promoveze egalitatea între femei și bărbați și să integreze egalitatea de gen la toate nivelurile și în toate activitățile comunitare. Astfel, promovarea egalității între femei și bărbați se regăsește ca obiectiv specific în cuprinsul Tratatului, fiind prevăzut în Partea 1 - Principii, la articolul 3.2, iar prin articolul 13 se stabilește necesitatea de a se întreprinde acțiuni concrete pentru combaterea discriminării după criteriul de sex.

La ora actuală, la nivelul Uniunii Europene, problematica egalității de șanse pentru femei și bărbați abordează următoarele tematici:

- principiul nediscriminării de gen
 - egalitatea de tratament între femei și bărbați în afara pieței muncii;
 - sarcina probei în cazurile de discriminare de gen.
- accesul egal la muncă și formare vocațională





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

- accesul la muncă, formare vocațională și promovare;
- principiul plății egale;
- activitățile liber profesionale, inclusiv munca în agricultură
- femeile și știința.
- protecție socială
 - reconcilierea vieții de familie cu viața profesională (participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în ambele sfere ale vieții);
 - concediu parental și concediu legat de probleme familiale;
 - protecția femeilor însărcinate, a femeilor care au născut recent și a femeilor care alăptează;
 - servicii de îngrijire a copilului;
 - scheme de asistență socială ocupațională;
 - asistență socială.
- hărțuire sexuală
 - prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă;
 - protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă.
- egalitatea de șanse între femei și bărbați la nivel instituțional
 - integrarea componentei de gen la nivelul tuturor politicilor UE (gender mainstreaming);
 - participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților la procesul de luare a deciziilor;
 - integrarea componentei de gen la nivelul fondurilor structurale.
- alte teme de interes
 - prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor;
 - prevenirea și combaterea traficului cu femei;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
ORPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

- drepturile sexuale și reproductive.

Directivile *UE* referitoare la egalitatea de șanse pentru femei și bărbați sunt următoarele:

- Directiva 76/207/CEE – principiul egalității de tratament dintre femei și bărbați în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă
- Directiva 86/613/CEE – principiul egalității de tratament între femei și bărbați care desfășoară activități independente, inclusiv agricole precum și protecția maternității; abrogată de Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă
- Directiva 92/85/CEE – introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează
- Directiva 78/2000/EC – de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă; definiția discriminării directe și indirecte
- Directiva 54/2006/CE – principiul egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă; denumită și directiva de reformare întrucât a simplificat și modernizat cadrul legislativ existent
- Directiva 18/2010/EU de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului (JOL 68, 18.3.2010, p. 13)

Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați (2010-2015) Această strategie este rezultatul Foii de parcurs 2006-2010 pentru egalitatea între femei și bărbați. Aceasta





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

reia prioritățile definite în carta femeilor, constituie programul de lucru al Comisiei și descrie acțiunile-cheie prevăzute între 2010 și 2015.

Cele cinci domenii prioritare ale Strategiei sunt următoarele:

1. independență economică egală;
2. remunerație egală pentru aceeași muncă și prestarea unei munci echivalente;
3. egalitatea în luarea de decizii;
4. demnitate, integritate și încetarea violenței bazate pe gen;
5. egalitatea de șanse între femei și bărbați în cadrul acțiunilor externe.

1. Independență economică egală

Independența economică este o condiție esențială atât pentru femei, cât și pentru bărbați pentru a-și putea controla propriile vieți și pentru a face alegeri veritabile. Calea principală de obținere a independenței economice o reprezintă câștigarea existenței prin forțele proprii.

Prezența mai multor femei pe piața forței de muncă ajută la contrabalansarea efectelor diminuării populației de vârstă activă reducând, astfel, sarcina din cadrul finanțelor publice și al sistemelor de protecție socială, măbind baza capitalului uman și crescând competitivitatea. Măsurile care urmăresc promovarea echilibrului între viața profesională și viața privată pot avea un impact pozitiv asupra natalității. Comisia se va strădui să înregistreze mai multe progrese în acest domeniu, acordând o atenție deosebită disponibilității unor servicii de îngrijire accesibile și de înaltă calitate.

Proporția de femei-antreprenor de 33%⁷ (30% în noile întreprinderi) nu este pe deplin satisfăcătoare, iar majoritatea femeilor nu consideră antreprenoriatul ca fiind o

⁷ Anchetă privind forța de muncă, 2008





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

opțiune reală pentru carieră. Aplicarea directivei revizuite⁸ privind femeile care desfășoară activități independente ar trebui să elimine un obstacol major în calea antreprenoriatului feminin⁹.

Rata de ocupare a forței de muncă de către femeile migrante continuă să fie scăzută¹⁰, în special în primii trei ani de ședere în țara gazdă. Din acest motiv, este esențial să se acorde din timp asistență femeilor migrante și să se monitorizeze efectul unei astfel de asistențe. Este foarte important ca ele să fie mai conștiente de drepturile lor și ca integrarea și accesul lor la educație și la serviciile de sănătate să fie facilitate.

Modurile în care femeile și bărbații trăiesc sărăcia și excluderea socială sunt în continuare destul de diferite. Femeile se confruntă cu un risc mai ridicat de sărăcie, în special mamele singure și femeile mai în vârstă, atunci când disparitățile salariale devin disparități în materie de pensie.

Acțiuni-cheie propuse:

- Să susțină promovarea egalității între femei și bărbați cu ocazia aplicării strategiei **Europa 2020**;
- Să încurajeze antreprenoriatul feminin și desfășurarea de activități independente de către femei;
- Să evalueze disparitățile care continuă să existe în ceea ce privește dreptul la **concediu din motive familiale**, mai ales concediul de paternitate și concediul

⁸COM(2008) 635, Directiva 2010/18/EU de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului (JO L 68, 18.3.2010, p. 13); Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului (JO L 180, 15.7.2010).

⁹Orientarea 8 privind ocuparea forței de muncă

¹⁰Concluziile Consiliului și ale reprezentanților guvernelor statelor membre privind integrarea ca factor al dezvoltării și coeziunii sociale, 10307/10, 3.6.2010





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

pentru acordarea de îngrijiri, precum și soluțiile posibile pentru eliminarea acestora.

- Să prezinte un raport referitor la rezultatele obținute de statele membre în ceea ce privește **structurile de îngrijire a copiilor**.
- Să promoveze egalitatea între femei și bărbați în cadrul tuturor inițiativelor privind **imigrarea și integrarea migrantilor**.

2. Remunerație egală pentru aceeași muncă și prestarea unei munci echivalente

Principiul remunerației egale pentru bărbați și femei în schimbul unei munci echivalente este înscris în tratatele UE. În ciuda acestui fapt, disparitățile salariale între femei și bărbați continuă să existe.

Cauzele care stau la baza disparităților salariale dintre femei și bărbați depășesc cu mult problematica „remunerației egale pentru munca echivalentă”. Există o diferență majoră între nivelul de educație al femeilor și dezvoltarea lor profesională și ar trebui, astfel, să se acorde o atenție deosebită trecerii de la educație la piața forței de muncă. Cauzele disparităților salariale derivă și din segregarea pe piața forței de muncă, deoarece femeile și bărbații au în continuare tendința de a lucra în sectoare/pe posturi diferite.

Disparitățile salariale oglindesc și alte inegalități pe piața forței de muncă, afectând în special femeile – mai ales partea disproporționată din responsabilitățile familiale pe care și-o asumă și dificultățile de a realiza un echilibru între viața profesională și viața privată. Multe femei lucrează cu fracțiuni de normă sau în cadrul unor contracte atipice: deși le permite să rămână pe piața forței de muncă și să se





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

ocupe în același timp de familia lor, acest lucru poate avea o influență negativă asupra remunerării lor, a dezvoltării carierei, a perspectivelor de promovare și a pensiilor¹¹.

Acțiuni-cheie propuse:

- Împreună cu partenerii sociali europeni și respectând autonomia dialogului social, să exploreze posibile căi de îmbunătățire a transparenței salariale precum și a impactului asupra remunerării egale a contractelor de muncă precum cele cu fracțiune de normă și cele cu durată determinată.
- Să susțină inițiativele în favoarea remunerării egale la locul de muncă precum mărci, „carte” și premii pentru egalitate, precum și elaborarea de instrumente pentru angajatori care să corecteze disparitățile salariale nejustificate.
- Să instituie o zi europeană a egalității salariale, organizată în fiecare an în scopul sensibilizării cu privire la cât timp trebuie femeile să lucreze mai mult decât bărbații pentru a câștiga la fel ca ei.
- Să încurajeze femeile să abordeze profesii netradiționale, de exemplu în sectoare ecologice și inovatoare.

3. Egalitatea în luarea de decizii

În majoritatea statelor membre, femeile sunt în continuare subreprezentate în procesele și pozițiile decizionale, în special la nivelurile cele mai înalte, în ciuda faptului că reprezintă aproximativ jumătate din forța de muncă și mai mult de jumătate din noii absolvenți universitari ai UE.

Deși s-au înregistrat progrese în direcția realizării unui echilibru între femei și bărbați în ceea ce privește luarea de decizii politice, mai rămân multe de făcut: în

¹¹Orientarea 7 privind ocuparea forței de muncă



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



WE TRAIN THE NEW GENERATION
FIDELITAS
Your knowledge is your future!!!

ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

medie,numai unul din patru membri ai parlamentelor și ministerelor naționale din cadrul guvernelor naționale este de sex feminin¹².

Dezechilibrul între femei și bărbați predominant în știință și cercetare constituie în continuare un obstacol major în calea obiectivului european de creștere a competitivității și de maximizare a potențialului de inovație.Comisia va aplica aceleași standarde pe care le preconizează pentru alții, făcând eforturile necesare pentru a ameliora echilibrul său intern între femei și bărbați, în special în ceea ce privește posturile cu putere de decizie.

Acțiuni-cheie propuse:

- Să reflecteze la o inițiativă cu obiective specifice pentru ameliorarea **echilibrului între femei și bărbați în luarea de decizii**.
- Să monitorizeze progresul referitor la **obiectivul de 25% de femei în posturi cu putere de decizie în sectorul cercetării**.
- **Să monitorizeze progresul** referitor la obiectivul de 40% de reprezentanți ai fiecărui sex în comitete și grupuri de experți stabilite de Comisie¹³.
- Să susțină eforturile de promovare a unei mai mari participări a femeilor la **alegerile Parlamentului European**, inclusiv printre candidați.

4. Demnitate, integritate și încetarea violenței bazate pe gen

Există multe forme de violență asupra femeilor, cauza acestora fiind tocmai apartenența lor la sexul feminin. Printre acestea se numără violența în familie,hărțuirea sexuală, violul, violența sexuală în timpul unui conflict și practici cutumiare sau tradiționale vătămătoare, precum mutilarea genitală feminină, căsătorii forțate și crime

¹²<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=en&furtherPubs=yes>

¹³Decizia Comisiei 407/2000/CE din 19 iunie 2000



Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIUASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

de onoare. Planul de acțiune pentru punerea în aplicare a programului de la Stockholm¹⁴ pune accentul pe protecția victimelor actelor criminale, printre care femeile victime ale violenței și ale mutilării genitale și anunță o strategie cuprinzătoare a UE privind violența bazată pe gen.

Acțiuni-cheie propuse:

- Să adopte o strategie la nivelul UE în vederea combaterii violenței împotriva femeilor care va avea ca scop, de exemplu, eradicarea mutilării genitale feminine prin utilizarea tuturor mijloacelor corespunzătoare, inclusiv a dreptului penal, în limitele competențelor UE, această acțiune fiind sprijinită de o campanie de sensibilizare europeană cu privire la violența împotriva femeilor.
- Să garanteze că legislația UE privind azilul ia în considerare egalitatea între femei și bărbați; să promoveze formările și cele mai bune practici referitoare la specificitățile fiecărui gen în cadrul Biroului European de Sprijin pentru Azil prin finanțare de la Fondul European pentru Refugiați.
- Să elaboreze un raport privind sănătatea bărbaților, în urma raportului din 2010 privind sănătatea femeilor.

5. Egalitatea de șanse între femei și bărbați în cadrul acțiunilor externe

Politica UE de promovare a egalității între femei și bărbați în cadrul UE este strâns legată de acțiunile întreprinse de Uniune în țările terțe. Prin intermediul tuturor politicilor relevante din cadrul acțiunii sale externe, UE poate exercita o influență semnificativă în ceea ce privește consolidarea egalității între femei și bărbați și emanciparea femeilor în întreaga lume.

¹⁴COM(2010) 171





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Acțiuni-cheie propuse:

- Să monitorizeze și să susțină respectarea criteriilor de la Copenhaga pentru aderarea la UE în domeniul egalității de tratament între bărbați și femei și să ofere asistență atât țărilor din Balcanii de Vest, cât și Turciei în ceea ce privește transpunerea și controlul respectării legislației.
- Să pună în aplicare planul de acțiune al UE privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și emanciparea femeilor (2010-2015).
- Să continue să încurajeze țările partenere ale PEV să promoveze egalitatea între femei și bărbați prin dialog politic periodic, schimb de experiență și explorarea posibilităților în ceea ce privește asistența în cadrul Instrumentului european de vecinătate și parteneriat.
- Să continue să integreze aspectele legate de egalitatea între femei și bărbați în ajutorul umanitar al Uniunii Europene.

6. ASPECTE ORIZONTALE

6.1. Roluri atribuite în funcție de gen

Rigiditatea rolurilor atribuite în funcție de gen poate îngreuna alegerile individuale și poate restricționa atât potențialul femeilor, cât și cel al bărbaților. Promovarea unei **redefiniri nediscriminatorii a rolurilor** în toate domeniile vieții precum educația, cariera, ocuparea forței de muncă și sportul constituie, astfel, o contribuție esențială în direcția egalității între femei și bărbați.

6.2. Legislația

Uniunea Europeană dispune de un corp de legi împotriva discriminării sexuale ce au fost revizuite și modernizate pentru a se armoniza cu o societate aflată în continuă schimbare. Eficiența acestui cadru legislativ implică și monitorizarea, punerea în aplicare, evaluarea periodică și actualizarea printr-un dialog continuu cu întreprinderile,





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

partenerii sociali, organisme de promovare a egalității între femei și bărbați precum și reprezentanții societății civile.

6.3. Gestionarea și instrumentele egalității între femei și bărbați

Comisia Europeană instituie un dialog anual la nivel înalt în baza raportului său anual privind egalitatea de șanse între femei și bărbați care identifică bunele practici din domeniu. La acest dialog iau parte atât Parlamentul European și Președințiile Consiliului European cât și părțile interesate din care fac parte partenerii sociali europeni și societatea civilă.

Acțiuni-cheie propuse:

- Să examineze **rolul bărbaților** în ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați; să promoveze bunele practici privind redefinirea rolurilor atribuite în funcție de gen în domeniul educației, al culturii și al sporturilor.
- Să monitorizeze aplicarea corectă a **legislației UE privind egalitatea de tratament** punând accentul pe Directivele 2004/113/CE și 2006/54/CE.
- Să supravegheze măsura în care se ține cont de egalitatea între femei și bărbați în aplicarea directivelor de nediscriminare.
- Să promoveze aplicarea completă a **Platformei de acțiune de la Beijing**, inclusiv elaborarea și actualizarea indicatorilor, cu sprijinul **Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați**.
- Să prezinte un **raport anual** referitor la progresele înregistrate în materie de egalitate între femei și bărbați, mai ales în domeniile vizate de această strategie, înainte de a se lansa într-un **dialog de nivel înalt cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați** susținut de Parlament, Comisie, statele membre și părțile interesate principale.



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
ORPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

1.2.2. Legislația privind egalitatea de gen în România

Dreptul la egalitate de gen în România este garantat prin Constituție:

- Egalitatea între cetățeni fără deosebire de sex (art. 4 alin 2)
- Egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea funcțiilor și demnităților publice civile sau militare (art. 16 alin 3)
- Nediscriminarea în funcție de gen în ceea ce privește remunerarea (art. 41 alin 4)

Pachetul legislativ, privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați în România, cuprinde:

- Codul Muncii – principiul egalității de tratament în cadrul relațiilor de muncă
- Ordonanța 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Legea 202/2002 – pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați
- Ordonanța de urgență 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului și OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

- Strategia națională pentru egalitate de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017 precum și Planul general de acțiuni pentru implementarea ei

Prevederile Legii 53/2003 - Codul muncii privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

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

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

Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii, dar care produc efectele unei discriminări directe.

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 nicio discriminare.

Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.

Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.

Cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte.

Legea cadru care reglementează egalitatea de gen o reprezintă *Legea 202/2002*

Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacității lor, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și. respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

Aceste prevederi nu au aplicabilitate în cadrul cultelor religioase și nu aduc atingere vieții private a cetățenilor.

Termenii și expresiile de mai jos, au următoarele definiții:

- a) prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;
- b) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIROSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

c) prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

d) prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

e) prin acțiuni pozitive se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

f) prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;

g) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea; h) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

În materia reglementată de prezenta lege dispozițiile prevăzute la art. 4 prevalează asupra oricăror prevederi din alte acte normative, iar în caz de conflicte în domeniu prevalează dispozițiile menționate.

Constituie discriminare dispoziția de a discrimina o persoană pe baza criteriului de sex.

Orice ordin de discriminare împotriva unor persoane pe criterii de sex este considerat discriminatoriu.

Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Este interzis ca deciziile privind o persoană să fie afectate de acceptarea sau respingerea de către persoana în cauză a unui comportament ce ține de hărțuirea sau de hărțuirea sexuală a acesteia.

Nu sunt considerate discriminări:

- măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării;
- acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;
- o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii

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

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere. calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă. conform prevederilor legislației în vigoare;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

De egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și lucrătorii din agricultură.

Aceste prevederi se aplică tuturor persoanelor, funcționari publici și personal contractual, din sectorul public și privat, inclusiv din instituțiile publice.

Angajatorii sunt obligați să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unității lor.

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

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

- anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- stabilirea remunerației;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfecționare,,

- f) informare și consiliere profesională. programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Sunt exceptate locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

Este considerată discriminare orice dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriu de sex.

Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare,

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare.

Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

Sunt exceptate acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.

Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

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

Este exceptată concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfecționare,,

La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariați au dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

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

Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

- să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare. În condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare;
- să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentelor interne ale unităților pentru prevenirea oricărui act de discriminare bazat pe criteriul de sex;
- să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

Aceste prevederi se aplică în mod corespunzător și membrilor organizației sindicale sau reprezentanților salariaților care au competența să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă.

Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, de ramură, cât și la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/ reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare

Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.

Instituțiile de învățământ de toate gradele, factorii sociali care se implică în procese instructiv-educative, precum și toți ceilalți furnizori de servicii de formare și de perfecționare, autorizați conform legii, vor include în programele naționale de educație teme și activități referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Aceste instituții au obligația de a institui, în activitatea lor practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex. precum și măsuri concrete de garantare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform legislației în vigoare.

Restricționarea accesului unuia dintre sexe în instituții de învățământ publice sau private se face pe criterii obiective, anunțate public, în conformitate cu prevederile legislației antidiscriminare.

Este interzis să se solicite candidatelor, la orice formă de învățământ, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu vor rămâne însărcinate sau că nu vor naște pe durata studiilor.

Ministerul Educației și Cercetării asigură, prin mijloace specifice, instruirea, pregătirea și informarea corespunzătoare a cadrelor didactice, la toate formele de învățământ, public și privat, pe tema egalității de șanse pentru femei și bărbați.

Ministerul Educației și Cercetării va promova acele manuale școlare, cursuri universitare, ghiduri pentru aplicarea programelor analitice care să nu cuprindă aspectele de discriminare între sexe, precum și modelele și stereotipurile comportamentale negative în ceea ce privește rolul femeilor și al bărbaților în viața publică și familială.

Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății.

Direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București sunt responsabile pentru aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul sănătății, în ceea ce privește accesul la serviciile medicale și calitatea acestora, precum și sănătatea la locul de munca.

Instituțiile publice de cultură, precum și orice alte structuri și formațiuni care promovează actul cultural sub orice formă au obligația să aplice măsurile necesare





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

pentru accesul tuturor persoanelor, iară discriminare bazată pe criteriul de sex, la producțiile culturale.

Sursele de cultură menționate asigură nediscriminatoriu condițiile necesare de manifestare și de valorificare a aptitudinilor persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora în domeniul creației culturale.

Publicitatea care prejudiciază după criteriul de sex respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii unei persoane în viața publică și/sau particulară, precum și a unor grupuri de persoane este interzisă.

Este interzisă utilizarea în publicitate a situațiilor în care persoanele, indiferent de apartenența la un sex, sunt prezentate în atitudini degradante, umilitoare și cu caracter pornografic.

Firmele de publicitate au obligația de a cunoaște și de a respecta aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament pentru eliminarea stereotipurilor de gen din producțiile publicitare.

Instituțiile publice, autoritățile publice, precum și organizațiile guvernamentale asigura accesul la informațiile din sferele lor de activitate, în limitele legii, solicitanților, femei sau bărbați, fără discriminare.

Informațiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nicio formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

Egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei

Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, unitățile economice și sociale, precum și partidele politice, organizațiile patronale și sindicale și alte entități nonprofit, care își desfășoară activitatea în baza unor statute proprii, promovează și susțin participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.

Aceste prevederi se aplică și la nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice consiliu, grup de experți și alte structuri lucrative manageriale și/sau de consultanță.

Pentru realizarea în fapt a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, structurile de dialog social, patronatele și sindicatele, partidele politice asigură reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale,

Toate comisiile și comitetele guvernamentale și parlamentare asigură reprezentarea echitabilă și paritară a femeilor și bărbaților în componența lor.

Partidele politice au obligația să prevadă în statutele și regulamentele interne acțiuni pozitive în favoarea sexului sub reprezentat la nivel de decizie, precum și să asigure reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților în propunerea candidaților la alegerile locale, generale și pentru Parlamentul European.

Autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

S-a înființat Comisia națională. în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES) a cărei activitate este coordonată de președintele Agenției care este și președintele CONES.

Atribuțiile CONES sunt prevăzute de regulamentul propriu de organizare și funcționare, elaborat de către Agenție și aprobat de CONES.

CONES este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de specialitate ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului sau ai autorităților administrative autonome, ai organizațiilor sindicale și ai asociațiilor lor patronale reprezentative la nivel național, precum și din reprezentanți ai organizațiilor





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

neguvernamentale, cu activitate recunoscută în domeniu, desemnați prin consens de acestea.

CONES asigură coordonarea activității comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES).

Reuniunile CONES se desfășoară trimestrial la sediul Agenției. Secretariatul CONES este asigurat de compartimentul desemnat prin ordin al președintelui Agenției.

În cadrul ședințelor trimestriale, CONES analizează rapoartele periodice transmise de comisiile județene, respectiv a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES) și decide asupra măsurilor necesare pentru eliminarea deficiențelor în asigurarea egalității de șanse între sexe, constatate în teritoriu, în anumite domenii de activitate.

Președintele Agenției prezintă, semestrial, comisiilor parlamentare pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați raportul privind activitatea desfășurată și utilizarea fondurilor bugetare și extrabugetare, precum și planul anual de măsuri adoptat de fiecare instituție membră a CONES pentru promovarea egalității de șanse între bărbați și femei în domeniul sectorial de activitate.

În fiecare județ și în municipiul București funcționează comisia județeană respectiv a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES).

COJES este alcătuită din reprezentanți ai serviciilor publice deconcentrate și ai altor organe de specialitate ale administrației publice locale sau ai autorităților administrative locale, ai organizațiilor sindicale și ai asociațiilor patronale, precum și din reprezentanți ai ONG-urilor, de la nivel local, desemnați de acestea.

Atribuțiile COJES și programul de activitate se stabilesc de către președintele Agenției.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

COJES-urile colectează date relevante în vederea elaborării și publicării, trimestrial, a rapoartelor privind condiția femeilor și bărbaților în diferite domenii de activitate.

Rapoartele sunt înaintate de către președintele COJES președintelui ANES pentru a fi dezbătute în ședințele CONES precum și pentru a fi date publicității.

Președintele COJES este reprezentantul în teritoriu al ANES și este desemnat în condițiile prevăzute de Regulamentul de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, aprobat prin hotărâre a Guvernului.

Agenția asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor legii în domeniul său de activitate, prin instituțiile aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, care au în responsabilitate aplicarea de măsuri de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și de eliminare a discriminării directe și indirecte bazate pe criteriul de sex, după cum urmează:

- a) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă asigură respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul aplicării măsurilor pentru stimularea ocupării forței de muncă, precum și în domeniul protecției sociale a persoanelor neîncadrate în muncă;
- b) Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul administrării și gestionării sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;
- c) Inspekția Muncii asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul său de competență;
- d) Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, autoritate administrativă autonomă cu rol consultativ, asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

șanse și de tratament între femei și bărbați în elaborarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților;

e) Agenția Națională pentru Protecția Familiei asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul combaterii violenței în familie;

f) Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale și Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii "Alexandru Darabont" - București, aflate în coordonarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, sunt responsabile cu promovarea și asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniile lor specifice de activitate și pun la dispoziție datele și informațiile pe care le dețin, necesare elaborării strategiilor și politicilor în domeniu.

Ministerul Educației și Cercetării, prin inspectoratele școlare teritoriale, asigură includerea în planurile de învățământ și în alte instrumente curriculare, precum și în activitatea curentă a unităților de învățământ a măsurilor de respectare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Ministerul Sănătății Publice, celelalte ministere și instituțiile centrale cu rețea sanitară proprie asigură, prin direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București, respectiv structurile similare ale acestor direcții, aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul sănătății, în ceea ce privește accesul la serviciile medicale și calitatea acestora, precum și sănătatea la locul de muncă.

Institutul Național de Statistică sprijină activitatea și colaborează cu Agenția pentru dezvoltarea statisticii de gen și pentru implementarea în România a indicatorilor de gen promovați de Comisia Europeană.

Institutul Național de Statistică introduce indicatorul de sex în toate documentele și lucrările privind viața economică, socială, politică și culturală și publică periodic date





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

statistice, segregate pe sexe. referitoare la condiția femeilor și bărbaților în societatea românească,

Consiliul Economic și Social, prin Comisia pentru egalitatea de șanse și tratament, sprijină, în conformitate cu atribuțiile sale, integrarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în actele normative cu implicații asupra vieții economico-sociale.

Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.

În unitățile în care nu există organizație sindicală unul dintre reprezentanții aleși ai salariaților are atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

Opinia reprezentanților sindicali din unități, 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 prezentei legi.

Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
ORPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor legii, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit,

Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru.

Instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex, într-un quantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.

Valoarea despăgubirilor va fi stabilită de către instanță potrivit legii. Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât și angajatului.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanța judecătorească a decis că i s-au modificat unilateral și nejustificat, de către angajator, relațiile sau condițiile de muncă, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat.

Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea! reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalității de tratament, Agenția, sindicatele, organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați au, la cererea persoanelor discriminate, calitate procesuală activă în justiție și pot asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

Sanctiuni

Încălcarea acestor prevederi atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de lege se fac de către:

- inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă;
- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

Prevederile de mai sus transpun acte normative europene în domeniul cum sunt:

a) Directiva Consiliului nr. 76/207/CEE din 9 februarie 1976 pentru implementarea principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei referitor la accesul la ocupare, pregătire profesională, promovare și condiții de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 39 din 14 februarie 1976, cu modificările și completările aduse prin Directiva Parlamentului European și a Consiliului nr.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

2002/73/CE din 23 septembrie 2002, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 269 din 5 octombrie 2002;

b) art. 1, 2, 4, 5, 6 și 7 din Directiva 75/117 /CEE din 1 a februarie 1975 pentru aplicarea principiului plății egale pentru femei și bărbați, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 45 din 19 februarie 1975;

c) art. 1 a și 12 din Directiva Consiliului nr. 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind implementarea măsurilor de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează;

d) Directiva 97/8a/CE din 15 decembrie 1997 privind sarcina probatorie în cazurile de discriminare bazată pe criteriul de sex, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 14 din 20 ianuarie 1998;

e) Clauza 2, pct. 5 și 6 din Directiva Consiliului nr. 96/34/CE din 3 iunie 1996 privind Acordul cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului, încheiat de UNICEF, CEIP și CES, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 145 din 19 iunie 1996;

f) Directiva 86/613/CEE din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei angajați într-o activitate independentă, inclusiv agricolă, precum și protecția lucrătoarelor independente în timpul sarcinii și al maternității.

Protecția maternității la locurile de muncă

Protecția maternității la locurile de muncă se referă la:

a) salariate gravide și mame, lăuze sau care alăptează, de cetățenie română ori a unui stat membru al Uniunii Europene și din Spațiul Economic European, care au raporturi de muncă sau raporturi de serviciu cu un angajator;

b) cetățeni ai altor state și apatrizi, care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România, dacă fac parte din categoriile de salariate prevăzute la lit. a).

Termenii și expresiile de mai jos sunt definite după cum urmează:





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

- a) protecția maternității este protecția sănătății și/sau securității salariatelor gravide și/sau mame la locurile lor de muncă;
- b) locul de muncă este zona delimitată în spațiu, în funcție de specificul muncii, Înzestrată cu mijloacele și cu materialele necesare muncii, în vederea realizării unei operații, lucrări sau pentru îndeplinirea unei activități de către unul ori mai mulți executanți, cu pregătirea și îndemânarea lor, în condiții tehnice, organizatorice și de protecție a muncii corespunzătoare, din care se obține un venit în baza unui raport de muncă ori de serviciu cu un angajator;
- c) salariața gravidă este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare;
- d) salariața care a născut recent este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;
- e) salariața care alăptează este femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;
- f) dispensa pentru consultații prenatale reprezintă un număr de ore libere plătite salariaței de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist;
- g) concediul postnatal obligatoriu este concediul de 42 de zile pe care salariața mama are obligația să îl efectueze după naștere, în cadrul concediului pentru sarcina și lăuzie cu durata totală de 126 de zile, de care beneficiază salariațele în condițiile legii;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

h) concediul de risc maternal este concediul de care beneficiază salariatele prevăzute la lit. c)-e) pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor.

Angajatorii au obligația sa adopte măsurile necesare, astfel încât:

- a) să prevină expunerea salariatelor la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;
- b) salariatele să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz.

Pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă angajatorul este obligat să evalueze anual, precum și la orice modificare a condițiilor de muncă natura, gradul și durata expunerii salariatelor în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor și oricărei repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării.

Evaluările prevăzute se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor se consemnează în rapoarte scrise. Angajatorii sunt obligați ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului, să înmâneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentanților salariaților.

Angajatorii vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de muncă, precum și asupra drepturilor care decurg din prezenta ordonanță de urgență.

În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul fost anunțat în scris de către o salariată că se află în una dintre situațiile prevăzute la, acesta are obligația să înștiințeze medicul de medicina muncii, precum și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea.

De la data primirii înștiințării, medicul de medicina muncii și inspectoratul teritorial de muncă vor verifica condițiile de muncă ale salariatei la termenele și în condițiile stabilite prin normele de aplicarea prezentei ordonanțe de urgență.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Angajatorul are obligația sa păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

În cazul în care o salariată desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligațiile salariatele au dreptul la concediu de risc maternal, după cum urmează:

- a) înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;
- b) după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, salariatele, în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani.

Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Eliberarea certificatului medical se va face în condițiile în care salariată s-a prezentat la consultațiile prenatale și postnatale, conform normelor Ministerului Sănătății.



Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIUASOCIATIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Pentru salariatele gravide care își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, angajatorii au obligația de a le modifica locul de muncă respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare.

Medicul de medicina muncii stabilește intervalele de timp la care este necesară schimbarea poziției de lucru, perioadele de activitate, precum și durata perioadelor pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare.

Dacă amenajarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsurile necesare pentru a schimba locul de muncă al salariatei respective.

În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Salariatele prevăzute gravide nu pot fi obligate de către angajator să realizeze activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenți sau condiții de muncă necorespunzătoare.

Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale, în limita a 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, după naștere, salariatele au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu postnatal.

Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfecționare,,

La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, regulamentele interne ale unităților trebuie să conțină măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a acestora, în conformitate cu prevederile prezentei ordonanțe de urgență și ale celorlalte acte normative în vigoare.

Salariatele prevăzute gravide nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.

În cazul în care sănătatea salariatelor este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

Solicitarea salariatei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca de noapte.

În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariața va beneficia de concediul și indemnizația de risc maternal.

Salariatele gravide nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau penibil.

În cazul în care o salariată care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau penibil, angajatorul are obligația să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Este interzis angajatorului sa dispună încetarea raporturilor de munca sau de serviciu în cazul:

- a) salariatei gravide, din motive care au legătură directă cu starea sa;
- b) salariatei care se află în concediu de risc maternal;
- c) salariatei care se află în concediu de maternitate;
- d) salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;
- e) salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.

Interdicția prevăzută la lit. b) se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate.

Dispozițiile prevăzute mai sus nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Salariatele gravide, ale căror raporturi de munca sau raporturi de serviciu au încetat din motive pe care le consideră ca fiind legate de starea lor, au dreptul sa conteste decizia angajatorului la instanță judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia, conform legii. Acțiunea în justiție a salariatei este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbru judiciar.

În cazul în care o salariață contestă o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acesteia, el fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.

Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor contravenționale corespunzătoare se fac de către:

- a) inspectorii de munca din cadrul inspectoratelor teritoriale de munca pe a căror rază teritorială se afla sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului și, respectiv, de către personalul împuternicit al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

b) personalul împuternicit din casele județene de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;

c) personalul împuternicit din cadrul direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București.

Susținerea familiei în vederea creșterii copilului

Pentru copiii născuți, adoptați, încredințați în vederea adopției, luați în plasament, în plasament în regim de urgență sau tutelă până la data de 31 decembrie 2010, persoanele care, în ultimul an anterior datei nașterii copilului ori producerii evenimentelor menționate, au realizat timp de 12 luni venituri profesionale supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, precum și de o indemnizație lunară reprezentând 75% din media veniturilor realizate în ultimele 12 luni. Începând cu luna ianuarie 2012, cuantumul minim, precum și cuantumul maxim ale indemnizației lunare se raportează la indicatorul social de referință, denumit în continuare ISR, și nu poate fi mai mic de 1,2 ISR și nici mai mare de 6,8 ISR.

Cele 12 luni pot fi constituite integral și din perioadele în care persoanele s-au aflat în una sau mai multe dintre următoarele situații:

- a) și-au însoțit soțul/soția trimis/trimisă în misiune permanentă în străinătate;
- b) au beneficiat de indemnizație de șomaj, stabilită conform legii;
- c) au beneficiat de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii;
- d) au realizat perioade asimilate stagiului de cotizare în sistemul public de pensii
- e) au realizat perioade de stagiu de cotizare în sistemul public de pensii în condițiile prevăzute de actele normative cu caracter special care reglementează concedierile colective;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfecționare,,

f) au realizat în sistemul public de pensii, anterior datei intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, perioade de stagiul de cotizare pe bază de contract de asigurare socială;

g) au beneficiat de indemnizația lunară pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani, respectiv până la vârsta de 3 ani în cazul copilului cu handicap;

h) au beneficiat de pensii de invaliditate;

i) au beneficiat de concediu fără plată pentru a participa la cursuri de formare și perfecționare profesională din inițiativa angajatorului sau la care acesta și-a dat acordul, organizate în condițiile legii;

j) au lucrat cu contract individual de muncă în străinătate, pe baza acordurilor guvernamentale bilaterale încheiate de România cu alte state;

k) se află în perioada de întrerupere temporară a activității, din inițiativa angajatorului, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, potrivit legii;

l) se află în perioada de 60 de zile de la absolvirea cursurilor de zi ale învățământului universitar, organizat potrivit legii, cu examen de licență sau de diplomă, în vederea angajării ori, după caz, trecerii în șomaj, potrivit legii;

m) urmează cursurile de zi ale învățământului preuniversitar și universitar, organizat potrivit legii, frecventate fără întrerupere. Sunt exceptate de la această obligație persoanele care au întrerupt cursurile din motive medicale;

n) urmează cursuri cu frecvență de masterat în țară sau într-un alt stat membru al Uniunii Europene, într-un domeniu recunoscut de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, și cel puțin unul dintre părinții copilului are cetățenie română. Nu beneficiază de indemnizație de creștere a copilului cursanții care o primesc din partea altui stat membru al Uniunii Europene.

Prin venituri profesionale supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare, se înțelege: venituri din salarii,



Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga „, SIBIUASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

venituri din activități independente, venituri din activități agricole, așa cum sunt definite de această lege.

Cuantumul indemnizației prevăzute la art. 1 alin. (1) din OUG nr.148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului se majorează cu 1,2 ISR pentru fiecare copil născut dintr-o sarcină gemelară, de tripleți sau multipleți, începând cu al doilea copil provenit dintr-o astfel de naștere.

Începând cu data de 1 ianuarie 2011, persoanele care, în ultimul an anterior datei nașterii copilului, au realizat timp de 12 luni venituri din salarii, venituri din activități independente, venituri din activități agricole supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, pot beneficia opțional de următoarele drepturi:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an, precum și de o indemnizație lunară;
- b) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, precum și de o indemnizație lunară.

Indemnizația lunară se stabilește în cuantum de 75% din media veniturilor nete realizate pe ultimele 12 luni și nu poate fi mai mică de 600 lei și nici mai mare de 3.400 lei.

Indemnizația lunară se stabilește în cuantum de 75% din media veniturilor nete realizate pe ultimele 12 luni și nu poate fi mai mică de 600 lei și nici mai mare de 1.200 lei.

Pentru copilul cu handicap concediul pentru creșterea copilului se acordă până la împlinirea de către acesta a vârstei de 3 ani, iar indemnizația aferentă se acordă în cuantum de 75% din media veniturilor nete realizate pe ultimele 12 luni și nu poate fi mai mică de 600 lei și nici mai mare de 3.400 lei.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Începând cu 1 ianuarie 2011, indemnizația pentru creșterea copilului se acordă în cuantum de 75% din media veniturilor nete lunare realizate în ultimele 12 luni anterioare nașterii copilului sau, după caz, anterioare adopției, încredințării în vederea adopției, stabilirii măsurii plasamentului sau a plasamentului în regim de urgență sau a instituirii tutelei, dar nu mai puțin de 600 lei și nu mai mult de 3.400 lei.

Cuantumul indemnizației se majorează cu 1,2 ISR pentru fiecare copil născut dintr-o sarcină gemelară, de tripleți sau multipleți, începând cu al doilea copil provenit dintr-o astfel de naștere.

Persoanele care sunt îndreptățite să beneficieze de indemnizația pentru creșterea copilului, reglementată de prezenta ordonanță de urgență, și realizează venituri profesionale supuse impozitului pe venit, potrivit prevederilor Legii nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de un stimulent al cărui cuantum se raportează la ISR și se stabilește la 0,2 ISR.

În cazul persoanelor care beneficiază de indemnizația pentru creșterea copilului și solicită dreptul la stimulent, plata acestei indemnizații se suspendă.

De indemnizația și stimulentul beneficiază, opțional, oricare dintre părinții firești ai copilului.

Beneficiază de aceleași drepturi și una dintre persoanele care a adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, cu excepția asistentului maternal profesionist, precum și persoana care a fost numită tutore.

În cazul în care intervine decesul părintelui care îndeplinea condițiile pentru a beneficia de drepturile prevăzute de prezenta ordonanță de urgență, părintele supraviețuitor are dreptul să beneficieze, la cerere, de acestea, după cum urmează:

a) de drepturile părintelui decedat, În situația în care nu îndeplinește condițiile prevăzute de prezenta ordonanță de urgență;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

b) de drepturile prevăzute de prezenta ordonanță de urgență, dacă îndeplinește condițiile de acordare.

Cererea pentru acordarea concediului fără plata indemnizației pentru creșterea copilului se depune și se înregistrează la angajatori pe baza Livretului de familie sau a certificatului de naștere al copilului.

Aceste drepturi se acordă în situația în care solicitantul îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- a) este cetățean român, cetățean străin sau apatrid;
- b) are, conform legii, domiciliul sau reședința pe teritoriul României;
- c) locuiește împreună cu copilul/copiii pentru care solicită drepturile și se ocupă de creșterea și îngrijirea acestuia/acestora.

Începând cu anul 2012, pentru menținerea acestor drepturi, beneficiarii au obligația să își achite obligațiile legale față de bugetul local pentru bunurile pe care le dețin în proprietate. conform prevederilor Legii nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare.

Aceste drepturi se acordă, la cerere, în baza următoarelor documente, după caz:

- a) actul de identitate al solicitantului;
- b) certificatul de naștere al copilului și, după caz, livretul de familie;
- c) certificatul de persoană cu handicap al copilului, după caz;
- d) adeverință eliberată de autoritățile competente sau de către angajator, după caz, din care să rezulte îndeplinirea condițiilor;
- e) adeverință eliberată de plătitorul indemnizației de maternitate sau, după caz, alte dovezi, din care să reiasă ultima zi de concediu de maternitate;
- f) declarație pe propria răspundere din care să reiasă că solicitantul nu beneficiază în același timp de indemnizație de maternitate;
- g) declarație pe propria răspundere din care să rezulte că celălalt părinte natural sau, după caz, o altă persoană nu beneficiază de drepturi;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

- h) declarație pe propria răspundere din care să rezulte că solicitantul se ocupă de creșterea și îngrijirea copilului și că acesta nu este încredințat sau dat în plasament nici unui organism privat autorizat sau serviciu public autorizat ori unei persoane fizice;
- i) dovada eliberată de autoritățile competente, de angajatori sau, după caz, declarație pe propria răspundere, din care să rezulte că solicitantul se află în concediu pentru creșterea copilului;
- j) dovada eliberată de autoritățile competente sau, după caz, declarație pe propria răspundere, din care să rezulte că solicitantul realizează venituri profesionale supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 571/2003;
- k) alte acte necesare, după caz, stabilirii dreptului.

Concediul pentru creșterea copilului se acordă, la cerere, de către persoanele juridice sau fizice, denumite angajatori.

Cererile pentru acordarea drepturilor, reprezentând indemnizație sau stimulent, și documentele din care rezultă îndeplinirea condițiilor legale de acordare a acestora se depun, după caz, la primăria comunei, orașului, municipiului, respectiv sectoarelor municipiului București pe raza căreia solicitantul își are domiciliul sau reședința.

Până la data de 10 a fiecărei luni, primăriile au obligația de a transmite pe bază de borderou cererile înregistrate în luna anterioară. Însoțite de documentele justificative, la direcțiile județene de muncă, solidaritate socială și familie, respectiv la direcția de muncă, solidaritate socială și familie a municipiului București, denumite în continuare direcții teritoriale.

Cererile se soluționează în termen de 15 zile lucrătoare de la data înregistrării la direcția teritorială, prin decizie de admitere sau, după caz, de respingere, emisă de directorul executiv.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Deciziile se comunică solicitantului în termen de 5 zile lucrătoare de la data emiterii. Contestațiile formulate Împotriva deciziei se soluționează potrivit Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004.

Aceste drepturi, reprezentând indemnizație și stimulent, se cuvin și se plătesc după cum urmează:

- începând cu ziua următoare celei în care încetează, conform legii, concediul de maternitate, dacă cererea este depusă în termen de 60 de zile lucrătoare de la acea dată;
- începând cu data nașterii copilului, dacă cererea este depusă în termen de 60 de zile lucrătoare de la acea dată, În cazul persoanelor care nu îndeplinesc condițiile, conform legii, pentru acordarea concediului de maternitate și a indemnizației aferente;
- începând cu data adopției, a instituirii tutelei, plasamentului sau încredințării, dacă cererea este depusă în termen de 60 de zile lucrătoare de la data la care s-au aprobat ori, după caz, s-au instituit măsurile de protecție a copilului;
- de la data depunerii cererii, pentru toate celelalte situații.

Pentru fracțiunile de lună. cuantumul drepturilor prevăzute de prezenta ordonanță de urgență se stabilește proporțional, în funcție de numărul zilelor calendaristice din luna respectivă pentru care acestea se cuvin și se acordă.

Plata drepturilor încetează cu ziua următoare celei în care:

- copilul a împlinit vârsta de 2 ani, respectiv de 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- a avut loc decesul copilului.

Plata drepturilor se suspendă începând cu luna următoare celei în care:

- beneficiarul este decăzut din drepturile părintești;
- beneficiarul este îndepărtat, conform legii, de la exercitarea tutelei;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfecționare,,

- c) beneficiarul nu mai îndeplinește condițiile prevăzute de lege în vederea încredințării copilului spre adopție;
- d) beneficiarul nu mai îndeplinește condițiile prevăzute de lege în vederea menținerii măsurii de plasament;
- e) beneficiarul execută o pedeapsă privativă de libertate sau se află în arest preventiv pe o perioadă mai mare de 30 de zile;
- f) copilul este abandonat ori este internat într-o instituție de ocrotire publică sau privată;
- g) beneficiarul a decedat.
- h) se constată că timp de 3 luni consecutive se înregistrează mandate poștale returnate.

Plata indemnizației se suspendă începând cu ziua următoare celei în care beneficiarul realizează venituri profesionale supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare.

Plata indemnizației pentru creșterea copilului nu se suspendă în situația în care beneficiarii acestei indemnizații primesc diverse sume în baza legii, contractului colectiv de muncă sau a contractului individual de muncă, acordate în perioada concediului pentru creșterea copilului, altele decât cele rezultate din desfășurarea efectivă a unei activități profesionale.

Plata stimulentei se suspendă începând cu ziua următoare celei în care beneficiarul nu mai realizează venituri profesionale supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare.

În situația în care beneficiarul nu mai îndeplinește condițiile, plata drepturilor se suspendă începând cu ziua următoare celei în care condițiile respective nu mai sunt îndeplinite.

În situațiile de suspendare a drepturilor, acestea pot fi solicitate și de către o altă persoană îndreptățită, dacă îndeplinește cerințele legii.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Drepturile se acordă noului beneficiar de la data suspendării, dacă cererea a fost depusă în termen de 60 de zile lucrătoare de la data la care a operat suspendarea, respectiv de la data cererii, dacă cererea a fost depusă după acest termen.

Beneficiarul drepturilor este obligat să comunice în scris primăriei orice modificare intervenită în situația sa, de natură să determine încetarea sau suspendarea plății drepturilor, în termen de 15 zile lucrătoare de la apariția acesteia.

Pe perioada în care se beneficiază de indemnizația pentru creșterea copilului, contribuția individuală de asigurări sociale de sănătate se calculează prin aplicarea cotei prevăzute de lege asupra valorii acesteia și se suportă de la bugetul de stat.

Perioada concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

Drepturile se achită lunar beneficiarului, reprezentantului legal ori mandatarului acestora, împuternicit prin procură, pe bază de mandat poștal sau, după caz, în cont curent personal ori cont de card.

Calculul și plata contribuției individuale de asigurări sociale de sănătate, datorată pentru drepturile prevăzute de prezenta ordonanță de urgență, se fac de către direcțiile teritoriale.

Sumele încasate necuvenit se recuperează de la beneficiarii acestora, pe baza deciziei emise de directorul executiv al direcției teritoriale, cu respectarea termenului general de prescripție.

Sumele încasate necuvenit ca urmare a unei înfracțiuni săvârșite de beneficiar se recuperează de la acesta, în condițiile legii.

Sumele rămase nerecuperate de pe urma beneficiarilor decedați nu se mai urmăresc.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială

Pentru început dorim să clarificăm termenii și expresiile de mai jos care au următoarele semnificații:

- a) scheme profesionale de securitate socială - schemele al căror scop este de a furniza salariaților sau persoanelor care desfășoară activități independente dintr-o întreprindere ori grup de întreprinderi, un domeniu de activitate economică, sector profesional sau grup de sectoare prestații menite să suplimenteze ori să înlocuiască prestațiile prevăzute de sistemul general public de securitate socială, indiferent dacă apartenența la aceste scheme este obligatorie sau facultativă;
- b) principiul egalității de tratament - lipsa oricărui tratament discriminatoriu, direct sau indirect, pe criteriul de sex, în special prin referirea la starea civilă sau familială;
- c) tratament discriminatoriu - orice excludere, restricție ori diferență de tratament, direct sau indirect, între femei și bărbați.

Criteriile de încadrare a unei scheme de securitate socială ca schemă profesională sunt:

- a) se referă la o categorie particulară de lucrători;
- b) este direct legat de perioada de serviciu;
- c) pensia este calculată prin raportare la ultimul salariu/media ultimelor salarii ale lucrătorului.

Aceste măsuri se aplică populației active, inclusiv persoanelor care desfășoară activități independente, persoanelor a căror activitate este întreruptă de boală, maternitate, accident sau șomaj involuntar, persoanelor care caută un loc de muncă, pensionarilor, persoanelor cu handicap, persoanelor care au dobândit o invaliditate, precum și celor care revendică drepturile în numele lor, în condițiile legii.

Prevederile O.U.G. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială se aplică: a)



Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIUASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

schemelor profesionale de securitate socială care asigură protecția în caz de boală, invaliditate, bătrânețe, inclusiv pensionare anticipată, accident de muncă, boală profesională, șomaj;

b) schemelor profesionale de securitate socială care prevăd alte prestații sociale, în bani sau în natură, în special prestații de urmaș și alocații familiale, dacă aceste prestații sunt destinate salariaților și constituie în acest fel avantaje plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia.

Prevederile O.U.G. 67/2007 nu se aplică:

- contractelor individuale de asigurări sociale ale persoanelor care desfășoară activități independente;
- schemelor de securitate socială ale persoanelor care desfășoară activități independente, care au un singur membru;
- contractelor de asigurare la care angajatorul nu este parte, în cazul salariaților;
- dispozițiilor opționale ale schemelor profesionale de securitate socială oferite participanților în mod individual pentru a le garanta fie prestații suplimentare, fie alegerea datei de începere a furnizării prestațiilor normale pentru persoanele care desfășoară activități independente sau o alegere între mai multe prestații;
- schemelor profesionale de securitate socială, în măsura în care prestațiile sunt finanțate de salariați sau de persoanele care desfășoară activități independente prin contribuții plătite pe baze voluntare.

Actele normative în vigoare nu împiedică un angajator să acorde persoanelor care au atins deja vârsta de pensionare pentru a obține o pensie în temeiul unei scheme profesionale, dar care nu au atins vârsta de pensionare pentru a obține pensia pentru limită de vârstă, stabilită conform legii care reglementează sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, un supliment de pensie, al cărui scop este de a egaliza sau de a face aproape egală suma totală a prestației plătite acestor persoane în raport cu suma plătită persoanelor de alt sex aflate în aceeași situație, care au ajuns

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

62

Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



WE TRAIN THE NEW GENERATION
FIDELITAS
Your knowledge is your future!!!

ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
ORPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

deja la vârsta de pensionare legală, până când persoanele care beneficiază de supliment ajung la vârsta de pensionare legală,

Principiul egalității de tratament implică absența oricărei discriminări directe sau indirecte pe criteriul de sex, cu referire în special la starea civilă sau familială, mai ales în privința:

- a) domeniului de aplicare a schemelor profesionale de securitate socială și a condițiilor de acces la acestea;
- b) obligației de a contribui și a calculului contribuțiilor;
- c) calculului prestațiilor, inclusiv al prestațiilor suplimentare datorate soțului/ soției sau persoanelor aflate în întreținere, precum și a condițiilor ce privesc durata și menținerea dreptului la prestații.

Principiul egalității de tratament nu aduce atingere dispozițiilor referitoare la protecția femeii în caz de maternitate, prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

Dispoziții contrare principiului egalității de tratament sunt cele bazate pe criteriul de sex, direct sau indirect în special prin referire la starea civilă ori familială, care stabilesc:

- a) persoanele care pot participa la o schemă profesională de securitate socială;
- b) natura obligatorie sau facultativă a participării la o schemă profesională de securitate socială;
- c) reguli diferite cu privire la vârsta de intrare în schema profesională de securitate socială, perioada minimă de încadrare în muncă sau calitatea de membru al schemei profesionale;
- d) reguli diferite pentru rambursarea contribuțiilor atunci când un salariat sau o persoană care desfășoară activități independente părăsește o schemă profesională de securitate socială fără să fi îndeplinit condițiile care îi garantează un drept ulterior la prestații pe termen lung;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

- e) condiții diferite pentru acordarea prestațiilor sau limitarea acestor prestații la salariații de un anumit sex sau persoanele de un anumit sex care desfășoară activități independente;
- f) vârste de pensionare diferite;
- g) suspendarea menținerii sau dobândirii de drepturi pe perioadele de concediu de maternitate ori de concediu pentru motive familiale, care sunt acordate prin lege sau acord și sunt plătite de către angajator;
- h) niveluri diferite de prestigiu, cu excepția cazului în care este necesar să se ia în considerare factorii de calcul actuarial care diferă în funcție de sex, în cazul schemelor profesionale de securitate socială cu contribuții definite;
- i) niveluri diferite pentru contribuțiile salariaților sau ale persoanelor care desfășoară activități independente;
- j) niveluri diferite pentru contribuțiile angajatorilor, cu excepția cazului schemelor profesionale de securitate socială cu contribuții definite, dacă obiectivul este de a egaliza suma prestațiilor finale ori de a le face cât mai apropiate pentru ambele sexe, sau a cazului schemelor profesionale de securitate socială cu prestații definite, finanțate prin capitalizare, în care contribuțiile angajatorului sunt menite să asigure caracterul adecvat al fondurilor necesare pentru a acoperi costurile prestațiilor;
- k) standarde diferite sau aplicabile numai salariaților de un anumit sex ori persoanelor de un anumit sex care desfășoară activități independente, cu excepția celor prevăzute la lit. h) și i), în ceea ce privește garantarea sau reținerea dreptului la prestații ulterioare atunci când salariatul ori persoana care desfășoară activități independente părăsește schema profesională de securitate socială.

Administratorii schemelor profesionale de securitate socială trebuie să respecte principiul egalității de tratament în procesul de furnizare a prestațiilor.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Autoritățile competente nu vor acorda autorizație, respectiv nu vor permite funcționarea schemelor profesionale de securitate socială care cuprind dispoziții contrare principiului egalității de tratament.

Drepturile și obligațiile persoanelor care desfășoară activități independente derivate din calitatea de membru la o schemă profesională de securitate socială rămân nemodificate în perioada în care schema respectivă de securitate socială va fi revizuită în vederea compatibilizării sale cu prevederile legii.

Sunt exceptate de la aplicarea principiului egalității de tratamente schemele profesionale de securitate socială pentru persoanele care desfășoară activități independente, în ceea ce privește stabilirea vârstei pentru acordarea pensiei pentru limită de vârstă și în ceea ce privește pensia de urmaș.

Dacă femeile și bărbații solicită să li se aplice în aceleași condiții un sistem flexibil în ceea ce privește vârsta de pensionare, aceasta nu încalcă prevederile OUG nr.67/2007.

Orice persoană care se consideră vătămată ca urmare a neaplicării prevederilor prezentei ordonanțe de urgență are dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești competente, direct sau după sesizarea autorităților abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați.

Autoritatea abilitată responsabilă. atât la nivel central, cât și la nivel teritorial, în numele și în contul statului, de aplicarea legislației privind impozitele, taxele, contribuțiile și alte venituri ale bugetului de stat este, potrivit legii, Agenția Națională de Administrare Fiscală.

Înaintarea unei sesizări sau a unei reclamații la nivelul unității ori depunerea unei plângeri la instanțele judecătorești competente de către un salariat, în vederea aplicării prevederilor O.U.G. 67/2007, nu poate constitui motiv pentru concedierea salariatului respectiv.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii

Ținând cont de cerințele Uniunii Europene privind necesitatea implementării principiului egalității de șanse între femei și bărbați pentru a asigura dezvoltarea unei societăți democratice, s-au adoptat măsuri prin care să se poată realiza aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.

Vom prezenta măsurile rezultate din actele normative în vigoare pentru aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați, denumit în continuare principiul egalității de tratament, în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.

Aceste măsuri stabilesc cadrul pentru combaterea discriminării bazate pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, în vederea punerii în practică a principiului egalității de tratament.

Măsurile se aplică tuturor persoanelor fizice și juridice din sectorul public sau privat, inclusiv organismelor publice, care furnizează bunuri și servicii aflate la dispoziția publicului, independent de persoana în cauză, atât în ceea ce privește sectorul public, cât și cel privat, și care sunt oferite în afara vieții private și familiale și privesc tranzacțiile care se derulează în acest cadru.

Aceste măsuri nu se aplică în domeniul:

- a) mass-mediei și publicității;
- b) educației;
- c) ocupării forței de muncă, al muncii și al activităților independente.



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

1. Principiul egalității de tratament

Prin principiul egalității de tratament se înțelege:

- a) că nu va exista nicio discriminare directă bazată pe criteriul de sex, inclusiv aplicarea unui tratament mai puțin favorabil femeilor pe motive de sarcină și maternitate;
- b) că nu va exista nicio discriminare indirectă bazată pe criteriul de sex.

Orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex este interzisă.

Hărțuirea, hărțuirea sexuală și dispoziția de a discrimina o persoană pe baza criteriului de sex constituie discriminare.

Orice măsură sau decizie de discriminare directă ori indirectă împotriva unor persoane pe criterii de sex este considerată discriminatorie.

Este interzis ca deciziile privind o persoană să fie afectate de acceptarea sau respingerea de către persoana în cauză a unui comportament ce ține de hărțuirea ori de hărțuirea sexuală a acesteia.

Nu sunt considerate discriminări:

- a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării;
- b) diferențele de tratament bazate pe o caracteristică de sex, dacă furnizarea de bunuri și servicii destinată în exclusivitate sau cu precădere persoanelor de un anumit sex este justificată de un scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt potrivite și necesare.

2. Calculul actuarial, cooperarea administrativă și diseminarea informațiilor

Utilizarea elementului sex ca factor în calcularea primelor și beneficiilor, în cadrul serviciilor de asigurare și a serviciilor financiare conexe, nu trebuie să determine diferențe în materie de prime și beneficii pentru persoana asigurată,





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRIGIUNEA Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Sunt exceptate de la aplicarea acestor prevederi contractele care conțin diferențe proporționale în materie de prime și beneficii pentru persoanele asigurate, încheiate cu respectarea următoarelor condiții:

- a) elementul sex este un factor determinant în evaluarea riscului;
- b) metoda de calcul a primelor și beneficiilor se bazează pe date actuariale și statistice relevante și realiste, prelucrate, publicate și actualizate regulat.

Autoritatea de supraveghere în domeniul asigurărilor și autoritatea de supraveghere în domeniul pensiilor private au obligația să comunice anual Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, denumită în continuare ANES, derogările de la aplicarea acestor prevederi însoțite de datele statistice relevante.

Societățile care oferă servicii de asigurare, servicii financiare conexe și pensii private au obligația să analizeze existența în cadrul contractelor pe care le încheie a oricăror costuri legate de sarcină și maternitate, pentru persoanele asigurate, care determină diferențe în materie de prime și beneficii.

Menținerea în cadrul contractelor, a oricăror clauze care să determine, pentru persoana asigurată, diferențe în materie de prime și beneficii ca urmare a costurilor legate de sarcină și maternitate este interzisă.

ANES este instituția responsabilă cu asigurarea informării Comisiei cu privire la aplicarea principiului egalității de tratament în domeniul accesului la bunuri și servicii și furnizării de bunuri și servicii și la derogările pe care România le aplică în domeniul reglementat de O.U.G. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri schemelor profesionale de securitate socială.



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

3. Apărarea drepturilor

Orice persoană are dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminată pe baza criteriului de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, să formuleze sesizări/reclamații către furnizorul de bunuri și servicii sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat.

În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul furnizorului de bunuri și servicii prin conciliere, persoana care prezintă elemente de fapt, ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, are dreptul să sesizeze CNCD și să introducă la instanța judecătorească competentă, în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, potrivit dreptului comun, cerere împotriva autorului discriminării pentru despăgubiri materiale și/sau daune morale, precum și pentru înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii,

Cererea poate fi formulată într-un interval de 3 ani de la data săvârșirii faptei. Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește.

Instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex într-un cuantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.

Prejudiciul suferit de persoana vătămată trebuie să fie în mod real, efectiv și proporțional reparat sau compensat.

Valoarea despăgubirilor va fi stabilită de către instanță, potrivit legii. Asociațiile. organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului sau alte persoane juridice care au, conform criteriilor stabilite de legislația în vigoare, interes legitim să vegheze la respectarea principiului egalității de tratament în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii pot, în numele sau în





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ŞI PROTECŢIEI SOCIALE
ŞI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanţat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere şi Perfectionare,,

sprijinul reclamantului, cu acordul acestuia, să se angajeze în orice procedură administrativă şi/sau judiciară în scopul respectării obligaţiilor decurgând din prezenta ordonanţă de urgenţă.

Persoana care se consideră lezată prin nerespectarea principiului egalităţii de tratament în ceea ce priveşte accesul la bunuri şi servicii şi furnizarea de bunuri şi servicii trebuie să probeze în faţa unei instanţe sau a unei autorităţi competente fapte pe care se întemeiază pretinsa discriminare, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamaţia sau, după caz, cererea de chemare în judecată îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.

Prevederile nu se aplică în cadrul procedurilor penale.

Dispoziţiile se aplică şi în cazul asociaţiilor, organizaţiilor sau altor persoane juridice.

Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex în ceea ce priveşte accesul la bunuri şi servicii şi furnizarea de bunuri şi servicii, adresate instanţelor judecătoreşti competente, sunt scutite de taxa de timbru.

Orice tratament sau consecinţă nefavorabilă ca reacţie la o plângere ori acţiune în justiţie referitoare la aplicarea principiului egalităţii de tratament în ceea ce priveşte accesul la bunuri şi servicii şi furnizarea de bunuri şi servicii este interzis.

4.Sanctiuni

Încălcarea prevederilor O.U.G. 61/2008 atrage răspunderea contravenţională a persoanelor vinovate.

Constatarea şi sancţionarea contravenţiilor prevăzute de lege se fac de către CNCD, conform procedurii reglementate de Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completări ulterioare.



Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga„, SIBIUWE TRAIN THE NEW GENERATION
FIDELITAS
Your knowledge is your future!!ASOCIATIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Aceste prevederi nu aduc atingere libertății individului de a-și alege partenerii contractuali, cu condiția ca această alegere să nu fie determinată de sexul persoanei respective.

Prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

1. Principii și definiții

În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege¹⁵.

Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

- a) dreptul la un tratament egal în fața instanțelor judecătorești și a oricărui alt organ jurisdicțional;
- b) dreptul la securitatea persoanei și la obținerea protecției statului împotriva violențelor sau maltrărilor din partea oricărui individ, grup sau instituție;
- c) drepturile politice, și anume drepturile electorale, dreptul de a participa la viața publică și de a avea acces la funcții și demnități publice;
- d) drepturile civile, în special:
 - i. dreptul la libera circulație și la alegerea reședinței;
 - ii. dreptul de a părăsi țara și de a se întoarce în țară;
 - iii. dreptul de a obține și de a renunța la cetățenia română;
 - iv. dreptul de a se căsători și de a-și alege partenerul;
 - v. dreptul de proprietate;
 - vi. dreptul la moștenire;
 - vii. dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie;

¹⁵ Constituția României, art.1, alin 3.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfecționare,,

- viii. dreptul la libertatea de opinie și de exprimare;
- ix. dreptul la libertatea de întrunire și de asociere;
- x. dreptul de petiționare;
- e) drepturile economice, sociale și culturale, în special:
 - i. dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;
 - ii. dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate;
 - iii. dreptul la locuință;
 - iv. dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale;
 - v. dreptul la educație și la pregătire profesională;
 - vi. dreptul de a lua parte, în condiții de egalitate, la activități culturale și sportive;
- f) dreptul de acces la toate locurile și serviciile destinate folosinței publice.

Exercitarea drepturilor enunțate privește și persoanele aflate în situații comparabile.

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Sunt discriminatorii, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.

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.

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

Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

Constituie victimizare și se sancționează contravențional orice tratament advers. venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării,

Aceste prevederi nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie și a dreptului la informație.

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

raport cu celelalte persoane. grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare.

Eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin:

- a) prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea șanselor;
- b) mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare;
- c) sancționarea comportamentului discriminatoriu.

Comportamentul discriminatoriu atrage răspunderea civilă, contravențională sau penală, după caz. în condițiile legii.

Dispozițiile prezentate se aplică tuturor persoanelor fizice sau juridice, publice sau private, precum și instituțiilor publice cu atribuții în ceea ce privește:

- a) condițiile de în cadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare. selectare și promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, formare și perfecționare profesională;
- b) protecția și securitatea socială;
- c) serviciile publice sau alte servicii, accesul la bunuri și facilități;
- d) sistemul educațional;
- e) asigurarea libertății de circulație;
- f) asigurarea liniștii și ordinii publice;
- g) alte domenii ale vieții sociale.

Categorie defavorizată este acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfecționare,,

2. Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

Constituie contravenție, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenența sa la o categorie defavorizată,

Constituie contravenție, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități. etniei, religii. categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) Încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Constituie contravenție, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja.

În muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități. etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

Constituie contravenție, condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanța cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților; Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasă, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Constituie contravenție, discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.

Aceste prevederi nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.

3. Accesul la serviciile publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități

Constituie contravenție, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, discriminarea unei persoane fizice, a unui grup de persoane din cauza apartenenței acestora ori a persoanelor care administrează persoana juridică la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză prin:

- a) refuzarea acordării serviciilor publice administrative și juridice;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

- b) refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile de sănătate publică - alegerea medicului de familie, asistență medicală, asigurările de sănătate, serviciile de urgență sau alte servicii de sănătate;
- c) refuzul de a vinde sau de a închiria un teren sau imobil cu destinație de locuință, cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare;
- d) refuzul de a acorda un credit bancar sau de a încheia orice alt tip de contract, cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare;
- e) refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de teatre, cinematografe, biblioteci, muzee și expoziții, cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare;
- f) refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de magazine, hoteluri, restaurante, baruri, discoteci sau de orice alți prestatori de servicii, indiferent dacă sunt în proprietate privată ori publică, cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare;
- g) refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de companiile de transport în comun - prin avion, vapor, tren, metrou, autobuz, troleibuz, tramvai, taxi sau prin alte mijloace -, cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare;
- h) refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități.



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

4. Accesul la educație

Constituie contravenție, refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la sistemul de educație de stat sau privat, la orice formă, grad și nivel, din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.

Aceste prevederi se aplică tuturor fazelor sau etapelor din sistemul educațional, inclusiv la admiterea sau la Înscrierea în unitățile ori instituțiile de învățământ și la evaluarea ori examinarea cunoștințelor.

Constituie contravenție, solicitarea unor declarații doveditoare ale apartenenței acelei persoane sau acelui grup la o anumită etnie. care să condiționeze accesul unei persoane sau unui grup de persoane la educație în limba maternă. Excepție face situația în care în învățământul liceal și universitar candidații concurează pe locuri special acordate pentru o anumită minoritate și se impune dovedirea, printr-un act din partea unei organizații legal constituite a minorității respective, a apartenenței la această minoritate.

Aceste prevederi nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului unității ori instituției de învățământ de a refuza înscrierea sau admiterea unei persoane ale cărei cunoștințe ori rezultate anterioare nu corespund standardelor sau condițiilor de înscriere cerute pentru accesul în instituția respectivă, atât timp cât refuzul nu este determinat de apartenența persoanei în cauză la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie de favorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia.

De asemenea, nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului unității ori instituției de învățământ pentru pregătirea personalului de cult de a refuza înscrierea unei persoane al cărei statut confesional nu corespunde condițiilor stabilite pentru accesul în instituția respectivă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIROSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Constituie contravenție, orice îngrădiri pe criterii de apartenență la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată în procesul de înființare și de acreditare a instituțiilor de învățământ înființate în cadrul legislativ în vigoare.

5. Libertatea de circulație, dreptul la libera alegere a domiciliului și accesul în locurile publice

Constituie contravenție, orice acțiuni constând în amenințări, constrângeri, folosirea forței sau orice alte mijloace de asimilare, strămutare sau colonizare de persoane, în scopul modificării compoziției etnice, rasiale sau sociale a unei zone a țării sau a unei localități.

Constituie contravenție, orice comportament constând în determinarea părăsirii domiciliului, în deportare sau în îngreunarea condițiilor de viață și de trai cu scopul de a se ajunge la renunțarea la domiciliul tradițional al unei persoane sau al unui grup de persoane aparținând unei anumite rase, naționalități, etniei sau religii, respectiv al unei comunități, fără acordul acestora. Constituie o încălcare a prevederilor atât obligarea unui grup de persoane aflate în minoritate de a părăsi localitatea, aria sau zonele în care locuiește, cât și obligarea unui grup de persoane aparținând majorității de a se stabili în localități, arii sau zone locuite de o populație aparținând minorităților naționale.

Constituie contravenție, orice comportament care are ca scop mutarea sau alungarea unei persoane sau unui grup de persoane dintr-un cartier sau dintr-un imobil din cauza apartenenței acestuia la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.

Această prevedere nu poate fi interpretată în sensul restrângerii dreptului autorităților de punere în aplicare a planurilor de sistematizare și amenajare a teritoriului, atât timp cât mutarea se face în condițiile legii, iar măsura luată nu este





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
ORPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

determinată de apartenența persoanei sau a grupului de persoane în cauză la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acestora

Constituie contravenție, interzicerea accesului unei persoane sau al unui grup de persoane în locurile publice din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la oricare altă categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.

6. Dreptul la demnitatea personală

Constituie contravenție, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie de favorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.

7. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, denumit în continuare Consiliul, este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul Își desfășoară activitatea în mod independent, fără ca aceasta să fie îngrădită sau influențată de către alte instituții ori autorități publice.

Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării,

Consiliul elaborează și aplică politici publice în materia nediscriminării. În acest sens, Consiliul va consulta autoritățile publice, organizațiile neguvernamentale, sindicatele și alte entități legale care urmăresc protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării.

În vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii:

- a) prevenirea faptelor de discriminare;
- b) medierea faptelor de discriminare;
- c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare;
- d) monitorizarea cazurilor de discriminare;
- e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării.
- f) Consiliul Își exercită competențele la sesizarea unei persoane fizice sau juridice ori din oficiu.

Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Consiliul soluționează sesizarea prin hotărâre a Colegiului director.

Persoana care se consideră discriminată are dreptul să solicite

Înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Colegiul director al Consiliului dispune măsurile specifice constatării existenței discriminării, cu citarea obligatorie a părților. Citarea se poate face prin orice mijloc care asigură confirmarea primirii. Neprezentarea părților nu împiedică soluționarea sesizării, Acțiunea de investigare întreprinsă de Colegiul director se desfășoară la sediul instituției sau în alt loc stabilit de acesta.

Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

Hotărârea Colegiului director de soluționare a unei sesizări se adoptă în termen de 90 de zile de la data sesizării și cuprinde: numele membrilor Colegiului director care au emis hotărârea, numele, domiciliul sau reședința părților, obiectul sesizării și susținerile părților, descrierea faptei de discriminare, motivele de fapt și de drept care au stat la baza hotărârii

Colegiului director, modalitatea de plată a amenzii, dacă este cazul, calea de atac și termenul în care aceasta se poate exercita.

Hotărârea se comunică părților în termen de 15 zile de la adoptare și produce efecte de la data comunicării.

Hotărârea Colegiului director poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.

Hotărâri le care nu sunt atacate în termenul de 15 zile constituie de drept titlu executoriu.

Consiliul este condus de un președinte cu rang de secretar de stat, ales de membrii Colegiului director din rândul acestora, pentru un mandat de 5 ani. Președintele este ordonator principal de credite. Președintele este ajutat în activitatea





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

sa de un vicepreședinte, ales de Colegiul director dintre membrii acestuia, pentru un mandat de 2 ani și jumătate.

Raportul anual de activitate al Consiliului se dezbate și se aprobă de Parlament.

Raportul de activitate se depune la birourile permanente ale Camerei Deputaților și Senatului până la data de 15 aprilie a anului următor,

Colegiul director al Consiliului este organ colegial, deliberativ și decizional, responsabil pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de lege.

Colegiul director este compus din 9 membri cu rang de secretar de stat, propuși și numiți, în ședință comună, de cele două Camere ale Parlamentului.

Poate fi numit membru al Colegiului director orice cetățean român care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- are capacitate deplină de exercițiu;
- are studii superioare absolvite cu diplomă de licență;
- nu are antecedente penale și se bucură de o bună reputație;
- are o activitate recunoscută în domeniul apărării drepturilor omului și combaterii discriminării; nu a fost agent sau colaborator al poliției politice comuniste;
- nu a colaborat cu organele de securitate și nu a aparținut acestora.

La numirea membrilor Colegiului director se va urmări ca minimum două treimi dintre aceștia să fie licențiați în științe juridice.

Membrii Colegiului director pot fi revocați sau eliberați din funcție numai în următoarele cazuri:

- demisie;
- expirarea duratei mandatului;
- incapacitate de muncă, potrivit legii;
- dacă au fost condamnați definitiv pentru o faptă prevăzută de legea penală;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

e) dacă nu mai îndeplinesc condițiile prevăzute de Ordonanță nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

f) la propunerea fundamentală a cel puțin două treimi din numărul acestora.

În situația în care împotriva unui membru al Colegiului director se pune în mișcare acțiunea penală, acesta se consideră suspendat de drept din funcție până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești. Dacă prin hotărâre se constată nevinovăția persoanei în cauză, suspendarea ei din funcție încetează, este repusă în toate drepturile avute anterior suspendării și i se achită drepturile bănești de care a fost lipsită.

Propunerile nominale pentru Colegiul director se înaintează birourilor permanente ale Camerei Deputaților și Senatului în cel mult 30 de zile de la data la care mandatele au devenit vacante. Propunerile vor fi însoțite de: curriculum vitae, cazier judiciar și declarații pe propria răspundere ale candidaților, din care să reiasă că nu se încadrează în prevederile art. 23 alin. (3) lit. e) și f) ale O.G. 137/2000, republicată. Birourile permanente ale celor două Camere ale Parlamentului publică pe paginile lor de internet candidaturile depuse și înaintează propunerile comisiilor permanente de specialitate, în vederea audierii candidaților în ședință comună. În termen de 15 zile de la publicarea candidaturilor se pot depune la comisiile permanente de specialitate obiecțiuni în scris, argumentate, cu privire la candidaturile depuse.

În urma audierii candidaților, comisiile permanente de specialitate întocmesc un aviz comun pe care îl prezintă în ședință comună a Camerei Deputaților și Senatului.

Candidaturile se aprobă cu votul majorității deputaților și senatorilor prezenți. Membrii Colegiului director al Consiliului sunt garanți ai interesului public. Durata mandatului membrilor Colegiului director este de 5 ani, iar numirea acestora se face eșalonat, în funcție de expirarea mandatelor.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

În cazul în care un loc în Colegiul director devine vacant înainte expirării mandatului, acesta va fi ocupat de o altă persoană numită, conform procedurii reglementate de prezenta ordonanță, pentru restul de mandat rămas vacant.

Activitatea depusă de membrii Colegiului director pe perioada exercitării mandatului se consideră veche în specialitate.

În soluționarea cazurilor de discriminare, membrii Colegiului director au calitatea de agent constator care aplică sancțiunile pentru contravențiile stabilite prin prezenta ordonanță. Aceștia își pot delega calitatea de agent constator persoanelor din aparatul de lucru al Consiliului.

La solicitarea președintelui, membrii Colegiului director licențiați în științe juridice pot reprezenta Consiliul în instanțele de judecată în cauzele ce privesc fapte de discriminare.

8. Dispoziții procedurale și sancțiuni

La cererea agenților constatori, reprezentanții legali ai autorităților și instituțiilor publice și ai agenților economici supuși controlului, precum și persoanele fizice au obligația, în condițiile legii:

- să pună la dispoziție orice act care ar putea ajuta la clarificarea obiectivului controlului;
- să dea informații și explicații verbale și în scris, după caz, în legătură cu problemele care formează obiectul controlului;
- să elibereze copiiile documentelor solicitate;
- să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a controlului și să-și dea concursul pentru clarificarea constatrilor lor.

Nerespectarea acestor obligații constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 200 lei la 1.000 lei.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Persoana care se consideră discriminată poate formula, în fata instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului.

Termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Judecarea cauzei are loc cu citarea obligatorie a Consiliului.

Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața instanței se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv Înregistrări audio și video sau date statistice.

La cerere, instanța poate dispune retragerea sau suspendarea de către autoritățile emitente a autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatorie, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile legii.

Hotărârea pronunțată de instanța de judecată se comunică Consiliului. Organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au interes legitim în combaterea discriminării au calitate procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane.

Aceste organizații au calitate procesuală activă și în cazul în care discriminarea aduce atingere unei persoane fizice, la cererea acesteia din urmă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017

I. Introducere

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este un principiu fundamental al drepturilor omului, transpus atât la nivel legislativ cât și la nivelul politicilor publice. Studii recente în acest domeniu au relevat faptul că introducerea perspectivei de gen în politicile publice conduce la creșteri semnificative ale economiei și nivelului de trai al cetățenilor.

În ultimii ani, s-a putut observa că diferențele de gen s-au diminuat, însă nu suficient pentru a realiza de facto egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Experiența românească în domeniul egalității de gen include deja o legislație bine structurată, mecanisme instituționale care pun în aplicare acest principiu, o societate civilă puternică și un important segment academic.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, reprezintă actul normativ prin care s-a asigurat armonizarea legislativă cu reglementările comunitare în materie. Actele juridice comunitare care reglementează domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și care reprezintă repere importante pentru prezenta strategie, sunt:

- Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului;
- Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE;

- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă);
- Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
- Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează;
- Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea progresivă a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale.

La nivel național, reglementarea legală în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați a fost asigurată de către Direcția Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați care a funcționat ca structură de specialitate în cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, fiind succesoarea fostei Agenții Naționale pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați (ANES), instituție care a fost desființată, potrivit legii, prin reorganizarea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

În conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 10 din 9 ianuarie 2013 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV), cu modificările și completările ulterioare, atribuțiile ministerului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați vizează:





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

1. Elaborarea de politici și planuri naționale de acțiune ale Guvernului în domeniu legalității de șanse între femei și bărbați și coordonarea aplicării acestora.
2. Avizarea proiectelor de acte normative, inițiate de celelalte ministere și de alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, în vederea integrării și respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.
3. Primirea de reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private, transmiterea acestora instituțiilor competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii și asigurării de consiliere victimelor, în condițiile legii.
4. Elaborarea de rapoarte, studii, analize și prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate domeniile de activitate.
5. Asigurarea schimbului de informații cu organismele europene și alte organisme și instituții internaționale la care România este parte, pentru domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

În conformitate cu Hotărârea Guvernului nr. 517/2013 pentru modificarea unor acte normative în domeniul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, Anexa 1, activitatea în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați se desfășoară în prezent în cadrul Direcției Ocupare și Egalitate de Șanse.

Potrivit Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, în coordonarea MMFPSPV își desfășoară activitatea Comisia Națională în domeniul Egalității de Șanse între femei și bărbați (CONES); secretarul de stat coordonator al activității în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați este Președintele CONES.

CONES este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de specialitate ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului sau autorităților administrative autonome, ai organizațiilor sindicale și ai asociațiilor





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

patronale reprezentative la nivel național, precum și din reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale, cu activitate recunoscută în domeniu, desemnați prin consens de acestea.

Potrivit legii, atribuțiile CONES sunt prevăzute în regulamentul propriu de organizare și funcționare, avizat de membrii CONES și aprobat prin hotărârea Guvernului nr. 933 din 27 noiembrie 2013.

CONES a funcționat și în perioada 2006 - 2010 în coordonarea fostei ANES și a contribuit în mod activ la elaborarea și implementarea primelor două Strategii Naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioadele 2006– 2009, respectiv 2010 - 2012. De asemenea, CONES a sprijinit și alte activități desfășurate de către fosta ANES, având un rol important în introducerea perspectivei de gen în politicile și programele derulate la nivel național.

Promovarea perspectivei de gen în politicile din țara noastră se menține ca fiind o constantă la nivel național și, în acest sens, direcția de specialitate a elaborat și va implementa cea de-a treia Strategie națională în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și Planul general de acțiuni pentru implementarea Strategiei, pentru o perioadă de 4 ani, respectiv 2014 - 2017.

II. Informații generale relevante

Criza economică și socială prin care trece Europa a afectat, fără îndoială, toate grupurile vulnerabile și în mod special, femeile. Este cunoscut faptul că majoritatea măsurilor de austeritate asumate la nivelul Statelor Membre, având predominant un caracter financiar - fiscal, au influențat semnificativ situația economică și socială în special a grupurilor vulnerabile din toată Europa. Restructurările, reorganizările și concedierile, atât din sectorul public, cât și din sectorul privat, au afectat deopotrivă bărbați și femei.



Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIUASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

În această perioadă, în mod firesc și România a înregistrat evoluții specifice în ceea ce privește participarea activă și echilibrată a femeilor și bărbaților la viața publică.

Înainte de manifestarea acută a crizei economice și financiare, pe baza rezultatelor încurajatoare ale Strategiei Lisabona, atingerea țintei de ocupare a femeilor și a bărbaților în conformitate cu obiectivele Strategiei Europa 2020 pentru creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii (75% rata de ocupare a forței de muncă) părea a fi un obiectiv posibil de realizat.

În 2011, la nivelul Uniunii Europene (UE-27), rata de ocupare (pentru categoriile de vârste cuprinse între 15 – 64 de ani) a bărbaților atinsese 70,1% iar cea a femeilor 58,5%. Cu toate acestea, o comparație pe termen mai lung arăta că, dacă rata de ocupare a bărbaților în 2011 s-a situat sub nivelul corespunzător înregistrat cu zece ani în urmă (70,9 % în 2001), a existat o creștere semnificativă a procentului de femei din totalul persoanelor angajate, de 4,2 puncte procentuale, de la 54,3 % în 2001.

Pentru o anumită categorie de femei active în unele sectoare economice, crizase pare că a menținut acest procent ridicat al ratei de ocupare, ea afectând în mai mare măsură bărbații¹⁶. Însă, dacă la începutul manifestării efectelor crizei economice și financiare (trimestrul IV 2008), reducerile de personal s-au înregistrat masiv în sectoare cu personal predominant masculin, măsurile ulterioare de austeritate au lovit puternic și în alte sectoare, inclusiv în cele dominate numeric de feminin. Această situație a determinat modificări de substanță asupra politicilor de protecție socială, prevenire și combatere a șomajului și formare profesională, inclusiv asupra funcțiilor familiei și relațiilor intrafamiliale, în special în ceea ce privește schimbarea rolurilor de „susținător de familie” ce revin în mod tradițional bărbaților.

¹⁶ Potrivit "The impact of the economic crisis on the situation of women and men on gender equality policies", Syntesis raport, Francesca Bettio, Marcella Corsi, Carlo D'Ippoliti, Antigone Lyberaki, Manuela Samek Lodovici and Alina Verashchagina, European Commission, Directorate-General for Justice; Unit D2 "Equality between men and women", 2012.



Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIUASOCIATIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

La nivelul Uniunii Europene există un consens cu privire la faptul că ținta europeană de 75% în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă, stabilită în contextul Strategiei Europa 2020, va putea fi atinsă doar dacă mai multe femei vor participa pe piața muncii. În consecință și la nivel național, trebuie să existe o motivație puternică pentru ca politicile să fie în continuare puternic focalizate pe utilizarea potențialul neexploatat, sau sub-exploatat, al femeilor care se află în afara pieței muncii, sau care nu își valorifică întreg potențialul pe piața muncii, în vederea creșterii ratei de ocupare a acestora până la nivelul de 70%, în conformitate cu angajamentele României legate de îndeplinirea țăintelor Strategiei Europa 2020.

În anul 2012, în România, rata de ocupare a populației cu vârstă de muncă(segmentul de vârstă 15-64 ani) a fost de 64,2% (72,1% bărbați și 56,4% femei)¹⁷.

Pentru segmentul de vârstă cuprins între 20-64 ani, la nivelul anului 2012, rata de ocupare a populației în vârstă de 20-64 ani a fost de 63,8% la o distanță de 6,2 puncte procentuale față de ținta națională de 70% stabilită în contextul Strategiei Europa 2020. Au fost înregistrate valori mai mari pentru populația de sex masculin (71,4% față de 56,3% pentru populația de sex feminin), iar pentru segmentul de vârstă 55-64 de ani, respectiv populația activă ce poate fi definită ca vârstnică, procentul înregistrat de România a fost de 32,9% femei și 51,2% bărbați.

Conform statisticilor EUROSTAT, în anul 2012, rata șomajului în România s-a situat pe poziția a 7– a între țările cu cele mai mici rate ale șomajului din UE, respectiv 7%, cu 3,5 puncte procentuale sub media europeană. Rata șomajului feminin păstra tendința de a se situa sub cea masculină, fiind de aproximativ 6,4% pentru femei față de 7,6% în cazul bărbaților.

¹⁷ Institutul Național de Statistică. Forța de Muncă în România. Ocupare și Șomaj în anul 2012





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Discriminarea directă, indirectă și existența segregării pe piața muncii a contribuit la înregistrarea unui decalaj evident între veniturile femeilor și cele ale bărbaților. Datele statistice furnizate de către EUROSTAT evidențiază faptul că pentru anul 2011, procentul diferenței salariale între femei și bărbați, la nivel european, a fost de 16,4%, cele mai mari valori, de peste 20%, înregistrându-se în Estonia, Republica Cehă, Austria, Germania și Grecia. La polul opus se afla Slovenia, cu un procent de 2%, Polonia cu 5% și Italia, cu 6%. În România, la nivelul anului 2011, diferența salarială dintre femei și bărbați a fost de 12%.

La nivel întregii Uniuni Europene, femeile sunt mult mai expuse riscului de sărăcie și excluziune socială decât bărbații, în principal datorită veniturilor mai mici ale acestora. Conform datelor centralizate de către EUROSTAT, în anul 2011, la nivelul UE, 25,3% dintre femei se aflau în pragul sărăciei și al excluderii sociale, spre deosebire de 23,1% dintre bărbați. De altfel, riscul de sărăcie și de expunere la situații sociale dificile a crescut considerabil în ultimii doi ani, mai ales pe fondul crizei și măsurilor de austeritate impuse de către aceasta.

Statisticile europene arată că în perioada 2005-2011, riscul de sărăcie sau excluziune socială a suferit o scădere mai accentuată în România (-3,3%) decât în UE27 (-0,3%). Cu toate acestea, în 2011, 40,3% din populația României era expusă riscului de sărăcie sau excluziune socială (față de 24,1% media europeană)¹⁸ iar ponderea femeilor expuse riscului de sărăcie sau excluziune socială a fost mai mare decât cea a bărbaților aflați în aceeași situație (42,06%, respectiv 39,42%).

Participarea echilibrată pe piața muncii atât a femeilor cât și a bărbaților – în termeni de ocupare, salarizare, promovare și participare la formare continuă – este strâns legată de contextul familial. Din aceste considerente, reiese necesitatea punerii în aplicare a unor politici coerente care să stimuleze acest proces al concilierii vieții

¹⁸Eurostat (ilc_peps01 series)





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

profesionale cu cea familială și cea privată. Abordarea acestei problematice trebuie să ia în considerare nu numai dimensiunea economică dar și cea socio-culturală în cadrul căreia sunt perpetuate stereotipuri de gen care, cel mai adesea, conduc la o repartizare inegală a puterii economice și politice în societate și la o limitare a accesului femeilor în diferite sfere ale vieții sociale, spre exemplu, în anumite arii profesionale considerate a fi „natural masculine”.

Accesul la resursele materiale și financiare, la educație, pe piața muncii și la decizie sunt strâns legate între ele și se influențează reciproc, traducând implicit gradul de democratizare a distribuirii puterii între femei și bărbați, la un moment dat.

O perspectivă realistă asupra egalității de șanse poate fi conturată prin datele existente cu privire la participarea femeilor la viața politică.

Astfel, în urma unei analize a participării femeilor și bărbaților la alegerile locale din luna iulie 2012, a reieșit faptul că femeile ocupă în proporție de numai 5,95 % funcții publice alese. În ceea ce privește alegerile parlamentare din decembrie 2012, ponderea femeilor - de 11,5% - a înregistrat o ușoară creștere față de vechiul legislativ 2008 – 2012, în care femeile ocupau un procent de 9,8% din totalul numărului de parlamentari. În comparație, la nivelul UE, 24% dintre parlamentari sunt femei, reprezentând o creștere cu 16% față de situația înregistrată cu 10 ani în urmă.

Potrivit bazei de date *on-line* a Comisiei Europene cu privire la situația femeilor și a bărbaților în poziții de decizie, domeniul administrație publică, în cadrul administrațiilor publice centrale din statele membre ale UE („*ministerele sau departamentele guvernamentale la nivel național conduse de un ministru*”), la cele două niveluri decizionale (*funcții cu caracter decizional ce urmează celei a demnitarului*), ponderea femeilor a crescut: dacă în 2003 procentul înregistrat era de 25,5%, în anul 2011 era de 34.5% iar în 2012, de 33%.

În România, ponderea reprezentării femeilor în poziții decizionale, la ambele niveluri, crește de la 27% în 2003 la 56% în 2011 și, în concordanță cu tendința

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

94

Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



WE TRAIN THE NEW GENERATION
FIDELITAS
Your knowledge is your future!!

ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

descrescătoare înregistrată și la nivelul Uniunii Europene, la 51% în 2012. În fapt, se constată că procentul femeilor care ocupă poziții de decizie în administrația publică centrală depășește semnificativ media generală din UE, fapt care situează țara noastră, la acest indicator, printre primele locuri în ierarhia europeană.

III. Priorități, politici și cadrul juridic existent

În România, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este un principiu fundamental al drepturilor omului, transpus atât la nivel legislativ cât și la nivelul politicilor publice. Acest principiu este consacrat în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, care reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate sferele vieții publice din România și definește termeni ca: egalitate de șanse între femei și bărbați, discriminare pe criteriu de sex, discriminarea directă, indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală, plată egală pentru muncă de valoare egală, acțiuni pozitive, discriminarea multiplă.

De asemenea, legea cuprinde capitole specifice în care sunt prezentate măsurile privind respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați pe piața muncii, participarea la decizie, la educație, eliminarea rolurilor și stereotipurilor de gen.

În scopul implementării politicii publice a Guvernului în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, în conformitate cu prevederile Programelor de Guvernare, MMFPSPV și-a asumat obiective în domeniu, puse în aplicare prin intermediul unor măsuri specifice înscrise în două documente strategice anterioare elaborate de către fosta ANES: Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006 - 2009 și Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 - 2012.

Programul de Guvernare 2013 – 2016 și-a propus în cuprinsul capitolului "Muncă", mai multe direcții de acțiune în care dimensiunea de gen a fost luată în





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

considerare. Astfel, capitolul prevede susținerea egalității de șanse, inclusiv privind eliminarea diferențelor salariale între femei și bărbați pe piața muncii și includerea principiilor coeziunii sociale și a egalității de gen în toate politicile publice și întărirea capacității de monitorizare a aplicării acestora, obiective comune și în spiritul prezentei Strategii. Mai mult, în capitolul "Educație", *Pachetul Social Garantat pentru Educație* include garantarea egalității de șanse indiferent de statutul social al familiilor din care provine copilul, sex, religie, etnie, capacități psihomotorii, etc. iar programul „Șansa a doua prin educație” care vizează eliminarea analfabetismului și integrarea pe piața muncii, ia în considerare garantarea egalității de șanse și eliminarea oricăror forme de discriminare.

IV. Definirea problemei

Pornind de la experiența primelor Strategii naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioadele 2006 - 2009, respectiv, 2010 - 2012, prezentul document strategic își propune să restrângă, să concentreze domeniile de intervenție, atât din rațiuni pragmatice, de eficiență, cât și financiare. În timp ce primul document strategic pentru perioada 2006 - 2009 s-a focalizat preponderent pe măsuri de informare și conștientizare, cel de-al doilea document strategic și-a extins ariile de intervenție și a prevăzut măsuri și activități concrete care să răspundă situațiilor problematice care au fost identificate de-a lungul timpului pe anumite arii de intervenție specifice precum educația, piața muncii, viața socială, roluri și stereotipuri de gen, participarea la procesul de luare a deciziilor.

În contextul reducerilor financiare și de personal precum și a reorganizării instituționale, respectiv desființarea ANES, implementarea Strategiei naționale pentru perioada 2010 - 2012 a înregistrat o serie de nerealizări și/sau mari întârzieri.

În cadrul acestui document strategic, educația a fost apreciată ca fiind unul dintre domeniile prioritare de intervenție pentru promovarea unei societăți axate pe



Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga„ SIBIUASOCIATIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

respectarea drepturilor omului și susținerea diversității. Documentul a relevat faptul că, dincolo de intervenții legislative punctuale, combaterea discriminării de gen este condiționată de existența unui sistem educativ favorabil egalității de șanse și dezvoltării personale. Obiectivul general pentru această arie de intervenție a fost introducerea perspectivei de gen în educație.

Un alt obiectiv major de intervenție a vizat piața muncii prin: reducerea diferenței salariale între femei și bărbați și implementarea unor măsuri de conciliere a vieții de familie cu viața profesională. În vederea îndeplinirii acestui obiectiv, direcția de specialitate a organizat reuniuni cu partenerii sociali, reprezentanții organizațiilor neguvernamentale și alți experți în vederea identificării de modalități concrete de diminuare a diferenței salariale.

În cadrul ariei de intervenție referitoare la viața socială, s-a considerat oportună sărbătorirea unor date importante din istoria luptei pentru drepturile femeilor și drepturile omului, ca de exemplu: Ziua Internațională a femeii (8 martie), Ziua internațională a bărbatului (19 noiembrie), Ziua internațională a Familiei (15 mai), Ziua Internațională a femeii din mediul rural (15 octombrie), Ziua Internațională pentru eliminarea violenței împotriva femeii (25 noiembrie), Ziua Internațională a Drepturilor Omului (10 decembrie).

Eliminarea rolurilor și stereotipurilor de gen din mass-media a reprezentat o altă arie prioritară a Strategiei naționale pentru perioada 2010 - 2012. Din perspectiva de gen, s-a concluzionat că mesajul transmis de media trebuie să răspundă nevoilor individuale și specifice atât ale femeilor, cât și ale bărbaților. Mai mult decât atât, imaginea femeilor și a bărbaților proiectată prin intermediul mesajelor media nu trebuie să aducă atingere demnității individuale și să reflecte situarea unora sau altora în ipostaze inferioare și degradante. În colaborare cu Fondul Națiunilor Unite pentru Populație (UNFPA) România, direcția de specialitate, a participat ca membru permanent la organizarea Observatorului de Gen din România. Principalele arii de



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga„, SIBIU



ASOCIATIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

interes ale Observatorului de Gen sunt: piața muncii, educație, sănătate, migrație, incluziune socială și eliminarea rolurilor și stereotipurilor de gen. Observatorul de Gen a fost lansat la finalul lunii octombrie 2011, în conformitate cu planul strategic întocmit și asumat de UNFPA. Acesta cuprinde inventarierea și analiza politicilor publice în domeniul egalității de gen, un inventar al legislației în domeniul combaterii discriminării și al publicațiilor academice în domeniul egalității de gen, a studiilor și cercetărilor din domeniu, o bază de date a organizațiilor neguvernamentale cu activitate în domeniul egalității de gen și apărarea drepturilor omului.

Participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților la procesul de decizie reprezintă un principiu fundamental asumat de către România atât prin prevederile legislative în vigoare cât și prin programele realizate. Astfel, au fost elaborate analize statistice privind „Situția femeilor și a bărbaților în poziții de decizie în administrația publică centrală”, iar raportările din anii 2011 - 2013 care au fost comunicate Comisiei Europene pentru actualizarea bazei sale de date anuale privind echilibrul de gen în pozițiile de decizie în administrația publică centrală precum și analiza comparativă 2011 - 2012 a poziționării României în baza de date centralizată a Comisiei Europene, sunt publicate pe site-ul oficial al MMFPSPV.

Totodată, cu prilejul alegerilor locale și a celor parlamentare, au fost elaborate analize ale gradului de participare/mandatelor femeilor și bărbaților la alegeri, respectiv la nivelul primăriilor, consiliilor județene și consiliilor locale, precum și la nivelul Parlamentului României (de asemenea publicate pe site-ul oficial al MMFPSPV).

La nivel european, prioritățile în domeniul egalității de gen asumate prin Strategia pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 – 2015 sunt: independența economică a femeii, plată egală pentru muncă de valoare egală, participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie și demnitate, integritate și combaterea violenței de gen.



Parteneri :

Universitatea
„Lucian Blaga”, SIBIUASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Respectarea și realizarea unei egalități de facto între femei și bărbați reprezintă un demers sinuos, foarte îndrăzneț și provocator.

Nu se poate afirma că s-a eliminat pe deplin, din viața socială, inegalitățile de șanse și tratament, discriminarea, intoleranța, lipsa de înțelegere și de respect pentru dorințele și nevoile celor de lângă noi. În mod evident, egalitatea de șanse, în general, și egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în mod particular, reprezintă un proces social complex, determinat în timp și condiționat nu numai de factori obiectivi (dintre care cei economici sunt cei mai importanți), dar și de factori socio culturali, subiectivi, dintre care tradițiile, obiceiurile și stereotipurile de gen sunt cei mai evidenți.

Pentru a înțelege mai bine de ce egalitatea de șanse este în continuare o temă de actualitate, o perspectivă “istorică” asupra evoluției acesteia este cu totul necesară.

Pentru acest parcurs, trebuie să avem în vedere atât perioada relativ scurtă de timp care a trecut de la ieșirea României din perioada comunistă - în care această problemă legată nemijlocit de democrație, demnitate umană, stat de drept și respect pentru drepturile fundamentale ale omului nu putea fi discutată - cât și faptul că problematica egalității de șanse inclusiv a egalității de șanse între femei și bărbați a devenit una sistematică și consistentă abia în anii 2000, în contextul procesului de aderare a României la Uniunea Europeană. Pe de altă parte, într-un context mai larg, criza economică și socială prin care trece întreaga Europă, afectează în forme specifice și cu intensități diferite atât bărbații cât și femeile și implicit egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Cu toate că în ultimii ani se pot observa progrese mai ales în ceea ce privește conștientizarea existenței unei inegalități de gen la nivelul societății, mai sunt încă multe de făcut. Schimbarea mentalităților prin asumarea unor atitudini și comportamente sociale și politice în spiritul egalității de gen depinde în continuare, în cea mai mare măsură, de educație.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

De-a lungul anilor, introducerea perspectivei de gen în educație s-a făcut în diferite forme și folosind instrumente dintre cele mai variate. Consecințele acestor măsuri au avut efecte vizibile, mergând de la reducerea diferențelor de gen în ceea ce privește accesul la educație, până la structurarea unor teorii de gen în mediul academic. Cu toate acestea, sunt necesare în continuare măsuri de combatere a stereotipurilor de gen în sistemul de învățământ, prin evaluarea perspectivei de gen a procesului educațional și prin continuarea campaniilor de informare și conștientizare destinate atât cadrelor didactice cât și elevilor.

Stabilirea unui echilibru între parteneri în ceea ce privește împărțirea responsabilităților casnice este un alt factor important în reducerea diferențelor de gen. Cu toate că la nivelul Uniunii Europene concilierea vieții de familie cu viața profesională este abordată în primul rând din perspectiva obiectivelor de la Barcelona, adică din perspectiva creșterii facilităților de îngrijire a copiilor până la 1 an, respectiv 3 ani, problematica este mult mai complexă și include și alte aspecte ale vieții de familie.

Pentru o lungă perioadă de timp, politicile de promovare a egalității între femei și bărbați au fost considerate în mod exclusiv o chestiune despre și pentru femei și asta, dintr-un motiv foarte bine întemeiat: cel al recuperării unui semnificativ decalaj istoric între femei și bărbați.

Cu toate acestea, au existat voci atât din mediul academic cât și din societatea civilă, care au subliniat că o egalitate reală între cele două sexe nu se poate realiza, dacă se exclud bărbații. Mai mult decât atât, nu ar fi nici „corect” față de persoanele de sex feminin să fie lăsate singure în eforturile lor pentru emancipare și independență economică și socială.

În acest sens, în special începând din 2001, când Suedia a deținut președinția UE, s-a discutat despre implicarea bărbaților în promovarea egalității de gen ca arie de intervenție în politicile europene din domeniu; în felul acesta, obiectivul a fost inclus în Foaia de parcurs a Comisiei Europene privind egalitatea de șanse între femei și bărbați





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

pentru anii 2006 - 2010. Documentul strategic își propune implementarea unor măsuri de creștere a gradului de conștientizare a semnificației și importanței implicării bărbaților în promovarea egalității de șanse între femei și bărbați.

Reprezentarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în procesul de decizie este un deziderat indispensabil pentru realizarea unei democrații participative în mod real, dar și o condiție necesară pentru o societate lipsită de orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex. Este importantă continuarea eforturilor pentru creșterea participării femeilor atât la viața socială cât și la decizia politică și cea economică.

Literatura de specialitate¹⁹ recentă a consemnat faptul că, în perioada crizei economice, companiile și organizațiile care au avut în forurile de decizie mai multe femei au identificat mult mai ușor măsurile necesare pentru trece peste obstacolele inerente ale crizei.

Integrarea activă a perspectivei de gen în politicile naționale constituie, fără îndoială, un mare beneficiu pentru o societate democratică și lipsită de prejudecăți.

Din acest punct de vedere, în următorii ani, la nivelul politicilor naționale sectoriale, există stabilite măsuri concrete de intervenție care să asigure o perspectivă a impactului de gen a acestor politici ținând cont în același timp de specificul domeniului de intervenție: avem aici în vedere Strategia națională de prevenire și combatere a fenomenului violenței în familie pentru perioada 2013 - 2018, Strategia națională împotriva traficului de persoane pentru perioada 2012 - 2016, Strategia națională pentru dezvoltare durabilă a României orizonturi 2013 - 2020 - 2030, proiectul de Strategie națională pentru ocuparea forței de muncă 2013 - 2020, etc.

¹⁹Potrivit "The impact of the economic crisis on the situation of women and men on gender equality policies", Syntesis raport, Francesca Bettio, Marcella Corsi, Carlo D'Ippoliti, Antigone Lyberaki, Manuela Samek Lodovici and Alina Verashchagina, European Commission, Directorate-General for Justice; Unit D2 "Equality between men and women", 2012.



Parteneri :

Universitatea
„Lucian Blaga”, SIBIUASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

În acest context, Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați nu și-a propus abordarea exhaustivă a acestei problematice, care să presupună intervenții în toate domeniile vieții sociale, ci o abordare directă a unor domenii distincte, respectiv a acelor care s-au dovedit mai vulnerabile sau mai puțin receptive la problematica de gen.

Astfel, pentru perioada 2014 - 2017, prezenta Strategie a identificat următoarele arii de intervenție: educația, piața muncii, participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie, abordarea integratoare de gen și violența de gen. Pentru fiecare arie de intervenție au fost identificate măsuri specifice și s-a stabilit un set de indicatori de rezultat, au fost identificate resursele financiare adecvate și principalii actori cu sprijinul cărora obiectivele propuse vor putea fi atinse.

Este important de precizat că acțiunile cuprinse în cadrul Strategiei se vor implementa cu prioritate în colaborare cu partenerii sociali, organizații sindicale și patronale, cât și cu organizațiile neguvernamentale active în combaterea fenomenului discriminării după criteriul de sex.

V. Obiectivele Strategiei

Arii de intervenție și obiectivele specifice ale Strategiei:

1) EDUCAȚIA

a) Combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ

2) PIAȚA MUNCII

a) Promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă

b) Creșterea gradului de conștientizare cu privire la prevederile legale din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

c) Creșterea gradului de conștientizare cu privire la diferența salarială între femei și bărbați



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



ASOCIATIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

d) Creșterea gradului de conștientizare privind concilierea vieții de familie cu viața profesională

e) Încurajarea integrării pe piața muncii a femeilor vulnerabile la fenomenul discriminării

3) PARTICIPAREA ECHILIBRATĂ LA DECIZIE

a) Monitorizarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de decizie

4) ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN

a) Introducerea perspectivei de gen în politicile naționale

5) VIOLENȚA DE GEN

a) Combaterea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă

b) Combaterea fenomenului de violență de gen

VI. Principii generale

Fiecare măsură cuprinsă în prezenta strategie și în planul de acțiune se subsumează următoarelor principii:

a) Principiul legalității în desfășurarea activităților de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați;

b) Principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale;

c) Principiul nediscriminării și egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

d) Principiul finanțării adecvate și utilizării responsabile a resurselor financiare alocate pentru implementarea măsurilor identificate pentru atingerea obiectivelor;

e) Principiul descentralizării în dezvoltarea acțiunilor de promovare și implementarea principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați;

f) Principiul abordării integrate - presupune coordonarea și cooperarea între toate instituțiile implicate;



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

g) Principiul parteneriatului public – privat, care recunoaște importanța cooptării societății civile în activitățile concrete de implementare a măsurilor de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați.

VII. Direcții de acțiune

1) EDUCAȚIA

1.1 Combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ

a) Realizarea unor anchete la nivelul unităților de învățământ preuniversitar cu privire la perspectiva de gen în educație, prin:

- aplicarea de chestionare adresate directorilor și cadrelor didactice, care să urmărească identificarea gradului de promovare a perspectivei de gen în procesul educațional, precum și evaluarea nivelului de valorificare a perspectivei de gen în instituții de învățământ (școală primară, gimnazială, liceu);
- aplicarea de chestionare adresate elevilor, având drept scop evaluarea gradului de percepție a problematicei de gen atât în mediul școlar cât și în cel extrașcolar.

b) Organizarea unei campanii de sensibilizare și informare în rândul elevilor din învățământul preuniversitar în vederea creșterii gradului de conștientizare și informare a acestora cu privire la semnificația și importanța respectării dreptului la nediscriminare și egalitate de șanse pentru toți.

c) Valorificarea concluziilor și propunerilor studiilor existente în domeniul promovării perspectivei de gen în educație, prin:

- recomandări specifice necesare a fi introduse/valorificate în elaborarea tuturor programelor școlare;
- recomandări specifice pentru procesul de proiectare și de evaluare a manualelor școlare și a altor auxiliare didactice.

d) includerea în cadrul setului complementar de criterii de evaluare externă a calității unităților de învățământ a unor criterii privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

e) Dezvoltarea de activități de formare continuă a cadrelor didactice în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (programe de formare continuă, alte activități de dezvoltare profesională și personală).

2) PIAȚA MUNCII

2.1 Promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă

a) Organizarea de seminarii de formare și conștientizare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați destinate angajaților din instituții și autorități publice cu atribuții în elaborarea politicilor de ocupare, mobilitate și migrație forței de muncă.

b) Realizarea unei analize a impactului de gen al crizei economice asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii, cu accent pe:

- analiza diferențelor de gen cu privire la participarea pe piața muncii formală (ocupare, șomaj, șomaj de lungă durată, șomaj în rândul tinerilor și persoanelor înalt calificate) și informală, evaluarea segregării pieței muncii din perspectiva de gen, precum și a evoluțiilor acestora în funcție de ciclul economic (de creștere sau de recesiune);
- impactul măsurilor de austeritate asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii;
- analiza dimensiunii de gen a măsurilor de stimulare economică și evaluarea consecințelor acestora asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii.

2.2 Creșterea gradului de conștientizare cu privire la prevederile legale din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

a) Organizarea de seminarii de formare și conștientizare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați destinate inspectorilor de muncă care asigură aplicarea și respectarea prevederilor legale în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform atribuțiilor prevăzute de acestea.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

b) Realizarea unui studiu în scopul identificării și evaluării situațiilor de discriminare pe criteriul de sex care intervin în procesul de dezvoltare profesională, cu două componente:

- accesul egal la promovare a femeilor care revin pe piața muncii după perioade prelungite de îngrijire a copiilor și altor membri de familie dependenți.
- elaborarea unui set de recomandări pentru îmbunătățirea și completarea cadrului legislativ și a practicilor utilizate de departamentele de resurse umane.

2.3 Creșterea gradului de conștientizare cu privire la diferența salarială între femei și bărbați

a) Organizarea de reuniuni de sensibilizare a angajatorilor din mediul privat cu privire la importanța reducerii diferenței salariale între femei și bărbați.

2.4 Creșterea gradului de conștientizare privind concilierea vieții de familie cu viața profesională

a) Organizarea unei campanii de informare și conștientizare cu privire la principalele instrumente favorabile concilierii vieții de familie cu viața profesională:

- încurajarea firmelor private de a asigura servicii de tipul *day-care* pentru copii angajaților;
- susținerea programelor de lucru flexibile pentru angajații care, în familie, au în îngrijire copii și alte persoane dependente;
- munca invizibilă a femeilor (ocupații, stil de viață, invizibilitate etc.);
- susținerea și încurajarea parteneriatului dintre femei și bărbați în viața privată și asumarea responsabilităților de îngrijire a copiilor și de către bărbați.

2.5. Încurajarea integrării pe piața muncii a femeilor aparținând grupurilor vulnerabile la fenomenul discriminării

a) Încheierea de parteneriate cu ONG-uri sau alte entități interesate în vederea accesării de fonduri europene nerambursabile din bugetul aprobat fiecărei instituții/autorități publice implicate, în limita fondurilor alocate cu această destinație,





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

pentru implementarea de proiecte vizând îmbunătățirea situației femeilor aparținând grupurilor vulnerabile.

3) PARTICIPAREA ECHILIBRATĂ LA DECIZIE

3.1 Monitorizarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de decizie

a) Realizarea de studii, analize privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în procesul de decizie, economic, politic, social și cultural.

4) ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN

4.1 Introducerea perspectivei de gen în politicile naționale

a) Implicarea activă a Comisiei Naționale în domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați (CONES) în implementarea și multiplicarea tuturor activităților din Strategie și Planul general de acțiuni pe perioada 2014-2017 pentru implementarea Strategiei.

b) Formarea în domeniul egalității pe criteriul de sex a membrilor Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES).

c) Organizarea de evenimente de conștientizare și sensibilizare cu privire la beneficiile bugetării de gen și a facilităților fiscale pentru companiile care furnizează servicii de *day-care* angajaților în scopul realizării egalității de șanse între femei și bărbați.

5) VIOLENȚA DE GEN

5.1. Combaterea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă

a) elaborarea unei analize cu privire la formele de manifestare și amploarea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă în companii din România





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

și cu privire la procedurile și practicile utilizate de acestea în vederea prevenirii și gestionării situațiilor de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă;

b) Organizarea unei campanii de informare și conștientizare în rândul angajatorilor și a angajaților cu privire la efectele negative ale comportamentelor de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă.

5.2. Combaterea fenomenului de violență de gen

a) Organizarea unei campanii de sensibilizare și conștientizare a populației cu privire la violența de gen.

VIII. Rezultate așteptate și indicatori

1) EDUCAȚIA

1.1 Combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ

a) Realizarea unor anchete la nivelul unităților de învățământ preuniversitar cu privire la perspectiva de gen în educație, prin:

- aplicarea de chestionare adresate directorilor și cadrelor didactice, care să urmărească identificarea gradului de promovare a perspectivei de gen în procesul educațional, precum și evaluarea nivelului de valorificare a perspectivei de gen în instituții de învățământ (școală primară, gimnazială, liceu);
- aplicarea de chestionare adresate elevilor, având drept scop evaluarea gradului de percepție a problematicei de gen atât în mediul școlar cât și în cel extrașcolar.

Indicatori:

- 3 modele de chestionar elaborate (câte un model de chestionar pentru fiecare nivel de învățământ, respectiv nivel de învățământ primar, gimnazial, liceal;
- număr de unități de învățământ la nivel național unde vor fi distribuite chestionarele în vederea completării;
- număr de cadre didactice care răspund la chestionarul aplicat;



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

- număr de elevi care răspund la chestionarul aplicat;
- un raport de cercetare - sinteză elaborat în urma prelucrării informațiilor culese prin intermediul chestionarelor referitor la promovarea perspectivei de gen în procesul educațional și la evaluarea nivelului de valorificare a perspectivei de gen în unitățile de învățământ preuniversitar (nivel de învățământ primar, gimnazial, liceal).

b) Organizarea unei campanii de sensibilizare și informare în rândul elevilor din învățământul preuniversitar în vederea creșterii gradului de conștientizare și informare a acestora cu privire la semnificația și importanța respectării dreptului la nediscriminare și egalitate de șanse pentru toți.

Indicatori:

- număr de școli cuprinse în campania de sensibilizare;
- număr de elevi care participă la campaniile de informare;
- număr de parteneri cooptați în desfășurarea campaniilor de informare;
- număr de evenimente organizate în cadrul campaniilor (dezbateri, emisiuni informative, întâlniri cu diferiți reprezentanți ai instituțiilor cu rol în domeniu).

c) Valorificarea concluziilor și propunerilor studiilor existente în domeniul promovării perspectivei de gen în educație, prin:

- recomandări specifice necesare a fi introduse/valorificate în elaborarea tuturor programelor școlare;
- recomandări specifice pentru procesul de proiectare și de evaluare a manualelor școlare și a altor auxiliare didactice.

Indicatori:

- 1 document de centralizare a analizelor documentare ale programelor școlare din perspectiva promovării egalității de șanse între femei și bărbați în educație;
- număr de organizații consultate cu privire la recomandările necesare pentru proiectarea și evaluarea produselor curriculare (programe școlare, manuale școlare);



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

- număr de programe școlare care includ principii referitoare la promovarea perspectivei de gen în educație.

d) includerea în cadrul setului complementar de criterii de evaluare externă a calității unităților de învățământ a unor criterii privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Indicatori:

- set de itemi dedicați egalității șanse între femei și bărbați în cadrul actualelor instrumente aferente evaluării externe a capacității educației;

- standarde revizuite (descriptori și indicatori), împreună cu instrumente noi de evaluare.

e) Dezvoltarea de activități de formare continuă a cadrelor didactice în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (programe de formare continuă, alte activități de dezvoltare profesională și personală).

Indicatori:

- număr de programe de formare continuă;

- număr de cadre participante la programe de formare continua relevante din perspectiva egalității de șanse între femei și bărbați;

- număr de cadre didactice participante la activități complementare de promovare a perspectivei de gen în educație (comisii metodice, schimburi de experiență, conferințe, proiecte tematice).

2) PIAȚA MUNCII

2.1 Promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă

a) Organizarea de seminarii de formare și conștientizare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați destinate angajaților din instituții și autorități publice cu atribuții în elaborarea politicilor de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă.

Indicatori:

- 1 curs de formare și conștientizare elaborat;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

- cel puțin 3 sesiuni de formare și conștientizare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați destinate angajaților din instituții și autorități publice;

- participarea la cursurile de formare a cel puțin 50% din personalul responsabil cu elaborarea politicilor de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă.

b) Realizarea unei analize a impactului de gen al crizei economice asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii, cu accent pe:

- analiza diferențelor de gen cu privire la participarea pe piața muncii formală (ocupare, șomaj, șomaj de lungă durată, șomaj în rândul tinerilor și persoanelor înalt calificate) și informală, evaluarea segregării pieței muncii din perspectiva de gen, precum și a evoluțiilor acestora în funcție de ciclul economic (de creștere sau de recesiune);

- impactul măsurilor de austeritate asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii;

- analiza dimensiunii de gen a măsurilor de stimulare economică și evaluarea consecințelor acestora asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii.

Indicatori:

- 1 analiză privind impactul de gen al crizei economice asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii;

- 1 seminar pe tema impactului de gen al crizei economice asupra participării femeilor și bărbaților pe piața muncii;

- număr de organizații către care este transmisă analiza.

2.2 Creșterea gradului de conștientizare cu privire la prevederile legale din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

a) Organizarea de seminarii de formare și conștientizare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați destinate inspectorilor de muncă care asigură aplicarea și respectarea prevederilor legale în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform atribuțiilor prevăzute de acestea.

Indicatori:





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

- 1 suport de curs de formare și conștientizare elaborat;
- cel puțin 3 seminarii de formare și conștientizare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați destinate inspectorilor de muncă;
- participarea a cel puțin 30% dintre inspectorii de muncă la cursurile de formare.

b) Realizarea unui studiu în scopul identificării și evaluării situațiilor de discriminare pe criteriul de sex care intervin în procesul de dezvoltare profesională, cu două componente:

- accesul egal la promovare a femeilor care revin pe piața muncii după perioade prelungite de îngrijire a copiilor și altor membri de familie dependenți.
- elaborarea unui set de recomandări pentru îmbunătățirea și completarea cadrului legislativ și a practicilor utilizate de departamentele de resurse umane.

Indicatori:

- 1 studiu privind situațiile de discriminare pe criteriul de sex care intervin în procesul de dezvoltare profesională;
- 1 conferință pe tema situațiilor de discriminare pe criteriul de sex care intervin în procesul de dezvoltare profesională;
- set de recomandări pentru îmbunătățirea și completarea cadrului legislativ și a practicilor utilizate de departamentele de resurse umane.
- număr de organizații către care este transmis studiul.

2.3 Creșterea gradului de conștientizare cu privire la diferența salarială între femei și bărbați

a) Organizarea de reuniuni de sensibilizare a angajatorilor din mediul privat cu privire la importanța reducerii diferenței salariale între femei și bărbați.

Indicatori:

- cel puțin 2 reuniuni de sensibilizare a angajatorilor din mediul privat cu privire la importanța reducerii diferenței salariale între femei și bărbați;
- număr de participanți la cele 2 reuniuni;



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

- cel puțin 2 materiale elaborate și prezentate în cadrul celor două reuniuni.

2.4 Creșterea gradului de conștientizare privind concilierea vieții de familie cu viața profesională

a) Organizarea unei campanii de informare și conștientizare cu privire la principalele instrumente favorabile concilierii vieții de familie cu viața profesională:

- încurajarea firmelor private de a asigura servicii de tipul day-care pentru copii angajaților;
- susținerea programelor de lucru flexibile pentru angajații care, în familie, au în îngrijire copii și alte persoane dependente;
- munca invizibilă a femeilor (ocupații, stil de viață, invizibilitate etc.);
- susținerea și încurajarea parteneriatului dintre femei și bărbați în viața privată și asumarea responsabilităților de îngrijire a copiilor și de către bărbați.

Indicatori:

- o campanie de informare implementată;
- număr de participanți la campania de informare;
- număr de parteneri cooptați în desfășurarea campaniei de informare;
- număr de materiale informative elaborate și distribuite în cadrul campaniei de informare;
- număr de mijloace media care difuzează mesajele campaniei;
- număr de rețele de socializare care difuzează mesajele campaniei;
- număr de accesări și de comentarii pe rețelele de socializare.

2.5. Încurajarea integrării pe piața muncii a femeilor aparținând grupurilor vulnerabile la fenomenul discriminării

a) Încheierea de parteneriate cu ONG-uri sau alte entități interesate în vederea accesării de fonduri europene nerambursabile din bugetul aprobat fiecărei instituții/autorități publice implicate, în limita fondurilor alocate cu această destinație,





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

pentru implementarea de proiecte vizând îmbunătățirea situației femeilor aparținând grupurilor vulnerabile.

Indicatori:

- număr de parteneriate încheiate;
- număr de surse de finanțare identificate;
- număr de surse de finanțare accesate pentru realizarea de proiecte;
- număr de proiecte implementate;
- grup țintă cât mai variat și incluziv;
- număr de femei care beneficiază în urma implementării proiectelor.

3) PARTICIPAREA ECHILIBRATĂ LA DECIZIE

3.1 Monitorizarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de decizie

a) Realizarea de studii, analize privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în procesul de decizie, economic, politic, social și cultural.

Indicatori:

- cel puțin 1 studiu/analiză privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în procesul de decizie, economic, politic, social și cultural;
- completarea bazei de date anuale a Comisiei Europene privind femeile și bărbații în poziții de decizie în administrația publică centrală.

4) ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN

4.1 Introducerea perspectivei de gen în politicile naționale

a) Implicarea activă a Comisiei Naționale în domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați (CONES) în implementarea și multiplicarea tuturor activităților din Strategie și Planul general de acțiuni pe perioada 2014-2017 pentru implementarea Strategiei.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Indicatori:

- numărul reuniunilor CONES în cadrul cărora se discută și se decide implementarea activităților din cadrul Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 - 2017;
- numărul activităților derulate de membrii CONES în vederea implementării activităților din Strategia națională;
- numărul de activități cuprinse în Planul general de acțiuni multiplicat la nivelul fiecărei instituții reprezentate în CONES.

b) Formarea în domeniul egalității pe criteriul de sex a membrilor Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES).

Indicatori:

- 1 suport de curs de formare și conștientizare elaborat;
- formarea celor 35 membri și a celor 35 de membrii supleanți CONES;
- cel puțin 2 sesiuni de formare.

c) Organizarea de evenimente de conștientizare și sensibilizare cu privire la beneficiile bugetării de gen și a facilităților fiscale pentru companiile care furnizează servicii de *day-care* angajaților în scopul realizării egalității de șanse între femei și bărbați.

Indicatori:

- 2 reuniuni de conștientizare și sensibilizare cu privire la beneficiile bugetării de gen și a facilităților fiscale pentru companiile care furnizează servicii de *day-care* angajaților în scopul realizării egalității de șanse între femei și bărbați;
- număr de participanți la cele 2 reuniuni;
- 2 materiale elaborate și prezentate în cadrul celor două reuniuni.



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

5) VIOLENȚA DE GEN

5.1. Combaterea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă

a) elaborarea unei analize cu privire la formele de manifestare și amploarea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă în companii din România și cu privire la procedurile și practicile utilizate de acestea în vederea prevenirii și gestionării situațiilor de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă;

Indicatori:

- 1 analiză privind formele de manifestare și amploarea fenomenului de hărțuire și hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă atât în mediul public cât și în cel privat și cu privire la procedurile și practicile utilizate de angajatori publici și privați în vederea prevenirii și gestionării situațiilor de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă;
- 1 seminar pe tema hărțuirii și hărțuirii sexuale la locul de muncă, în care să fie incluse lansarea analizei și bunele practici utilizate de către angajatorii publici și privați în combaterea și gestionarea situațiilor de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă;
- număr de organizații către care este transmisă analiza.

b) Organizarea unei campanii de informare și conștientizare în rândul angajatorilor și a angajaților cu privire la efectele negative ale comportamentelor de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă.

Indicatori:

- număr de evenimente organizate la nivel central și local;
- număr de angajatori și angajați care participă la campania de informare;
- număr de parteneri cooptați în desfășurarea campaniei de informare;
- număr de materiale informative elaborate și distribuite în cadrul campaniei de informare.

5.2. Combaterea fenomenului de violență de gen

a) Organizarea unei campanii de sensibilizare și conștientizare a populației cu privire la violența de gen.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Indicatori:

- număr de orașe în care se desfășoară campania;
- număr de parteneri cooptați în desfășurarea campaniei de sensibilizare și conștientizare;
- 3 tipuri de afișe ce vor fi postate;
- cel puțin 1.000 de afișe de fiecare tip, postate.

IX. Finanțare

Activitățile prevăzute în Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și Planul general de acțiuni pe perioada 2014-2017 pentru implementarea Strategiei se finanțează conform prevederilor legale în vigoare din următoarele surse:

- a) bugetul de stat;
- b) bugetele locale, pentru acele măsuri în care sunt implicate și instituții ale autorităților administrației publice locale;
- c) fonduri externe nerambursabile;
- d) donații, sponsorizări și alte surse, în condițiile legii.

X. Proceduri de monitorizare, evaluare

În conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, implementarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și a Planului general de acțiuni pe perioada 2014-2017 pentru implementarea Strategiei se va realiza sub autoritatea și în coordonarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice prin Direcția Ocupare și Egalitate de Șanse.

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice va asigura mediatizarea Strategiei precum și diseminarea informațiilor relevante și bunele practici identificate în implementarea acesteia.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
ORPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Capitolul 2

Cercetare privind diferențele bazate pe gen în ceea ce privește profesiile, cariera și veniturile în regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord Est

2.1. Obiectivele cercetării

Obiectivul general cercetării constă în studierea minuțioasă a diferențelor de gen în ceea ce privește profesiile, cariera și veniturilor în contextul specific României stabilind modul de percepție al subiecților investigați vis-à-vis de acestea.

Obiectivele specifice ale cercetării pe bază de chestionar se concretizează în:

- Punerea în evidență a diferențelor dintre femei și bărbați în ceea ce privește profesia, cariera și veniturile;
- Identificare modalităților de intervenție pentru remedierea inegalităților dintre femei și bărbați;
- Propunerea unor măsuri concrete pentru încurajarea participării femeilor pe piața muncii și promovarea profesională care să conducă la egalitatea de gen în România.

2.2. Metoda cercetări

Metoda cercetării constă în ancheta, pe bază de chestionar. Chestionarele vor fi administrate prin metoda directă (față în față) persoanelor selectate.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfecționare,,

Chestionarul se adresează persoanelor de sex feminin și masculine, în vârstă de muncă.

Determinarea mărimii eșantionului:

Pentru determinarea mărimii eșantionului s-a avut în vedere atât nivelul de precizie al estimării (eroare admisă) cât și intervalul de încredere. Mărimea eșantionului, n , am determinat-o în cazul procentelor, după formula de mai jos²⁰:

$$n = \frac{z^2 \times p \times q}{e^2}$$

unde:

n – dimensiunea eșantionului;

z – coeficient asociat probabilității de garantare a rezultatelor cercetării (nivelul de încredere) prestabilite de către cercetător (valoarea sa este preluată din tabele statistice);

p – proporția componentelor din eșantion care posedă caracteristica cercetată;

q – proporția componentelor din eșantion care nu posedă caracteristica cercetată
 $q = (1-p)$

e – marja de eroare.

Pentru cercetarea de față se consideră următoarele date de intrare: marja de eroare admisă de $\pm 3\%$, probabilitatea de garantare a rezultatelor de 97% pentru care z are valoarea de 1,96 pe care o aproximăm la 2 și $p = 50,32\%$ (0,5032) ponderea persoanelor de gen feminin din regiunile centru, nord-est și București-Ilfov în totalul populației cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 ani din aceste regiuni (calculat conform datelor furnizate de Institutul Național de Statistică, baza de date TEMPO-online).

Înlocuind în formula de mai sus, rezultă:

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5032 \times (1 - 0,5032)}{0,03^2} = 1067,06740 \quad 224$$

²⁰ Cernușcă, Dan, Thistlethwaite, Paul – Cercetarea de marketing o abordare integrativă, Editura Universității „Lucian Blaga” din Sibiu, Sibiu, 2001, pag. 99.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Eșantionul este stabilit la 1067 de persoane.

Perioada de desfășurare a anchetei pe bază de chestionar este august-octombrie 2014

Distribuirea eșantionului pe regiunile de dezvoltare vizate se va face în funcție de:

- 1) ponderea populației fiecărei regiuni în totalul populației celor 3 regiuni;
- 2) ponderea populației județului în populația regiunii;
- 3) distribuția pe sex în cadru fiecărui județ (a se vedea tabelul nr. 1)
- 4) distribuția pe grupe de vârstă și sex în cadrul fiecărui județ.

Tabelul nr. 1. – Distribuția populației pe județele componente și pe sex în regiunile vizate și a numărului chestionarelor pe județele componente ale regiunilor și pe sex





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Regiunea și județele componente	Ponderea populației (%)		Total	Număr de chestionare distribuite		Total
	masculin	feminin		masculin	feminin	
Total din care:	49.68	50.32	100.00	530	537	1067
Regiunea BUCUREȘTI-ILFOV	13.18	14.42	27.60	140	154	294
Ilfov	2.17	2.19	4.36	23	23	46
Municipiul București	11.01	12.23	23.24	117	131	248
Regiunea Centru	14.79	14.77	29.56	158	158	316
Alba	2.19	2.13	4.32	23	23	46
Brașov	3.58	3.68	7.26	38	39	77
Covasna	1.29	1.28	2.57	14	14	28
Harghita	1.89	1.85	3.74	20	20	40
Mureș	3.33	3.29	6.62	36	35	71
Sibiu	2.52	2.55	5.07	27	27	54
Regiunea Nord-Est	21.72	21.13	42.85	232	225	457
Bacău	4.19	4.10	8.29	44	44	88
Botoșani	2.50	2.41	4.91	27	26	53
Iași	5.07	4.96	10.03	54	53	107
Neamț	3.24	3.19	6.43	34	34	68
Suceava	4.10	4.02	8.12	44	43	87
Vaslui	2.62	2.45	5.07	28	26	54

(Date preluate de la Institutul Național de Statistică, baza de date TEMPO-online și prelucrate)

În cadrul județelor din cele trei regiuni menționate anterior distribuția chestionarelor se va face și ținând cont de grupele de vârstă, astfel:





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ŞI PROTECŢIEI SOCIALE
ŞI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanţat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est
prin Calificare, Initiere şi Perfectionare,,Tabelul nr. 2 – Distribuţia numărului chestionarelor pe grupă de vârstă şi
sex în judeţul ALBA

Judeţul	Grupe de vârstă	Sex	Număr de persoane pe grupe de vârstă pe judeţ	Populaţia stabilă la 1 iulie 2013 la nivelul regiunilor Centru, Nord-Est şi Bucureşti-Ilfov	Ponderea populaţiei stabile pe grupe de vârstă şi pe sexe în totalul populaţiei stabile a celor 3 regiuni	Numărul total de chestionare distribuite la nivelul celor 3 regiuni	Chestionare distribuite în judeţ pe grupe de vârstă şi sexe
Alba	15-19 ani	Masculin	<u>10123</u>	5954655	0.17%	1067	2
-	-	Feminin	<u>9252</u>	5954655	0.16%	1067	2
-	20-24 ani	Masculin	<u>12760</u>	5954655	0.21%	1067	2
-	-	Feminin	<u>11698</u>	5954655	0.20%	1067	2
-	25-29 ani	Masculin	<u>14564</u>	5954655	0.24%	1067	3
-	-	Feminin	<u>13450</u>	5954655	0.23%	1067	2
-	30-34 ani	Masculin	<u>14415</u>	5954655	0.24%	1067	3
-	-	Feminin	<u>13426</u>	5954655	0.23%	1067	2
-	35-39 ani	Masculin	<u>14997</u>	5954655	0.25%	1067	3
-	-	Feminin	<u>14080</u>	5954655	0.24%	1067	3
-	40-44 ani	Masculin	<u>14922</u>	5954655	0.25%	1067	2
-	-	Feminin	<u>14317</u>	5954655	0.24%	1067	3
-	45-49 ani	Masculin	<u>12679</u>	5954655	0.21%	1067	2
-	-	Feminin	<u>12379</u>	5954655	0.21%	1067	2
-	50-54 ani	Masculin	<u>11849</u>	5954655	0.20%	1067	2
-	-	Feminin	<u>12241</u>	5954655	0.21%	1067	2
-	55-59 ani	Masculin	<u>12980</u>	5954655	0.22%	1067	2
-	-	Feminin	<u>13868</u>	5954655	0.23%	1067	3
-	60-64 ani	Masculin	<u>10893</u>	5954655	0.18%	1067	2
-	-	Feminin	<u>12275</u>	5954655	0.21%	1067	2
Număr total de chestionare din care:							46
						Masculin	23.00
						Feminin	23.00

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investeşte în
OAMENI

122



Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIUWE TRAIN THE NEW GENERATION
FIDELITAS
Your knowledge is your future!!!ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ŞI PROTECŢIEI SOCIALE
ŞI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanţat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est
prin Calificare, Initiere şi Perfectionare,,Tabelul nr. 3 – Distribuţia numărului chestionarelor pe grupă de vârstă şi sex
în judeţul BRAŞOV

Judeţul	Grupe de vârstă	Sex	Număr de persoane pe grupe de vârstă pe judeţ	Populaţia stabilă la 1 iulie 2013 la nivelul regiunilor Centru, Nord-Est şi Bucureşti-Ilfov	Ponderea populaţiei stabile pe grupe de vârstă şi pe sexe în totalul populaţiei stabile a celor 3 regiuni	Numărul total de chestionare distribuite la nivelul celor 3 regiuni	Chestionare distribuite în judeţ pe grupe de vârstă şi sexe
Brasov	15-19 ani	Masculin	<u>14206</u>	5954655	0.24%	1067	3
-	-	Feminin	<u>13489</u>	5954655	0.23%	1067	2
-	20-24 ani	Masculin	<u>21324</u>	5954655	0.36%	1067	4
-	-	Feminin	<u>20487</u>	5954655	0.34%	1067	4
-	25-29 ani	Masculin	<u>25291</u>	5954655	0.42%	1067	5
-	-	Feminin	<u>25055</u>	5954655	0.42%	1067	4
-	30-34 ani	Masculin	<u>27184</u>	5954655	0.46%	1067	5
-	-	Feminin	<u>26006</u>	5954655	0.44%	1067	5
-	35-39 ani	Masculin	<u>25338</u>	5954655	0.43%	1067	4
-	-	Feminin	<u>24031</u>	5954655	0.40%	1067	4
-	40-44 ani	Masculin	<u>22483</u>	5954655	0.38%	1067	4
-	-	Feminin	<u>22421</u>	5954655	0.38%	1067	4
-	45-49 ani	Masculin	<u>18651</u>	5954655	0.31%	1067	3
-	-	Feminin	<u>20155</u>	5954655	0.34%	1067	4
-	50-54 ani	Masculin	<u>17464</u>	5954655	0.29%	1067	3
-	-	Feminin	<u>20866</u>	5954655	0.35%	1067	4
-	55-59 ani	Masculin	<u>22208</u>	5954655	0.37%	1067	4
-	-	Feminin	<u>25831</u>	5954655	0.43%	1067	5
-	60-64 ani	Masculin	<u>19262</u>	5954655	0.32%	1067	3
-	-	Feminin	<u>20808</u>	5954655	0.35%	1067	4
Număr total de chestionare din care:							77
						Masculin	38
						Feminin	39

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investeşte în
OAMENI

123



Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIUWE TRAIN THE NEW GENERATION
Your knowledge is your future!!
FIDELITASASOCIATIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est
prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,Tabelul nr. 4 – Distribuția numărului chestionarelor pe grupă de vârstă și sex
în județul COVASNA

Județul	Grupe de vârstă	Sex	Număr de persoane pe grupe de vârstă pe județ	Populația stabilă la 1 iulie 2013 la nivelul regiunilor Centru, Nord-Est și București-Ilfov	Ponderea populației stabile pe grupe de vârstă și pe sexe în totalul populației stabile a celor 3 regiuni	Numărul total de chestionare distribuite la nivelul celor 3 regiuni	Chestionare distribuite în județ pe grupe de vârstă și sexe
Covasna	15-19 ani	Masculin	<u>5816</u>	5954655	0.10%	1067	1
-	-	Feminin	<u>5620</u>	5954655	0.09%	1067	1
-	20-24 ani	Masculin	<u>7322</u>	5954655	0.12%	1067	1
-	-	Feminin	<u>6815</u>	5954655	0.11%	1067	1
-	25-29 ani	Masculin	<u>8964</u>	5954655	0.15%	1067	2
-	-	Feminin	<u>8482</u>	5954655	0.14%	1067	2
-	30-34 ani	Masculin	<u>9528</u>	5954655	0.16%	1067	2
-	-	Feminin	<u>8883</u>	5954655	0.15%	1067	2
-	35-39 ani	Masculin	<u>9291</u>	5954655	0.16%	1067	2
-	-	Feminin	<u>8806</u>	5954655	0.15%	1067	2
-	40-44 ani	Masculin	<u>9317</u>	5954655	0.16%	1067	2
-	-	Feminin	<u>9064</u>	5954655	0.15%	1067	2
-	45-49 ani	Masculin	<u>6684</u>	5954655	0.11%	1067	1
-	-	Feminin	<u>6888</u>	5954655	0.12%	1067	1
-	50-54 ani	Masculin	<u>5984</u>	5954655	0.10%	1067	1
-	-	Feminin	<u>6603</u>	5954655	0.11%	1067	1
-	55-59 ani	Masculin	<u>7359</u>	5954655	0.12%	1067	1
-	-	Feminin	<u>7776</u>	5954655	0.13%	1067	1
-	60-64 ani	Masculin	<u>6370</u>	5954655	0.11%	1067	1
-	-	Feminin	<u>7035</u>	5954655	0.12%	1067	1
Număr total de chestionare din care:							28
						Masculin	14
						Feminin	14





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est
prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,Tabelul nr. 5 – Distribuția numărului chestionarelor pe grupă de vârstă și sex
în județul HARGHITA

Județul	Grupe de vârstă	Sex	Număr de persoane pe grupe de vârstă pe județ	Populația stabilă la 1 iulie 2013 la nivelul regiunilor Centru, Nord-Est și București-Ilfov	Pondere populatiei stabile pe grupe de vârstă și pe sexe în totalul populației stabile a celor 3 regiuni	Numărul total de chestionare distribuite la nivelul celor 3 regiuni	Chestionare distribuite în județ pe grupe de vârstă și sexe
Harghita	15-19 ani	Masculin	8761	5954655	0,15%	1067	2
-	-	Feminin	8529	5954655	0,14%	1067	1
-	20-24 ani	Masculin	10898	5954655	0,18%	1067	2
-	-	Feminin	10096	5954655	0,17%	1067	2
-	25-29 ani	Masculin	13043	5954655	0,22%	1067	2
-	-	Feminin	12254	5954655	0,21%	1067	2
-	30-34 ani	Masculin	13632	5954655	0,23%	1067	2
-	-	Feminin	12876	5954655	0,22%	1067	2
-	35-39 ani	Masculin	14154	5954655	0,24%	1067	2
-	-	Feminin	12839	5954655	0,22%	1067	2
-	40-44 ani	Masculin	13392	5954655	0,22%	1067	3
-	-	Feminin	12337	5954655	0,21%	1067	2
-	45-49 ani	Masculin	10259	5954655	0,17%	1067	2
-	-	Feminin	10046	5954655	0,17%	1067	2
-	50-54 ani	Masculin	8990	5954655	0,15%	1067	2
-	-	Feminin	9299	5954655	0,16%	1067	2
-	55-59 ani	Masculin	10120	5954655	0,17%	1067	2
-	-	Feminin	11205	5954655	0,19%	1067	2
-	60-64 ani	Masculin	9201	5954655	0,15%	1067	2
-	-	Feminin	10385	5954655	0,17%	1067	2
			Număr total de chestionare din care:				40
			Masculin				20
			Feminin				20

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

125



Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga„ SIBIUWE TRAIN THE NEW GENERATION
FIDELITAS
Your knowledge is your future!!!ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est
prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,Tabelul nr. 6 – Distribuția numărului chestionarelor pe grupă de vârstă și sex
în județul MUREȘ

Județul	Grupe de vârstă	Sex	Număr de persoane pe grupe de vârstă pe județ	Populația stabilă la 1 iulie 2013 la nivelul regiunilor Centru, Nord-Est și București-	Pondereea populației stabile pe grupe de vârstă și pe sexe în totalul populației stabile a celor 3	Numărul total de chestionare distribuite la nivelul celor 3 regiuni	Chestionare distribuite în județ pe grupe de vârstă și sexe
Mures	15-19 ani	Masculin	<u>15828</u>	5954655	0,27%	1067	3
-	-	Feminin	<u>15022</u>	5954655	0,25%	1067	3
-	20-24 ani	Masculin	<u>19467</u>	5954655	0,33%	1067	4
-	-	Feminin	<u>18706</u>	5954655	0,31%	1067	3
-	25-29 ani	Masculin	<u>21734</u>	5954655	0,36%	1067	4
-	-	Feminin	<u>20945</u>	5954655	0,35%	1067	4
-	30-34 ani	Masculin	<u>22783</u>	5954655	0,38%	1067	4
-	-	Feminin	<u>22020</u>	5954655	0,37%	1067	4
-	35-39 ani	Masculin	<u>24291</u>	5954655	0,41%	1067	5
-	-	Feminin	<u>22857</u>	5954655	0,38%	1067	4
-	40-44 ani	Masculin	<u>24199</u>	5954655	0,41%	1067	4
-	-	Feminin	<u>22609</u>	5954655	0,38%	1067	4
-	45-49 ani	Masculin	<u>18889</u>	5954655	0,32%	1067	3
-	-	Feminin	<u>18112</u>	5954655	0,30%	1067	3
-	50-54 ani	Masculin	<u>16277</u>	5954655	0,27%	1067	3
-	-	Feminin	<u>16707</u>	5954655	0,28%	1067	3
-	55-59 ani	Masculin	<u>18550</u>	5954655	0,31%	1067	3
-	-	Feminin	<u>20054</u>	5954655	0,34%	1067	4
-	60-64 ani	Masculin	<u>16005</u>	5954655	0,27%	1067	3
-	-	Feminin	<u>18607</u>	5954655	0,31%	1067	3
Număr total de chestionare din care:							71
						Masculin	36
						Feminin	35

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

126



Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIUWE TRAIN THE NEW GENERATION
Your knowledge is your future!!
FIDELITASASOCIATIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est
prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,Tabelul nr. 7 – Distribuția numărului chestionarelor pe grupă de vârstă și sex
în județul SIBIU

Județul	Grupe de vârstă	Sex	Număr de persoane pe grupe de vârstă pe județ	Populația stabilă la 1 iulie 2013 la nivelul regiunilor Centru, Nord-Est și București-	Ponderea populației stabile pe grupe de vârstă și pe sexe în totalul populației stabile a celor 3	Numărul total de chestionare distribuite la nivelul celor 3 regiuni	Chestionare distribuite în județ pe grupe de vârstă și sexe
Sibiu	15-19 ani	Masculin	<u>11238</u>	5954655	0,19%	1067	2
-	-	Feminin	<u>10758</u>	5954655	0,18%	1067	2
-	20-24 ani	Masculin	<u>15251</u>	5954655	0,26%	1067	3
-	-	Feminin	<u>14617</u>	5954655	0,25%	1067	3
-	25-29 ani	Masculin	<u>18034</u>	5954655	0,30%	1067	3
-	-	Feminin	<u>17780</u>	5954655	0,30%	1067	3
-	30-34 ani	Masculin	<u>18597</u>	5954655	0,31%	1067	3
-	-	Feminin	<u>17524</u>	5954655	0,29%	1067	3
-	35-39 ani	Masculin	<u>18069</u>	5954655	0,30%	1067	3
-	-	Feminin	<u>16740</u>	5954655	0,28%	1067	3
-	40-44 ani	Masculin	<u>17103</u>	5954655	0,29%	1067	3
-	-	Feminin	<u>16569</u>	5954655	0,28%	1067	3
-	45-49 ani	Masculin	<u>13306</u>	5954655	0,22%	1067	2
-	-	Feminin	<u>14006</u>	5954655	0,24%	1067	3
-	50-54 ani	Masculin	<u>12313</u>	5954655	0,21%	1067	2
-	-	Feminin	<u>13285</u>	5954655	0,22%	1067	2
-	55-59 ani	Masculin	<u>13994</u>	5954655	0,24%	1067	3
-	-	Feminin	<u>16686</u>	5954655	0,28%	1067	3
-	60-64 ani	Masculin	<u>11874</u>	5954655	0,20%	1067	2
-	-	Feminin	<u>13799</u>	5954655	0,23%	1067	2
Număr total de chestionare din care:							54
						Masculin	27
						Feminin	27

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

127

Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIUWE TRAIN THE NEW GENERATION
Your knowledge is your future!!
FIDELITASASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfecționare,,

Tabelul nr. 8 – Distribuția numărului chestionarelor pe grupă de vârstă și sex
în județul BACĂU

Județul	Grupe de vârstă	Sex	Număr de persoane pe grupe de vârstă pe județ	Populația stabilă la 1 iulie 2013 la nivelul regiunilor Centru, Nord-Est și București-Ilfov	Ponderea populației stabile pe grupe de vârstă și pe sexe în totalul populației stabile a celor 3 regiuni	Numărul total de chestionare distribuite la nivelul celor 3 regiuni	Chestionare distribuite în județ pe grupe de vârstă și sexe
Bacău	15-19 ani	Masculin	<u>21320</u>	5954655	0.36%	1067	4
-	-	Feminin	<u>20206</u>	5954655	0.34%	1067	3
-	20-24 ani	Masculin	<u>25721</u>	5954655	0.43%	1067	4
-	-	Feminin	<u>24271</u>	5954655	0.41%	1067	4
-	25-29 ani	Masculin	<u>28824</u>	5954655	0.48%	1067	5
-	-	Feminin	<u>26889</u>	5954655	0.45%	1067	5
-	30-34 ani	Masculin	<u>28766</u>	5954655	0.48%	1067	5
-	-	Feminin	<u>25898</u>	5954655	0.43%	1067	5
-	35-39 ani	Masculin	<u>29134</u>	5954655	0.49%	1067	5
-	-	Feminin	<u>26850</u>	5954655	0.45%	1067	5
-	40-44 ani	Masculin	<u>28653</u>	5954655	0.48%	1067	5
-	-	Feminin	<u>27539</u>	5954655	0.46%	1067	5
-	45-49 ani	Masculin	<u>24211</u>	5954655	0.41%	1067	4
-	-	Feminin	<u>23716</u>	5954655	0.40%	1067	4
-	50-54 ani	Masculin	<u>21549</u>	5954655	0.36%	1067	4
-	-	Feminin	<u>21807</u>	5954655	0.37%	1067	4
-	55-59 ani	Masculin	<u>22248</u>	5954655	0.37%	1067	4
-	-	Feminin	<u>24351</u>	5954655	0.41%	1067	5
-	60-64 ani	Masculin	<u>18876</u>	5954655	0.32%	1067	4
-	-	Feminin	<u>22344</u>	5954655	0.38%	1067	4
Număr total de chestionare din care:							88
						Masculin	44
						Feminin	44





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est
prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,Tabelul nr. 9 – Distribuția numărului chestionarelor pe grupă de vârstă și sex
în județul BOTOȘANI

Județul	Grupe de vârstă	Sex	Număr de persoane pe grupe de vârstă pe județ	Populația stabilă la 1 iulie 2013 la nivelul regiunilor Centru, Nord-Est și București-Ilfov	Ponderea populației stabile pe grupe de vârstă și pe sexe în totalul populației stabile a celor 3 regiuni	Numărul total de chestionare distribuite la nivelul celor 3 regiuni	Chestionare distribuite în județ pe grupe de vârstă și sexe
Botosani	15-19 ani	Masculin	<u>13841</u>	5954655	0,23%	1067	3
-	-	Feminin	<u>13201</u>	5954655	0,22%	1067	2
-	20-24 ani	Masculin	<u>15340</u>	5954655	0,26%	1067	3
-	-	Feminin	<u>14122</u>	5954655	0,24%	1067	3
-	25-29 ani	Masculin	<u>17661</u>	5954655	0,30%	1067	3
-	-	Feminin	<u>15784</u>	5954655	0,27%	1067	3
-	30-34 ani	Masculin	<u>16951</u>	5954655	0,28%	1067	3
-	-	Feminin	<u>14761</u>	5954655	0,25%	1067	3
-	35-39 ani	Masculin	<u>17790</u>	5954655	0,30%	1067	3
-	-	Feminin	<u>16018</u>	5954655	0,27%	1067	3
-	40-44 ani	Masculin	<u>18218</u>	5954655	0,31%	1067	3
-	-	Feminin	<u>16724</u>	5954655	0,28%	1067	3
-	45-49 ani	Masculin	<u>13377</u>	5954655	0,22%	1067	3
-	-	Feminin	<u>13126</u>	5954655	0,22%	1067	2
-	50-54 ani	Masculin	<u>12185</u>	5954655	0,20%	1067	2
-	-	Feminin	<u>12552</u>	5954655	0,21%	1067	2
-	55-59 ani	Masculin	<u>12588</u>	5954655	0,21%	1067	2
-	-	Feminin	<u>13395</u>	5954655	0,22%	1067	3
-	60-64 ani	Masculin	<u>11138</u>	5954655	0,19%	1067	2
-	-	Feminin	<u>13887</u>	5954655	0,23%	1067	2
Număr total de chestionare din care:							53
						Masculin	27
						Feminin	26

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

129



Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIUWE TRAIN THE NEW GENERATION
FIDELITAS
Your knowledge is your future!!ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Tabelul nr. 10 – Distribuția numărului chestionarelor pe grupă de vârstă și sex
în județul IAȘI

Județul	Grupe de vârstă	Sex	Număr de persoane pe grupe de vârstă pe județ	Populația stabilă la 1 iulie 2013 la nivelul regiunilor Centru, Nord-Est și București-Ilfov	Ponderea populației stabile pe grupe de vârstă și pe sexe în totalul populației stabile a celor 3 regiuni	Numărul total de chestionare distribuite la nivelul celor 3 regiuni	Chestionare distribuite în județ pe grupe de vârstă și sexe
Iasi	15-19 ani	Masculin	<u>25823</u>	5954655	0,43%	1067	5
-	-	Feminin	<u>24804</u>	5954655	0,42%	1067	4
-	20-24 ani	Masculin	<u>34824</u>	5954655	0,58%	1067	6
-	-	Feminin	<u>33382</u>	5954655	0,56%	1067	6
-	25-29 ani	Masculin	<u>39809</u>	5954655	0,67%	1067	7
-	-	Feminin	<u>36502</u>	5954655	0,61%	1067	7
-	30-34 ani	Masculin	<u>37222</u>	5954655	0,63%	1067	7
-	-	Feminin	<u>34213</u>	5954655	0,57%	1067	6
-	35-39 ani	Masculin	<u>36272</u>	5954655	0,61%	1067	6
-	-	Feminin	<u>33081</u>	5954655	0,56%	1067	6
-	40-44 ani	Masculin	<u>33813</u>	5954655	0,57%	1067	6
-	-	Feminin	<u>32021</u>	5954655	0,54%	1067	6
-	45-49 ani	Masculin	<u>25664</u>	5954655	0,43%	1067	5
-	-	Feminin	<u>25051</u>	5954655	0,42%	1067	4
-	50-54 ani	Masculin	<u>22084</u>	5954655	0,37%	1067	4
-	-	Feminin	<u>22697</u>	5954655	0,38%	1067	4
-	55-59 ani	Masculin	<u>24614</u>	5954655	0,41%	1067	4
-	-	Feminin	<u>27135</u>	5954655	0,46%	1067	5
-	60-64 ani	Masculin	<u>21757</u>	5954655	0,37%	1067	4
-	-	Feminin	<u>26362</u>	5954655	0,44%	1067	5
Număr total de chestionare din care:							107
						Masculin	54
						Feminin	53





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est
prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

**Tabelul nr. 11 – Distribuția numărului chestionarelor pe grupă de vârstă și sex
în județul NEAMȚ**

Județul	Grupe de vârstă	Sex	Număr de persoane pe grupe de vârstă pe județ	Populația stabilă la 1 iulie 2013 la nivelul regiunilor Centru, Nord-Est și București-Ilfov	Ponderea populației stabile pe grupe de vârstă și pe sexe în totalul populației stabile a celor 3 regiuni	Numărul total de chestionare distribuite la nivelul celor 3 regiuni	Chestionare distribuite în județ pe grupe de vârstă și sexe
Neamt	15-19 ani	Masculin	<u>16059</u>	5954655	0,27%	1067	3
-	-	Feminin	<u>15017</u>	5954655	0,25%	1067	3
-	20-24 ani	Masculin	<u>18979</u>	5954655	0,32%	1067	3
-	-	Feminin	<u>17698</u>	5954655	0,30%	1067	3
-	25-29 ani	Masculin	<u>22475</u>	5954655	0,38%	1067	4
-	-	Feminin	<u>20931</u>	5954655	0,35%	1067	4
-	30-34 ani	Masculin	<u>21880</u>	5954655	0,37%	1067	4
-	-	Feminin	<u>20285</u>	5954655	0,34%	1067	4
-	35-39 ani	Masculin	<u>23166</u>	5954655	0,39%	1067	4
-	-	Feminin	<u>21265</u>	5954655	0,36%	1067	4
-	40-44 ani	Masculin	<u>23047</u>	5954655	0,39%	1067	4
-	-	Feminin	<u>22318</u>	5954655	0,37%	1067	4
-	45-49 ani	Masculin	<u>18577</u>	5954655	0,31%	1067	3
-	-	Feminin	<u>18117</u>	5954655	0,30%	1067	3
-	50-54 ani	Masculin	<u>16590</u>	5954655	0,28%	1067	3
-	-	Feminin	<u>17071</u>	5954655	0,29%	1067	3
-	55-59 ani	Masculin	<u>17148</u>	5954655	0,29%	1067	3
-	-	Feminin	<u>19105</u>	5954655	0,32%	1067	3
-	60-64 ani	Masculin	<u>14958</u>	5954655	0,25%	1067	3
-	-	Feminin	<u>18332</u>	5954655	0,31%	1067	3
			Număr total de chestionare din care:				68
			Masculin				34
			Feminin				34





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Tabelul nr. 12 – Distribuția numărului chestionarelor pe grupă de vârstă și sex
în județul SUCEAVA

Județul	Grupe de vârstă	Sex	Număr de persoane pe grupe de vârstă pe județ	Populația stabilă la 1 iulie 2013 la nivelul regiunilor Centru, Nord-Est și București-Ilfov	Ponderea populației stabile pe grupe de vârstă și pe sexe în totalul populației stabile a celor 3 regiuni	Numărul total de chestionare distribuite la nivelul celor 3 regiuni	Chestionare distribuite în județ pe grupe de vârstă și sexe
Suceava	15-19 ani	Masculin	<u>23077</u>	5954655	0,39%	1067	4,00
-	-	Feminin	<u>22064</u>	5954655	0,37%	1067	4,00
-	20-24 ani	Masculin	<u>26234</u>	5954655	0,44%	1067	5,00
-	-	Feminin	<u>25130</u>	5954655	0,42%	1067	5,00
-	25-29 ani	Masculin	<u>29497</u>	5954655	0,50%	1067	5,00
-	-	Feminin	<u>27766</u>	5954655	0,47%	1067	5,00
-	30-34 ani	Masculin	<u>28375</u>	5954655	0,48%	1067	5,00
-	-	Feminin	<u>25941</u>	5954655	0,44%	1067	5,00
-	35-39 ani	Masculin	<u>28820</u>	5954655	0,48%	1067	5,00
-	-	Feminin	<u>26200</u>	5954655	0,44%	1067	4,00
-	40-44 ani	Masculin	<u>27915</u>	5954655	0,47%	1067	5,00
-	-	Feminin	<u>27237</u>	5954655	0,46%	1067	5,00
-	45-49 ani	Masculin	<u>22984</u>	5954655	0,39%	1067	4,00
-	-	Feminin	<u>22577</u>	5954655	0,38%	1067	4,00
-	50-54 ani	Masculin	<u>19466</u>	5954655	0,33%	1067	4,00
-	-	Feminin	<u>19742</u>	5954655	0,33%	1067	3,00
-	55-59 ani	Masculin	<u>19965</u>	5954655	0,34%	1067	4,00
-	-	Feminin	<u>21669</u>	5954655	0,36%	1067	4,00
-	60-64 ani	Masculin	<u>17985</u>	5954655	0,30%	1067	3,00
-	-	Feminin	<u>21168</u>	5954655	0,36%	1067	4,00
Număr total de chestionare din care:							87
						Masculin	44
						Feminin	43





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Tabelul nr. 13 – Distribuția numărului chestionarelor pe grupă de vârstă și sex
în județul VASLUI

Județul	Grupe de vârstă	Sex	Număr de persoane pe grupe de vârstă pe județ	Populația stabilă la 1 iulie 2013 la nivelul regiunilor Centru, Nord-Est și București-Ilfov	Ponderea populației stabile pe grupe de vârstă și pe sexe în totalul populației stabile a celor 3 regiuni	Numărul total de chestionare distribuite la nivelul celor 3 regiuni	Chestionare distribuite în județ pe grupe de vârstă și sexe
Vaslui	15-19 ani	Masculin	<u>13906</u>	5954655	0,23%	1067	2
-	-	Feminin	<u>13361</u>	5954655	0,22%	1067	2
-	20-24 ani	Masculin	<u>15764</u>	5954655	0,26%	1067	3
-	-	Feminin	<u>14108</u>	5954655	0,24%	1067	3
-	25-29 ani	Masculin	<u>19350</u>	5954655	0,32%	1067	4
-	-	Feminin	<u>16603</u>	5954655	0,28%	1067	3
-	30-34 ani	Masculin	<u>17567</u>	5954655	0,30%	1067	3
-	-	Feminin	<u>15511</u>	5954655	0,26%	1067	3
-	35-39 ani	Masculin	<u>17892</u>	5954655	0,30%	1067	3
-	-	Feminin	<u>15728</u>	5954655	0,26%	1067	3
-	40-44 ani	Masculin	<u>18769</u>	5954655	0,32%	1067	3
-	-	Feminin	<u>16954</u>	5954655	0,28%	1067	3
-	45-49 ani	Masculin	<u>14159</u>	5954655	0,24%	1067	3
-	-	Feminin	<u>13511</u>	5954655	0,23%	1067	2
-	50-54 ani	Masculin	<u>12699</u>	5954655	0,21%	1067	2
-	-	Feminin	<u>12389</u>	5954655	0,21%	1067	2
-	55-59 ani	Masculin	<u>13745</u>	5954655	0,23%	1067	3
-	-	Feminin	<u>14014</u>	5954655	0,24%	1067	3
-	60-64 ani	Masculin	<u>11881</u>	5954655	0,20%	1067	2
-	-	Feminin	<u>13760</u>	5954655	0,23%	1067	2
Număr total de chestionare din care:							54
						Masculin	28
						Feminin	26





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est
prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,Tabelul nr. 14 – Distribuția numărului chestionarelor pe grupă de vârstă și sex
în județul ILFOV

Județul	Grupe de vârstă	Sex	Număr de persoane pe grupe de vârstă pe județ	Populația stabilă la 1 iulie 2013 la nivelul regiunilor Centru, Nord-Est și București-Ilfov	Ponderea populației stabile pe grupe de vârstă și pe sexe în totalul populației stabile a celor 3 regiuni	Numărul total de chestionare distribuite la nivelul celor 3 regiuni	Chestionare distribuite în județ pe grupe de vârstă și sexe
Ilfov	15-19 ani	Masculin	<u>10410</u>	5954655	0.17%	1067	2
-	-	Feminin	<u>9681</u>	5954655	0.16%	1067	2
-	20-24 ani	Masculin	<u>12671</u>	5954655	0.21%	1067	2
-	-	Feminin	<u>12218</u>	5954655	0.21%	1067	2
-	25-29 ani	Masculin	<u>15245</u>	5954655	0.26%	1067	3
-	-	Feminin	<u>15837</u>	5954655	0.27%	1067	2
-	30-34 ani	Masculin	<u>16094</u>	5954655	0.27%	1067	3
-	-	Feminin	<u>16114</u>	5954655	0.27%	1067	3
-	35-39 ani	Masculin	<u>17311</u>	5954655	0.29%	1067	3
-	-	Feminin	<u>16550</u>	5954655	0.28%	1067	3
-	40-44 ani	Masculin	<u>15934</u>	5954655	0.27%	1067	3
-	-	Feminin	<u>15676</u>	5954655	0.26%	1067	3
-	45-49 ani	Masculin	<u>12528</u>	5954655	0.21%	1067	2
-	-	Feminin	<u>11823</u>	5954655	0.20%	1067	2
-	50-54 ani	Masculin	<u>9237</u>	5954655	0.16%	1067	2
-	-	Feminin	<u>9865</u>	5954655	0.17%	1067	2
-	55-59 ani	Masculin	<u>10657</u>	5954655	0.18%	1067	2
-	-	Feminin	<u>11888</u>	5954655	0.20%	1067	2
-	60-64 ani	Masculin	<u>9055</u>	5954655	0.15%	1067	1
-	-	Feminin	<u>10667</u>	5954655	0.18%	1067	2
Număr total de chestionare din care:							46
						Masculin	23
						Feminin	23





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est
prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,Tabelul nr. 15 – Distribuția numărului chestionarelor pe grupă de vârstă și sex
în MUNICIPIUL BUCUREȘTI

Județul	Grupe de vârstă	Sex	Număr de persoane pe grupe de vârstă pe județ	Populația stabilă la 1 iulie 2013 la nivelul regiunilor Centru, Nord-Est și București-Ilfov	Ponderea populației stabile pe grupe de vârstă și pe sexe în totalul populației stabile a celor 3 regiuni	Numărul total de chestionare distribuite la nivelul celor 3 regiuni	Chestionare distribuite în județ pe grupe de vârstă și sexe
Municipiul	15-19 ani	Masculin	<u>33300</u>	5954655	0,56%	1067	6
Bucuresti	-	Feminin	<u>31997</u>	5954655	0,54%	1067	6
-	20-24 ani	Masculin	<u>56637</u>	5954655	0,95%	1067	10
-	-	Feminin	<u>57276</u>	5954655	0,96%	1067	10
-	25-29 ani	Masculin	<u>78667</u>	5954655	1,32%	1067	14
-	-	Feminin	<u>84084</u>	5954655	1,41%	1067	15
-	30-34 ani	Masculin	<u>88162</u>	5954655	1,48%	1067	16
-	-	Feminin	<u>92078</u>	5954655	1,55%	1067	17
-	35-39 ani	Masculin	<u>88033</u>	5954655	1,48%	1067	16
-	-	Feminin	<u>90908</u>	5954655	1,53%	1067	16
-	40-44 ani	Masculin	<u>71781</u>	5954655	1,21%	1067	13
-	-	Feminin	<u>78994</u>	5954655	1,33%	1067	14
-	45-49 ani	Masculin	<u>62095</u>	5954655	1,04%	1067	11
-	-	Feminin	<u>70614</u>	5954655	1,19%	1067	13
-	50-54 ani	Masculin	<u>51764</u>	5954655	0,87%	1067	9
-	-	Feminin	<u>63908</u>	5954655	1,07%	1067	11
-	55-59 ani	Masculin	<u>66484</u>	5954655	1,12%	1067	12
-	-	Feminin	<u>85454</u>	5954655	1,44%	1067	16
-	60-64 ani	Masculin	<u>58572</u>	5954655	0,98%	1067	10
-	-	Feminin	<u>73067</u>	5954655	1,23%	1067	13
			Număr total de chestionare din care:				248
			Masculin				117
			Feminin				131





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Introducerea și prelucrarea datelor

Introducerea și prelucrarea datelor precum și realizarea raportului de cercetare se va face în perioada noiembrie-decembrie 2014.

Pentru introducerea datelor s-a folosit Google Docs. Acestea au fost preluate spre prelucrare în programul PPSP. PSPP permite calculul distribuției frecvențelor, mediilor și analizelor statistice. Pentru testarea statistică a relațiilor dintre întrebări va fi utilizată metoda „chi-square”. Folosind această metodă ni se permite să testăm toate variabile independente în funcție de variabilele dependente. Înregistrarea celor mai frecvente variabile și a celor mai importante este esențială, pentru a obține o prelucrare cât mai clară și cât mai precisă a informațiilor.

Graficele s-au realizat în Excel pe baza frecvențelor furnizate de PSPP.

Instrumentul cercetării

Chestionarul furnizat pentru anchetă a fost structurat pe trei secțiuni principale (informații personale, informații privind veniturile, informații privind profesia și cariera) și a dorit să surprindă informații cât mai detaliate privind caracteristicile diferențelor de gen.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

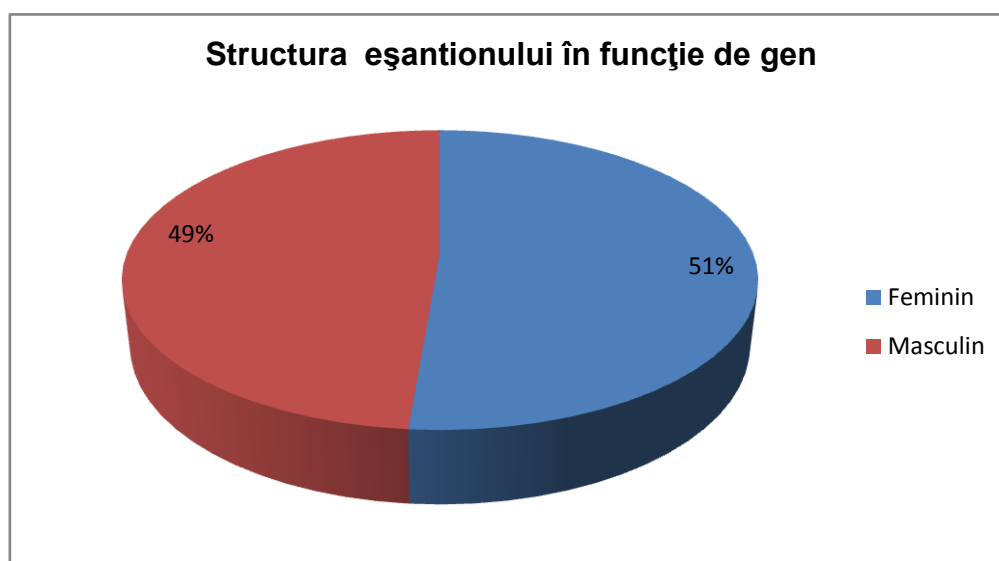
Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

2.3. Rezultatele anchetei sociologice

2.3.1. Informații generale privind structura eșantionului realizat

Distribuția pe sexe a eșantionului realizat, respectiv de 51% femei și 49% bărbați, respectă distribuția pe sexe la nivelul regiunilor de implementare de 50,32% femei și 49,7% bărbați.



Graficul nr. 1

Din structura pe vârste a eșantionului realizat se poate observa că grupa de vârstă cu ponderea cea mai mare este 35-44 ani, reprezentând 24% în total eșantion, urmată de grupa 25-34 ani cu 23%.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
ORPOSDRU Regiunea Vest

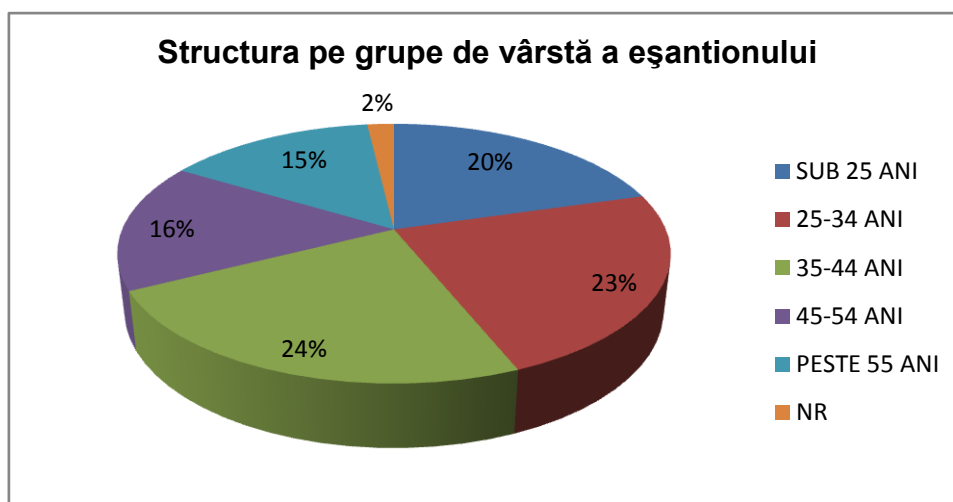


PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

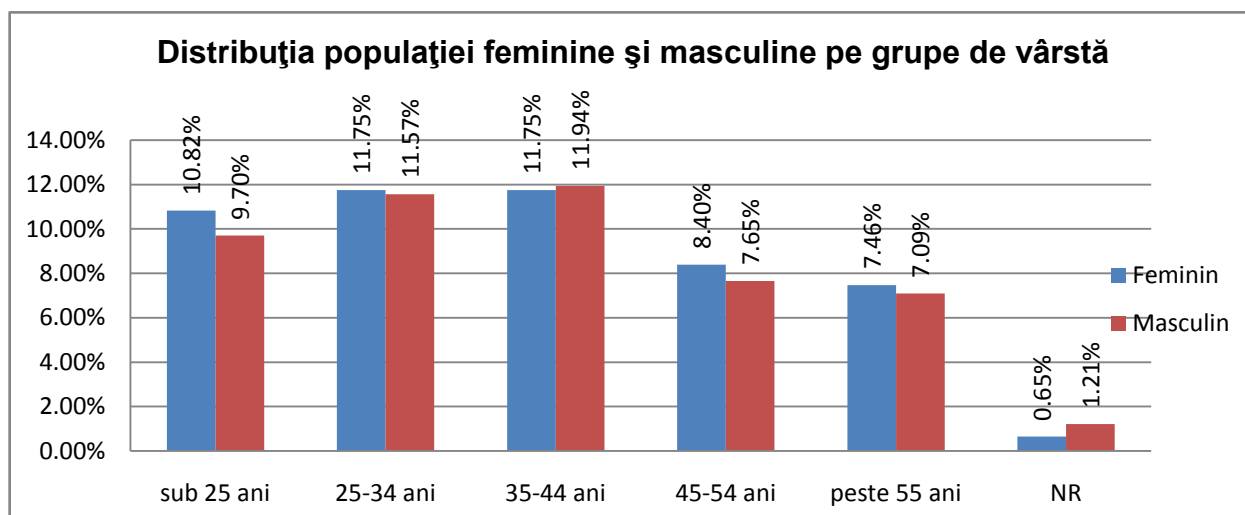
Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfecționare,,



Graficul nr. 2

Distribuția pe categorii de vârstă a populației feminine și masculine în cadrul eșantionului realizat evidențiază proporția mai ridicată a femeilor în grupele de vârstă sub 35 de ani și peste 45 de ani și o pondere inferioară a acestora în grupa 35-44 de ani.



Graficul nr. 3





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

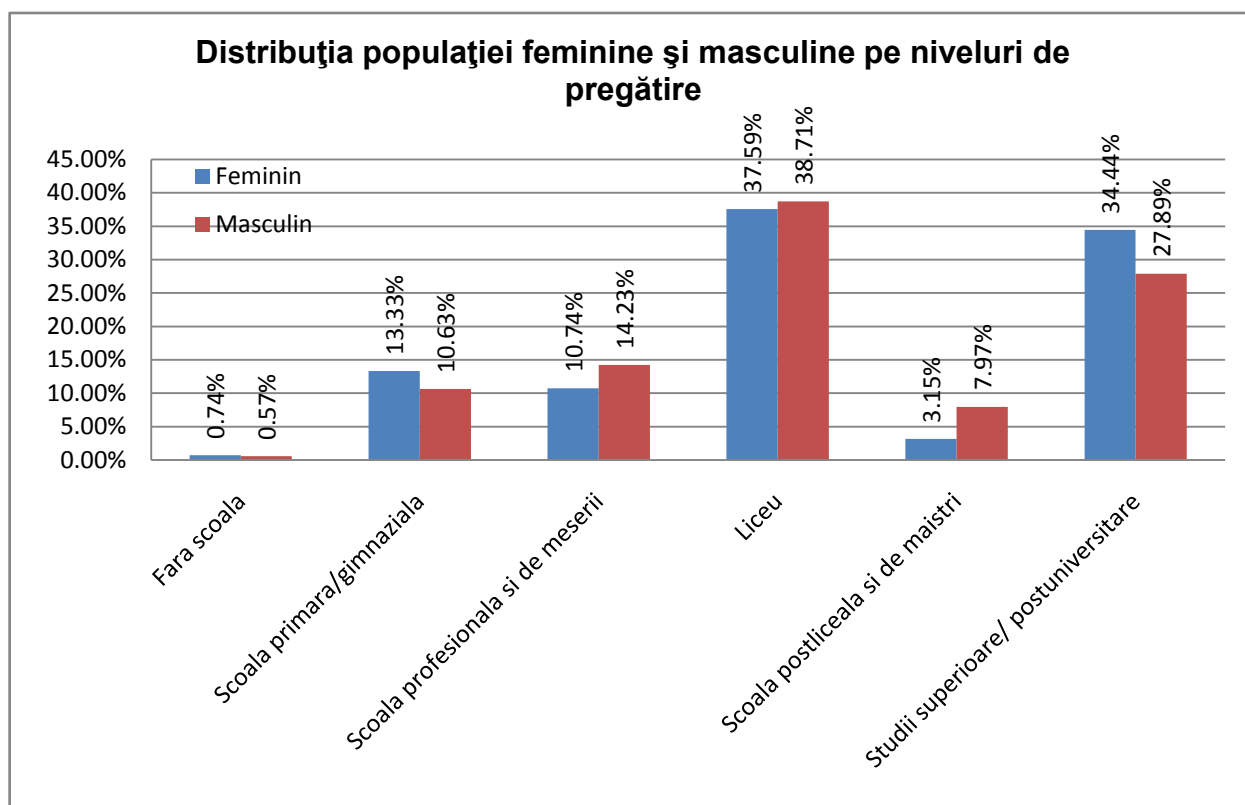
PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

În privința distribuției populației pe niveluri de pregătire, din graficul 4 putem afirma că ponderea femeilor cu studii liceale în eșantionul realizat este aproximativ egală cu cea a bărbaților în timp ce numărul femeilor care au o pregătire universitară sau postuniversitară este mai mare decât cel al bărbaților, diferența fiind de aproximativ 7 puncte procentuale. Pregătirea superioară a femeilor ar trebui să se constituie într-un avantaj pe piața muncii. Cu toate că nivelul de educație al femeilor este superior celui al bărbaților, dezvoltarea profesională ulterioară a femeilor este mult mai lentă, ceea ce impune luarea unor măsuri cu caracter specific pentru accelerarea acesteia.



Graficul nr. 4





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

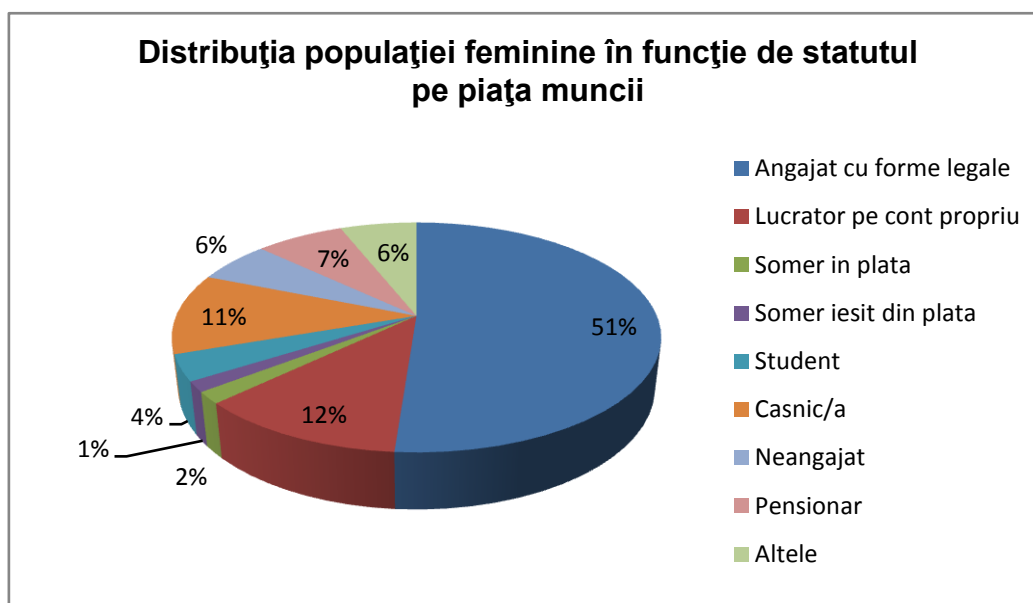
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

2.3.2. Informații privind veniturile

Din graficele de mai jos se poate observa că în cazul ambelor genuri ponderea cea mai din eșantionul realizat o dețin cei angajați cu forme legale (graficele 5 și 6). Categoria „lucrători pe cont propriu” este dominată categoric de bărbați, fiind un decalaj de 10 puncte procentuale, în timp ce categoria „casnic/casnică” este dominată categoric de femei cu un procent de 11% în timp ce bărbații dețin o pondere de doar 1%. Acest lucru ne determină să afirmăm că este necesară încurajarea femeilor în demararea unor activități pe cont propriu. Ponderea superioară a femeilor cu statutul de casnică ne arată că femeile continuă să-și asume cea mai mare parte a responsabilităților pe care le implică funcționarea unei familii după cum rezultă și din graficele cu nr. 24, fiind necesare măsuri care să permită reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie.



Graficul nr. 5





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

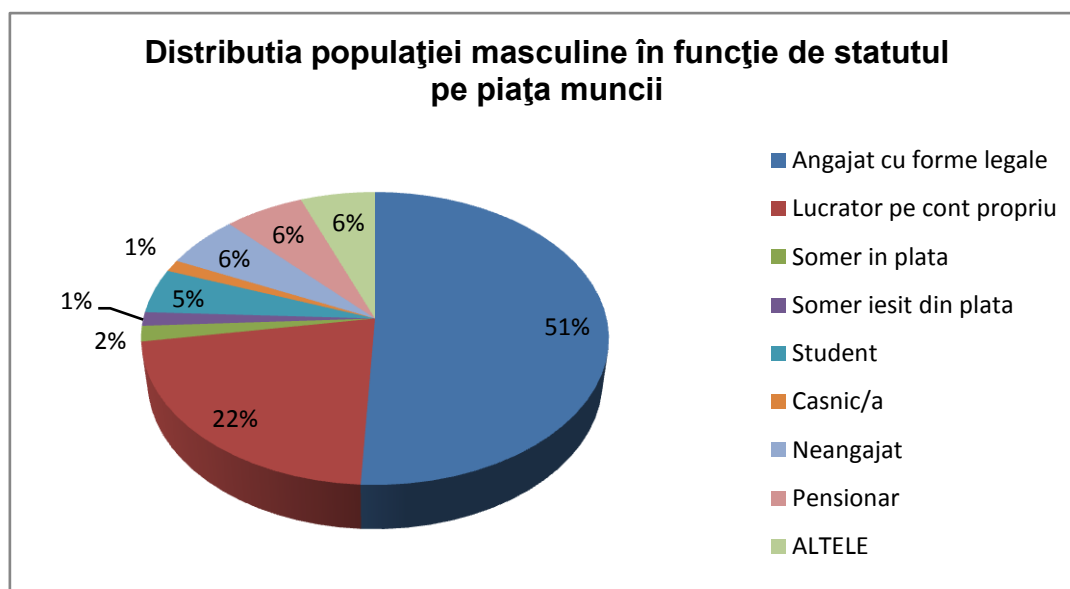


PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,



Graficul nr. 6

Ponderea femeilor care lucrează cu contract cu durată determinată în eșantionul realizat este inferioară față de cea a bărbaților (graficele 7 și 8), cu 5 puncte procentuale. De asemenea, se mai poate observa superioritatea bărbaților în ceea ce privește deținerea unei afaceri, accentuând necesitatea încurajării și sprijinirii femeilor în demararea unei afaceri. Îngrijorător este totuși faptul că o pondere de 6% în cazul femeilor și 5% în cazul bărbaților lucrează fără contract de muncă ceea ce le va afecta ulterior pensia.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



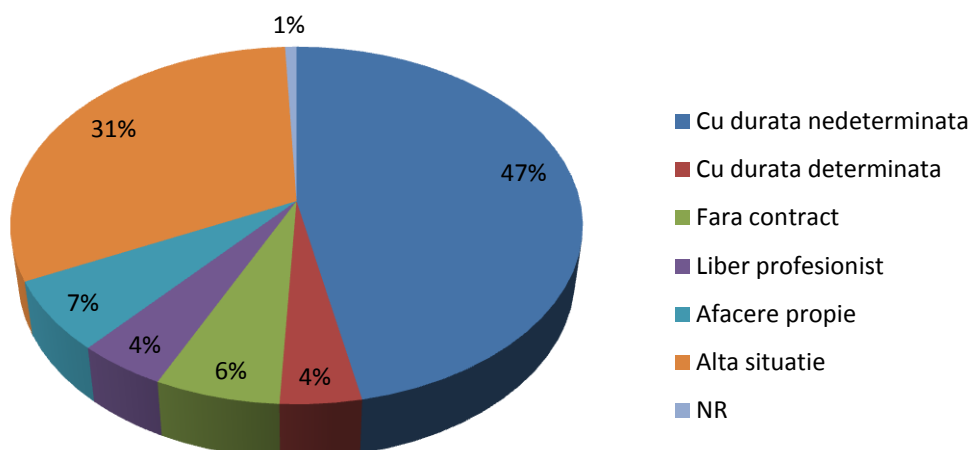
PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

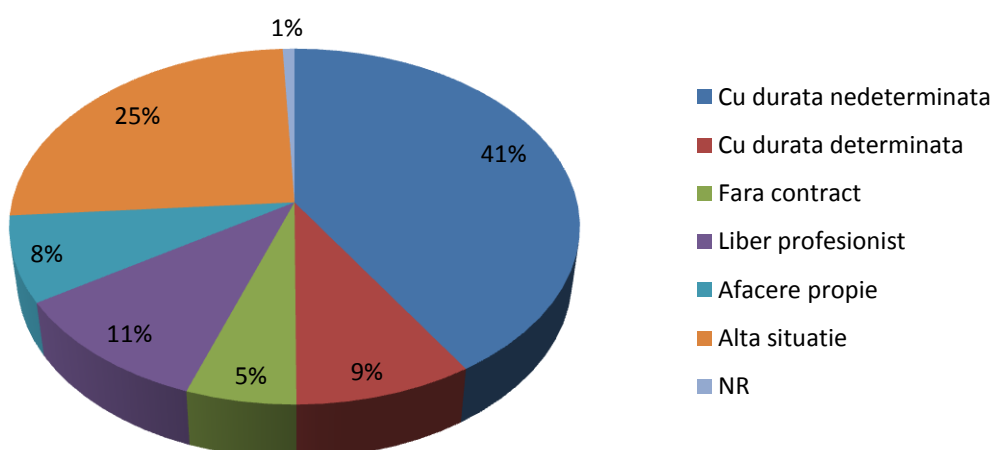
Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Distribuția populației feminine după tipul de contract



Graficul nr. 7

Distribuția populației masculine după tipul de contract



Graficul nr. 8





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

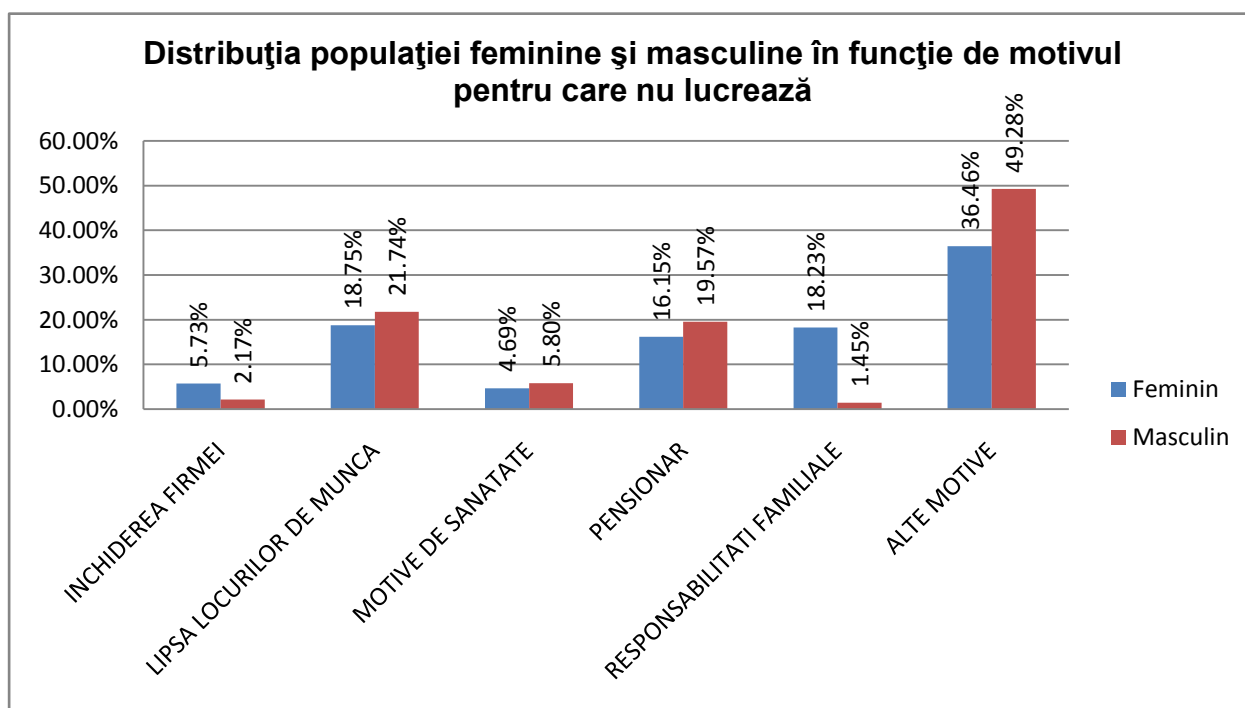
PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Ponderea femeilor care nu lucrează datorită responsabilităților lor familiale și din motive de sănătate este, cumulat, superioară celei a bărbaților (graficul nr. 9), ceea ce ne arată o dată în plus că multe femei sunt puse încă în situația de a alege între o carieră copiii lor și că serviciile de sănătate care le sunt oferite nu sunt suficient de adaptate nevoilor specifice ale femeilor, respectiv ale bărbaților. Numărul mare de respondenți care nu lucrează din "alte motive", include și persoane care nu au găsit deocamdată un loc de muncă conform pregătirii și aspirațiilor lor.



Graficul nr. 9

Diferențele salariale în eșantionul realizat sunt elocvent ilustrate de grafic prin ponderea majoritară a femeilor în categoriile de venituri mici, sub 2000 lei și ponderea mai mare a bărbaților în categoriile de venituri mai mari (graficul nr. 10). Diferențele de salarizare între femei și bărbați pot fi determinate de deosebirile pe planul





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



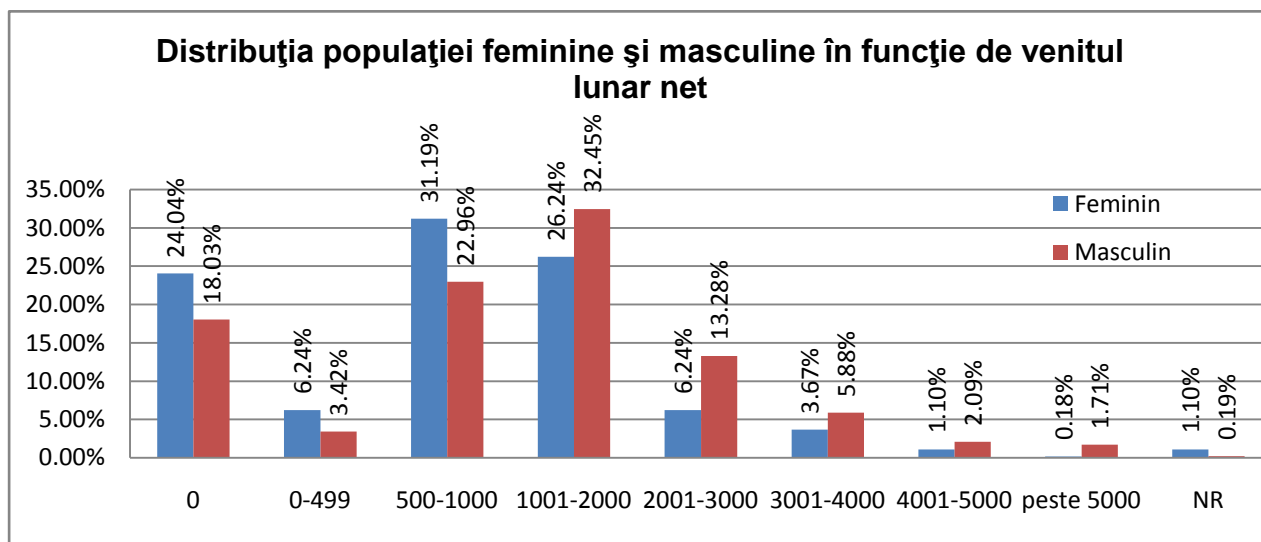
PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

caracteristicilor individuale (vârstă, nivel de educație, experiență dobândită), al forței de muncă (profesie, tipul contractului ori condițiile de muncă) sau al firmei (sectorul de activitate sau mărimea). Doar în parte, diferența de remunerare mai poate explicată prin ponderea ușor mai mare în cadrul eșantionului realizat a femeilor din categoriile mai mici de vârstă, cu experiență. Totuși, aceste diferențe pot exista și acțiuni discriminatorii care pot afecta angajații pe motive de sex, uneori datorită a asumării disproporționate a sarcinilor familiale și a dificultății de a asigura un echilibru între viața profesională și cea de familie ceea ce duce la o dezvoltare insuficientă a carierei și la posibilități reduse de promovare. Având în vedere ponderea superioară a femeilor din eșantion cu studii superioare putem spune că există o o mai slabă punere în valoare a muncii femeii.



Graficul nr. 10





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

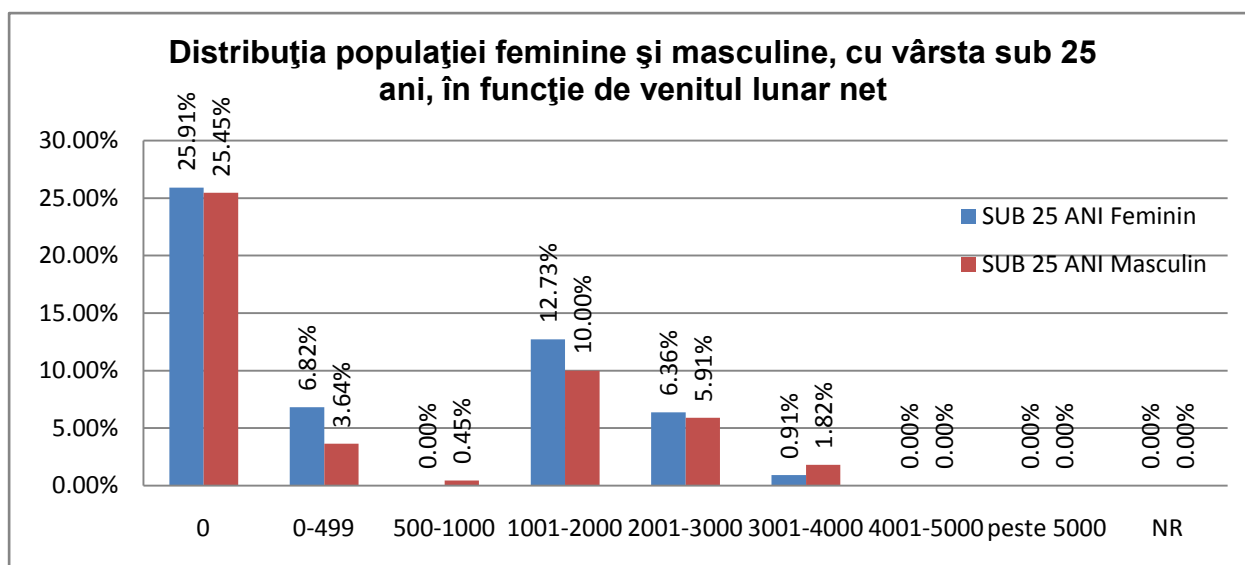


PATRONATUL ROMÂN

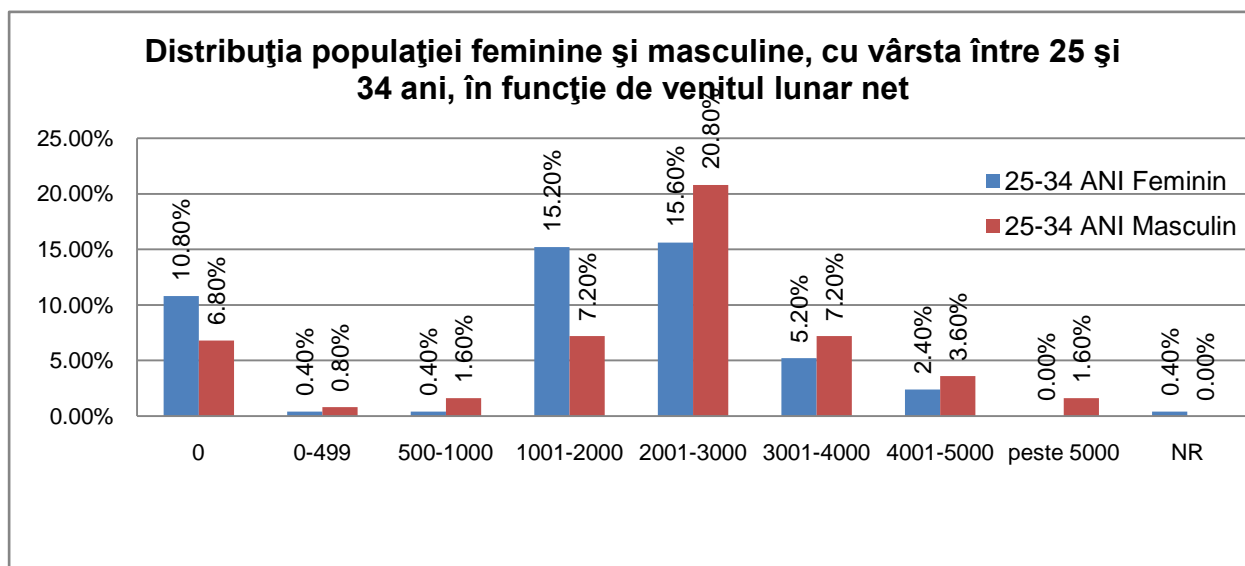
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,



Graficul nr. 11



Graficul nr. 12





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

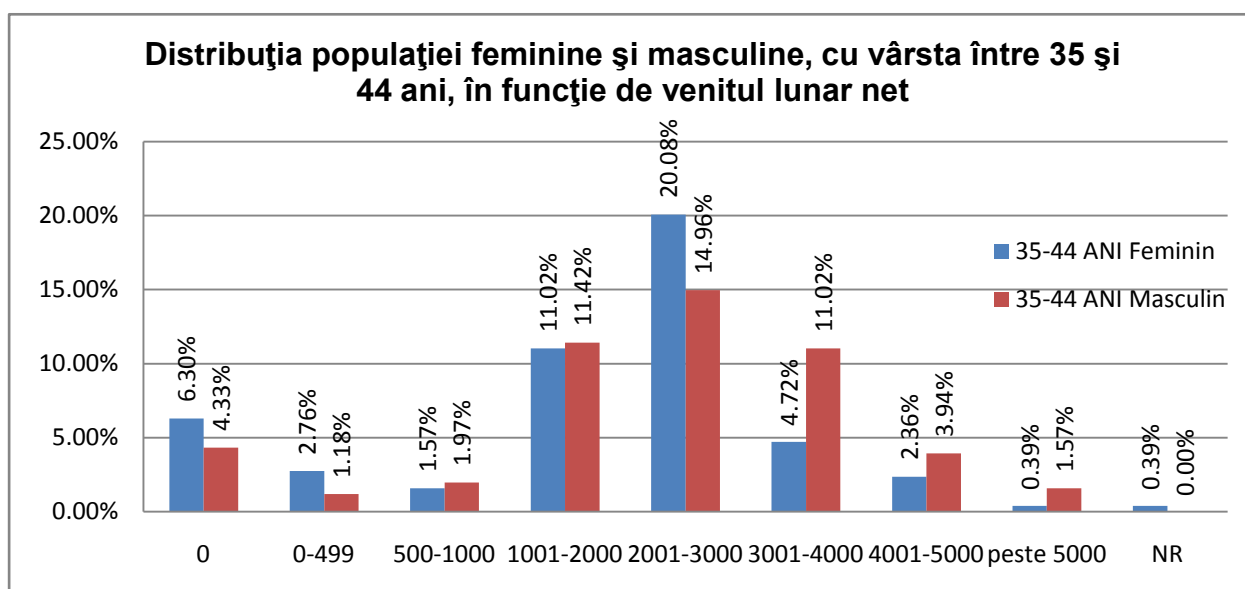


PATRONATUL ROMÂN

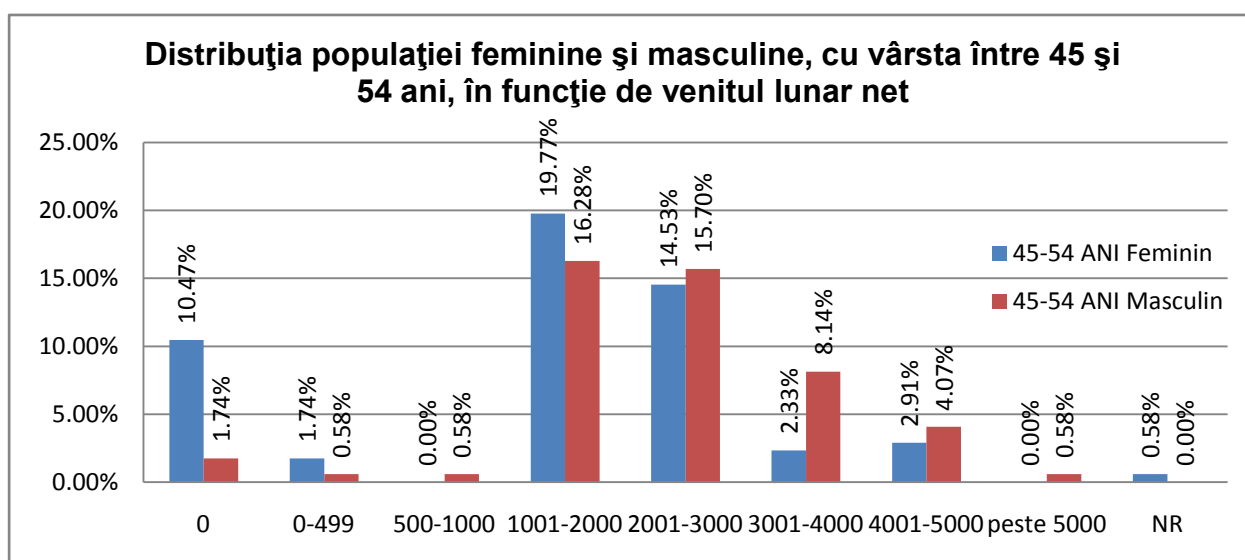
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,



Graficul nr. 13



Graficul nr. 14





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

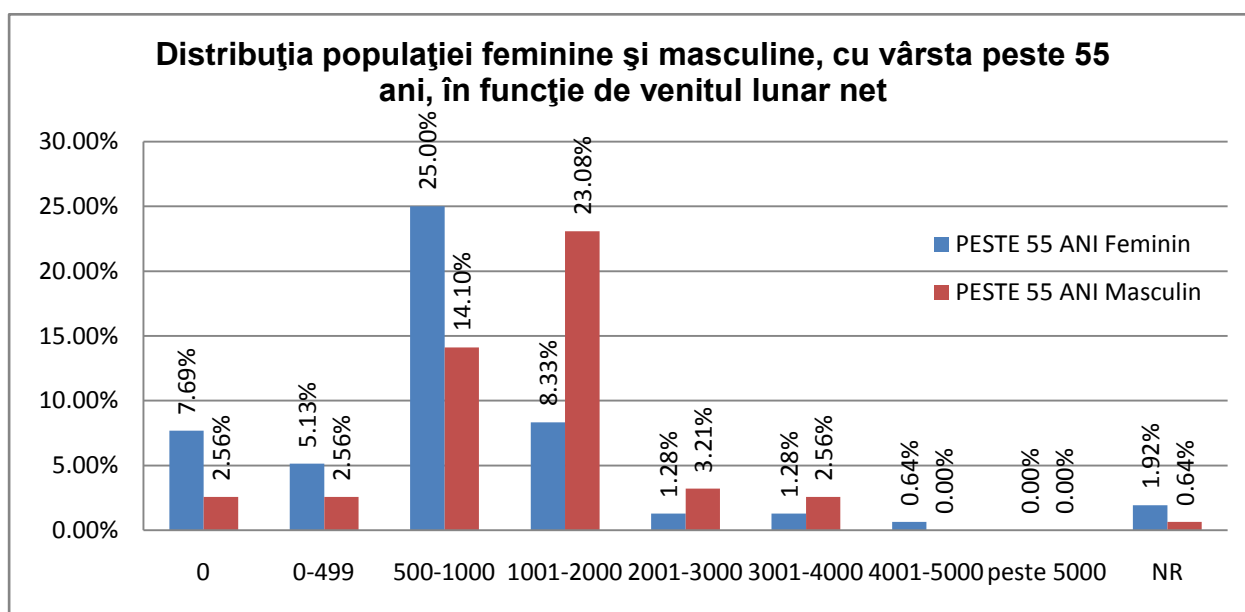
Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,



Graficul nr. 15

Ponderea mai mare a femeilor în categoriile cu venituri mici în cadrul eșantionului realizat este evidentă pe fiecare categorie de vârstă, ceea ce arată că principiul "plată egală pentru muncă egală" nu a fost încă pe deplin implementat în România iar cauzele pot fi numeroase și complexe. Cauzele demonstrează nu doar discriminare de gen, ci și diferențe legate de educație, împărțire orizontală și verticală pe piața muncii; dificultatea asigurării unui echilibru între viața profesională și viața de familie; împărțirea neechitabilă a responsabilităților familiale; lipsa unei transparențe și impactul rolurilor de gen în influențarea alegerilor parcursurilor educaționale și profesionale.

Atât femeile cât și bărbații din eșantionul realizat, într-un procent mare, nu consideră că femeile sunt mai slab remunerare comparativ cu bărbații pentru aceeași funcție și nivel de pregătire. Totuși, aproximativ 22% dintre femei și respectiv bărbați sunt de părere că femeile sunt mai slab remunerate decât bărbații pentru aceeași funcție și nivel de pregătire. Acest lucru de conduce spre concluzia că ar fi necesare a fi





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



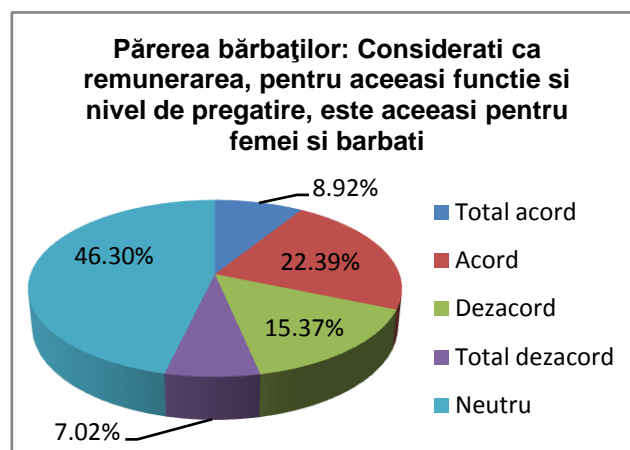
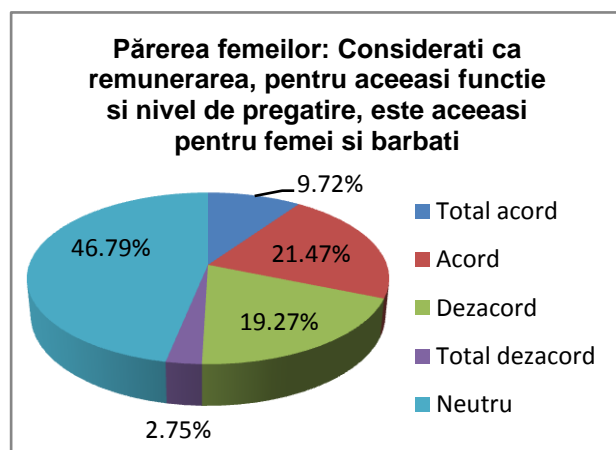
PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

luate măsuri prin care bărbații să fie conștientizați și sensibilizați asupra avantajelor pe care le implică egalitatea de gen și să se promoveze bune practici în ceea ce privește rolul bărbaților în integrarea perspectivei de gen. Salariul inegal pentru aceeași funcție și nivel de pregătire în funcție de genul unei persoane duce la scăderea motivării persoanelor în cauză, reducerea productivității și performanțelor profesionale, acest lucru având urmări negative și asupra vieții de familie.



Graficul nr. 16





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

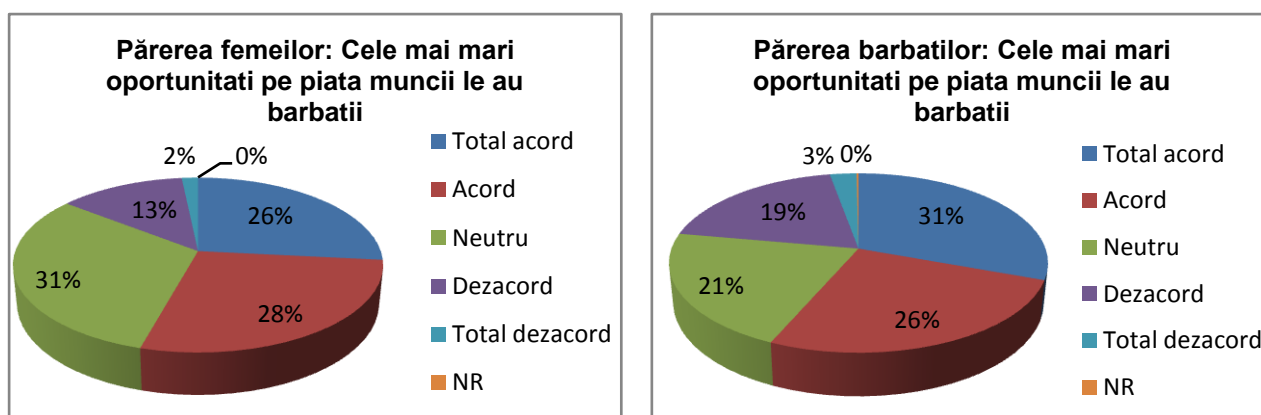
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

2.3.3. Informații privind profesia și cariera

Împărțirea percepțiilor de gen în eșantionul realizat în ceea ce privește oportunitățile pe piața muncii arată că atât femeile (54%) cât și bărbații (57%) consideră că bărbații au cele mai mari oportunități pe piața muncii. Neconcordanța care apare ne se referă la faptul că, deși femeile au un nivel superior de educație bărbaților, au totuși oportunități pe piața muncii inferioare bărbaților. Această neconcordanță se poate explica prin faptul că femeile își asumă un rol mai mare în activitățile familiale, prin faptul că nu există suficiente pârghii să asigure concilierea vieții profesionale cu cea familială, toate acestea cu efecte negative asupra carierei profesionale.



Graficul nr. 17

În privința existenței unor profesii dominate în mod tradițional de femei atât femeile cât și bărbații din total eșantion realizat sunt de acord cu acest fapt. Principalii formatori de opinii, atitudini și mentalități, școala și familia, ar putea avea un rol decisiv în reducerea segregării profesionale pe piața muncii.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

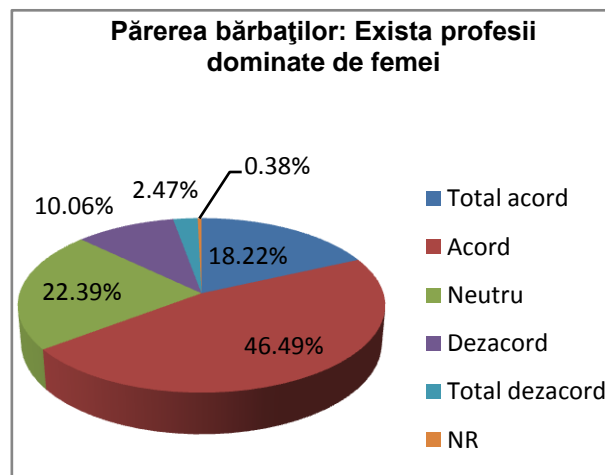
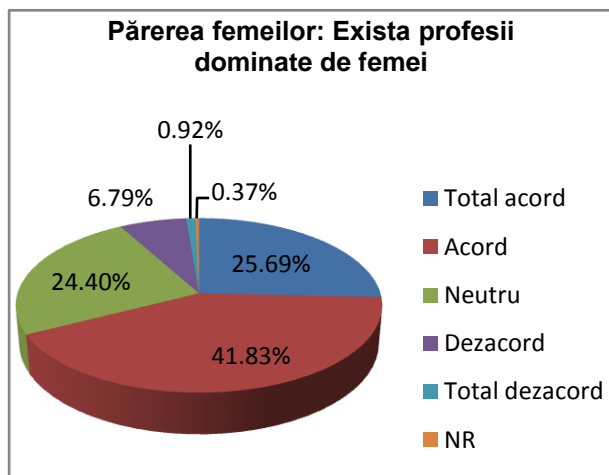


PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,



Graficul nr. 18

Femeile din eșantionul realizat consideră într-o proporție mare (57,62%) că ele întâmpină greutăți la angajare mai mari decât bărbații, pe când aceștia împărtășesc același lucru dar într-o pondere mai mică (45,92%), 26,75% dintre ei apreciind că femeile nu întâmpină greutăți mai mari la angajare. Se observă o anumită concurență de gen în ceea ce privește integrarea pe piața muncii. Totuși, faptul că femeile angajate sunt într-o pondere mai mică în eșantionul realizat, că există o mai mare rată de inactivitate a femeilor impune măsuri pentru promovarea egalității de gen în angajare prin: evitarea discriminării în selectarea personalului; dezvoltarea unei culturi care valorifică egalitatea și o comunicare privind politicile de egalitate.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

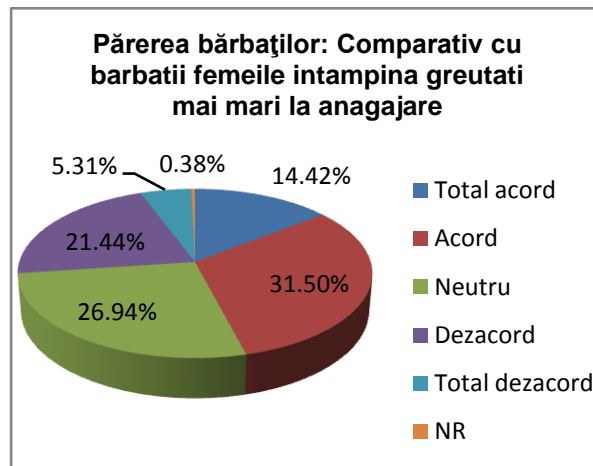
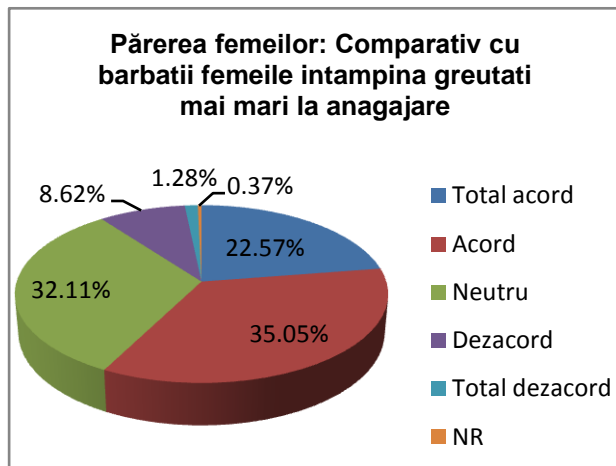


PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfecționare,,



Graficul nr. 19

Din analiza motivelor schimbării ultimului loc de muncă se constată că femeile, mai mult decât bărbații, au părăsit ultimul loc de muncă din cauza programului supraîncărcat, a responsabilităților familiale dar și pentru promovarea în carieră, în timp ce bărbații au motivat schimbarea prin neconcordanța între sarcinile primite și salariul obținut.





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013

Instrumente Structurale
2007-2013

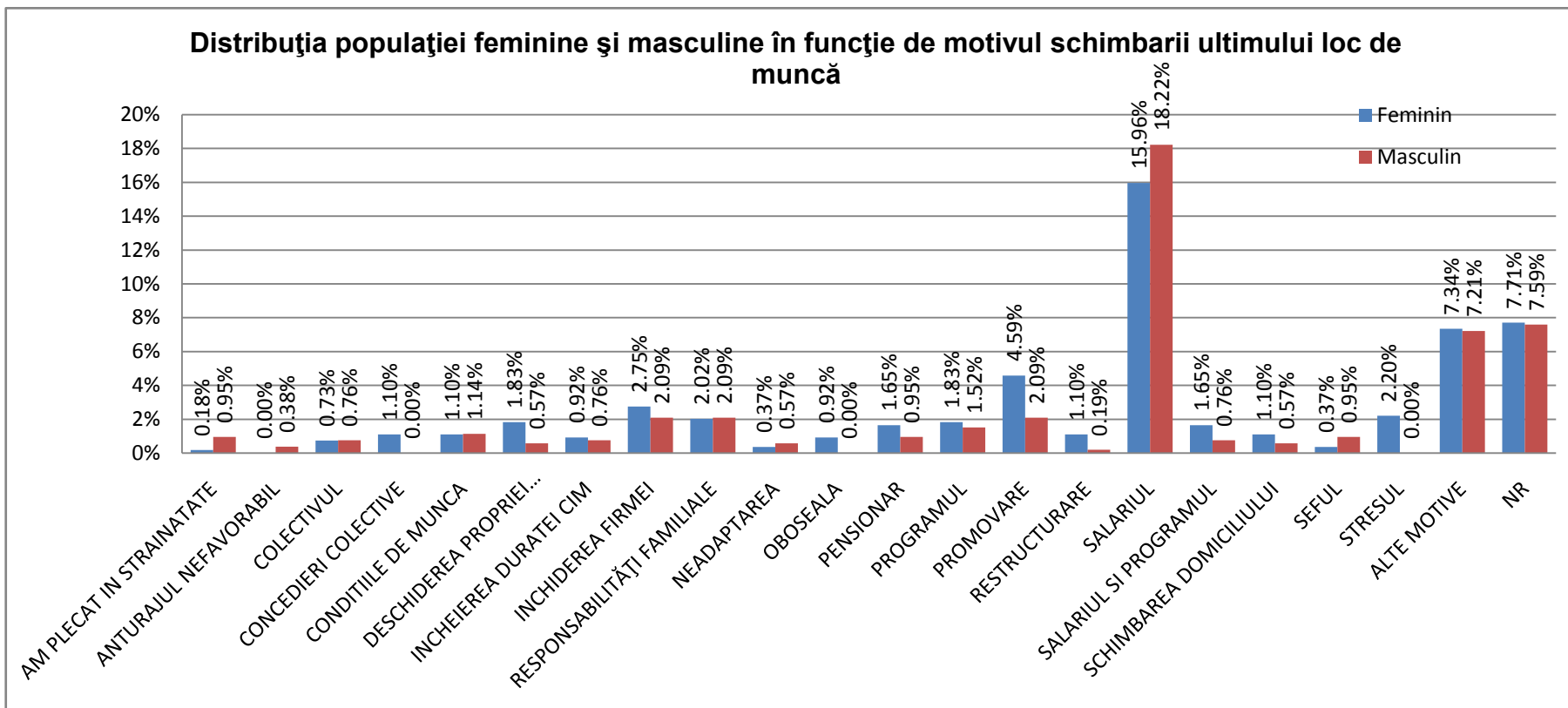
GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est
prin Calificare, Inițiere și Perfecționare,,



Graficul nr. 20



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



WE TRAIN THE NEW GENERATION
FIDELITAS
Your knowledge is your future!!!

ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



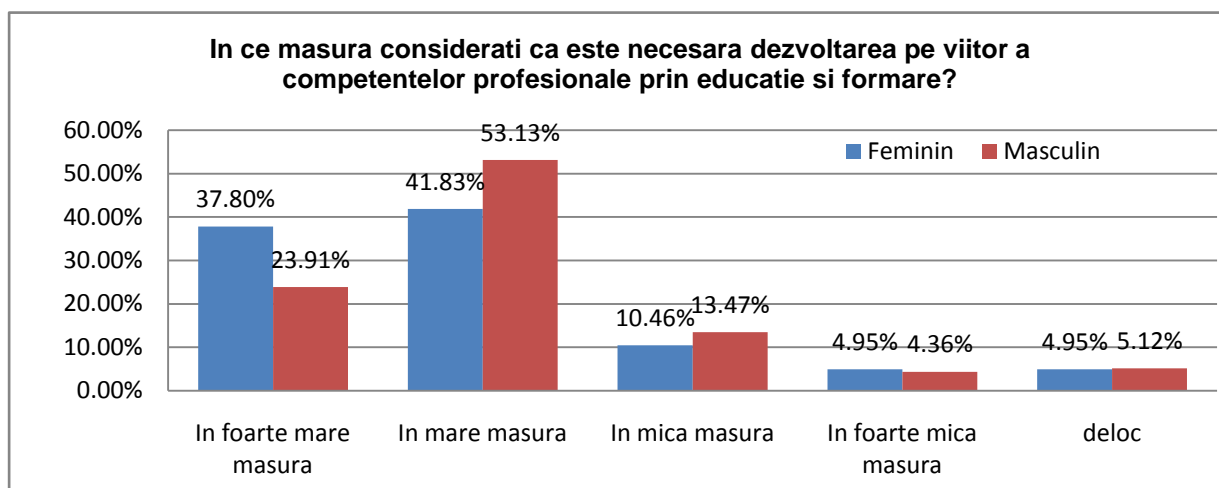
PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

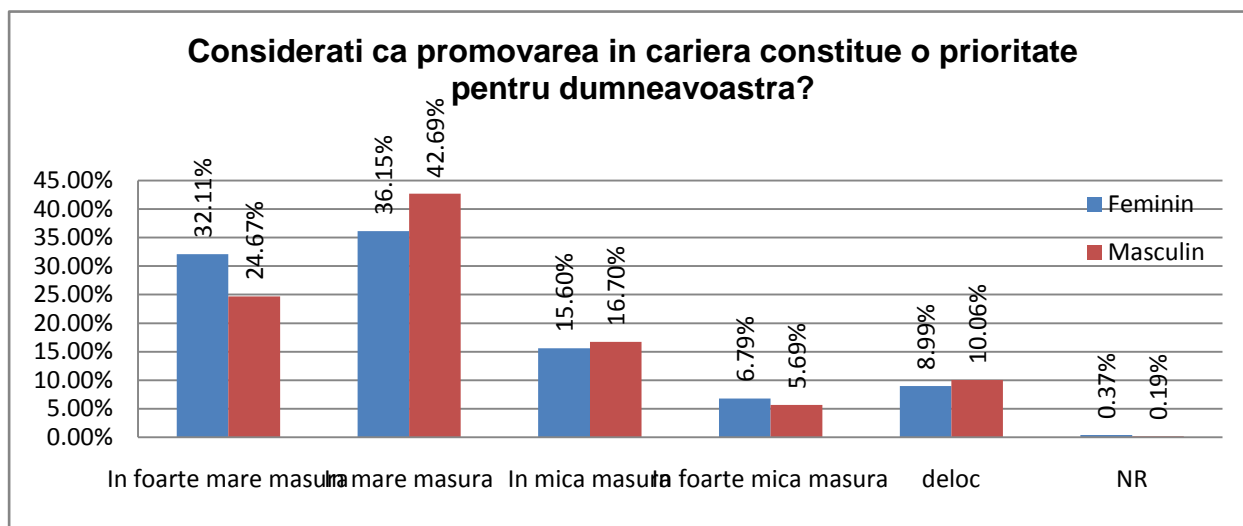
Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Din graficul nr. 21 se poate constata că atât bărbații cât și femeile consideră necesară dezvoltarea pe viitor a competențelor profesionale prin educație și formare.



Graficul nr. 21

Din graficul nr. 22 se observă că atât bărbații, cât și femeile consideră promovarea în carieră foarte importantă, ceea ce nu miră deloc prin faptul ca femeii în viața economică și socială a sporit în ultimul timp.



Graficul nr. 22





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



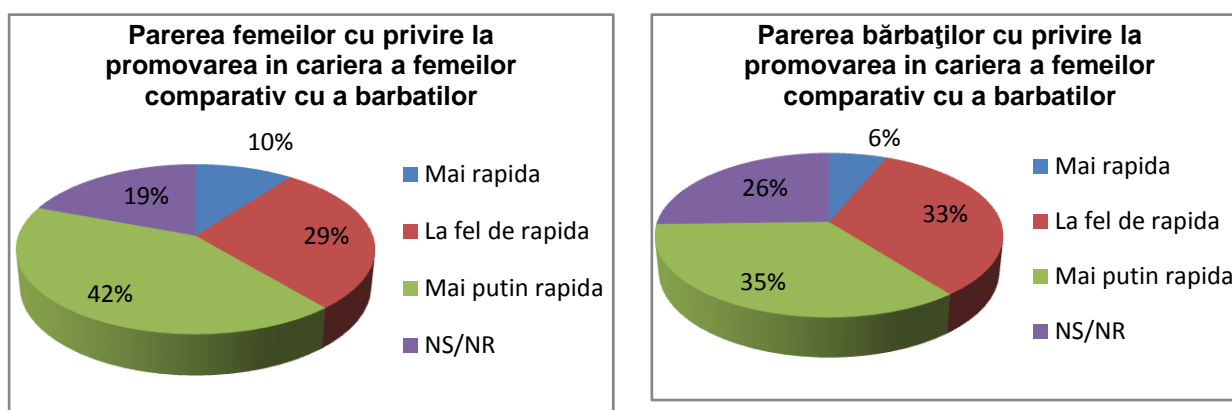
PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

Femeile consideră în proporție mai mare că promovarea lor în carieră comparativ cu cea a bărbaților este mai lentă (35% față de 19,8%, Graficul 32). Această percepție este corectă dacă analizăm datele legate de cea mai recentă promovare, 52,5% din bărbații respondenți la anchetă comparativ cu numai 49,6% din femei au fost promovați în ultimii trei ani, iar în ultimii cinci ani au declarat că au fost promovați 76% din bărbați și 73,4% din femei.



Graficul nr. 23

Din Graficul 24 se observă că bărbații întrevăd perspective de promovare în carieră mai reduse decât femeile, respondenții de ambele sexe fiind de părere ca perspectivele în ceea ce privește promovarea lor ar fi mai degrabă medii.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

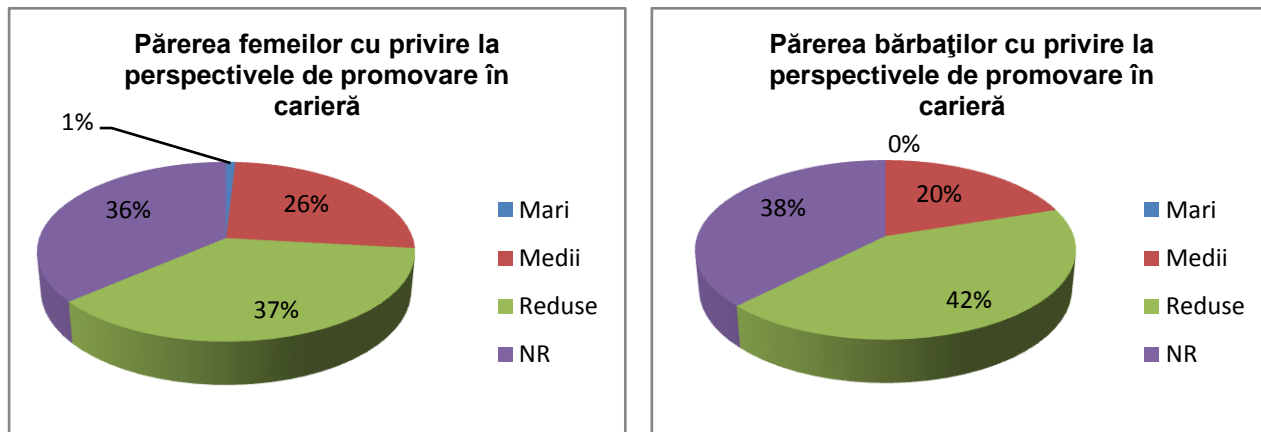


PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

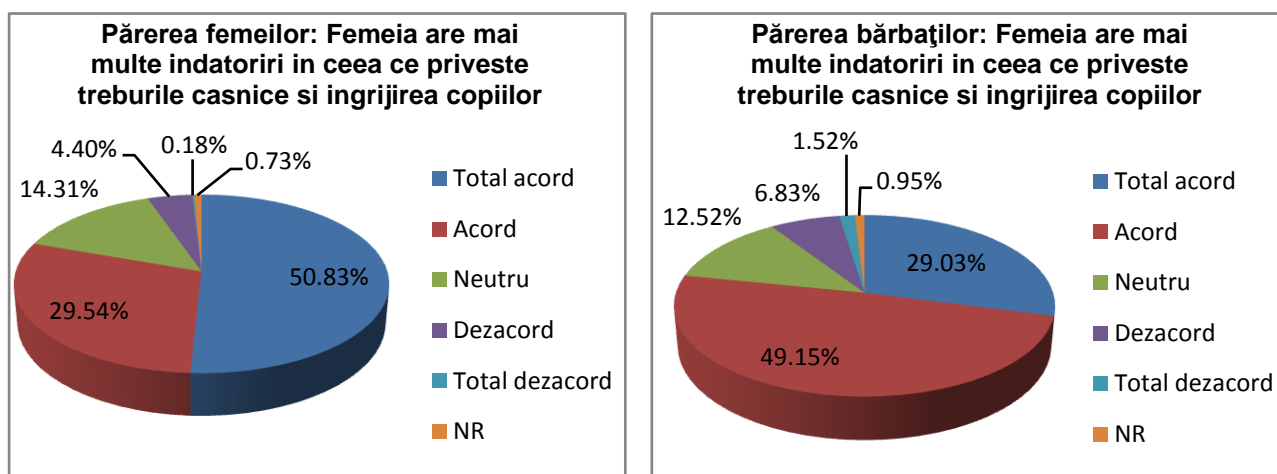
Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfecționare,,



Graficul nr. 24

Din graficele nr. 25 putem observa că ambele categorii de respondenți acceptă faptul că femeia are mai multe responsabilități în ceea ce privește treburile casnice și îngrijirea copiilor. Acest lucru vine să demonstreze o serie de concluzii trase pe parcursul analizei informațiilor furnizate de respondenți.



Graficul nr. 25





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

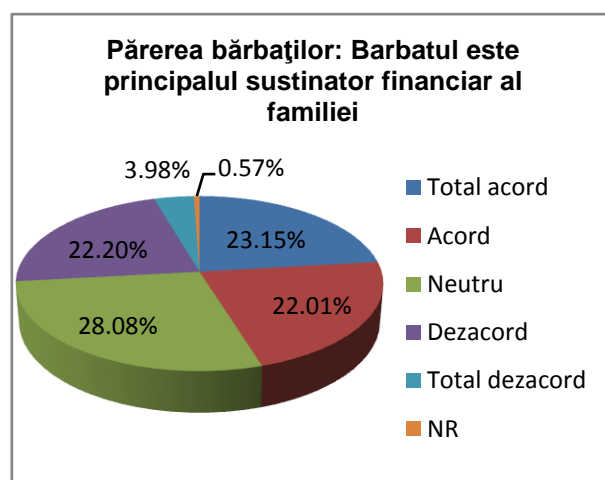
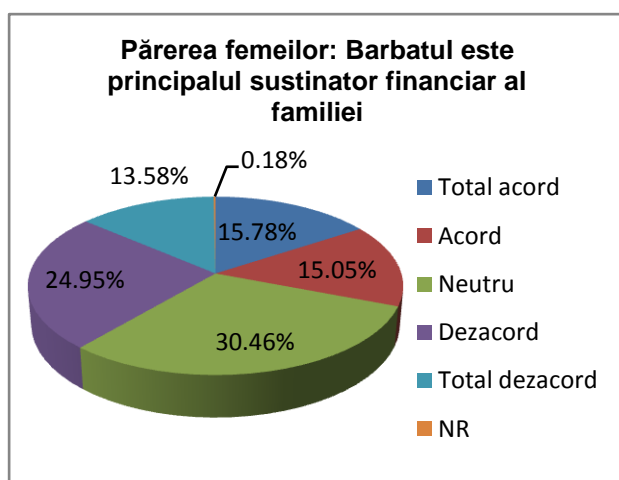
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

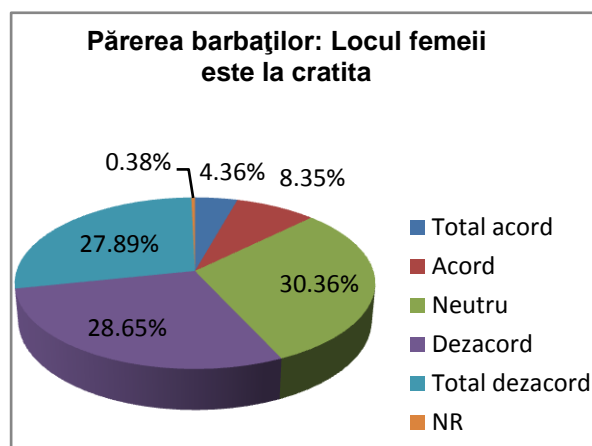
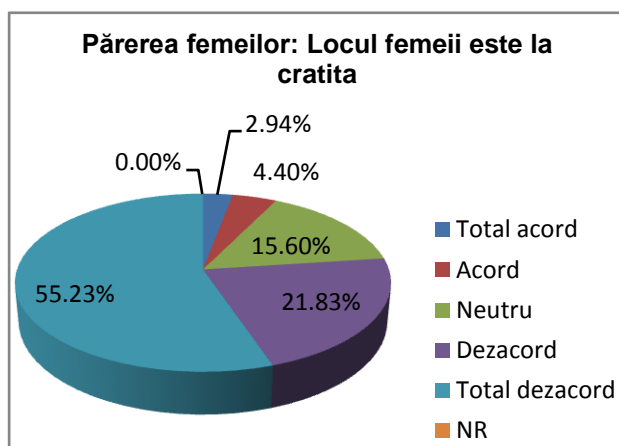
Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

2.3.4. Informații privind acceptarea stereotipurilor de gen

Din graficele nr.26 putem să vedem că bărbații (45,16%) sunt mai dispuși să accepte stereotipul de gen cum că bărbatul este principalul susținător financiar al familiei în timp ce femeile tind să nu fie de acord cu acest lucru în proporție de 39,53%

**Graficul nr. 26**

Din graficele nr.27 putem observa că atât bărbații (56,54%) cât și femeile dar într-o proporție mult mai mare (77,06%) sunt în dezacord cu stereotipul de gen locul femeii este la cratiță.

**Graficul nr. 27**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
ORPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

Concluzii

Egalitatea reprezintă una dintre cele cinci valori care stau la baza Uniunii Europene, iar egalitatea între femei și bărbați este prevăzută în Carta drepturilor fundamentale (art. 32) și în care se interzice discriminarea de gen. Diferențele de gen încalcă pe de o parte drepturile fundamentale, iar pe de altă parte reprezintă o povară pentru economie având drept rezultat neutilizarea la întreaga capacitate a talentelor. În ultima perioadă, atât la nivel european cât și la nivel național, s-au înregistrat anumite tendințe de încurajare în privința egalității între femei și bărbați, cum ar fi creșterea numărului de femei pe piața forței de muncă și înmulțirea progreselor făcute de acestea în obținerea unei mai bune educații și formări.

Criza economică a afectat mult mai puternic grupurile vulnerabile, inclusiv femeile, ceea ce a dus la diferențe de gen în unele domenii, cum ar fi:

- femeile continuă să dețină locuri de muncă în sectoarele în care salariile sunt mai mici, existând anumite sectoare în care predomină femeile (ex: sănătate, educație, administrație publică);
- la nivelul posturilor de conducere femeile sunt mai slab reprezentate iar numărul lor este prezent în zona salariilor mici;
- menținerea unei rate scăzute de ocupare a forței de muncă feminine este determinată de maternitate, femeile lucrând mai multe ore neplătite decât bărbații (de cele mai multe ori responsabilitățile familiale nu sunt împărțite în mod egal);
- femeile au mai multe greutăți în împăcarea vieții profesionale cu viața de familie;
- Deciziile individului cu privire la educație, carieră, condițiile de lucru și familie sunt influențate în continuare de rolurile de gen, având un impact important asupra





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

economiei și societății. Tocmai de aceea este foarte important, să se ofere în mod egal atât femeilor, cât și bărbaților posibilitatea reală de a alege în anumite etape din viața lor;

- Existența diferențelor semnificative de salariare între femei și bărbați datorită unor cauze complexe;

- Este necesar ca potențialul și talentul femeilor să fie utilizate mai mult și mai eficient pentru a putea îndeplini obiectivele Strategiei Europa 2020 și atingerea țintei prevăzute, referitoare la rata de ocupare de 75% (70% pentru România) pentru populația cu vârsta cuprinsă între 20-64 ani.

- Femeile apelează mai mult decât bărbații la munca cu timp parțial și la concediu parental;

- Există o diferență majoră între nivelul de educație al femeilor și dezvoltarea lor profesională;

- Riscul de a atinge pragul de sărăcie este mai mare în cazul femeilor, în special a celor vârstnice;

- Pe piața muncii persistă neîncrederea în capacitatea femeilor de a presta o activitate la nivel calitativ egal cu al bărbaților ceea ce le reduce șansele pe piața muncii

- Participarea dezechilibrată la activitățile economice care să asigure autonomie și independență financiară femeilor.

Măsuri propuse pentru încurajarea participării femeilor la activitățile economice:

- Îmbunătățirea cadrului legislativ și instituțional în vederea asigurării principiilor egalității între femei și bărbați și introducerea acestor principii în toate domeniile și politicile de la nivel național și european;

- Creșterea gradului de conștientizare asupra avantajelor realizării egalității între femei și bărbați prin campanii media, pliante, dezbateri, promovarea unor femei de succes și alte activități care ar conduce la acest lucru;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

- Flexibilizarea programului de lucru și crearea condițiilor care să permită concilierea vieții de familie cu obligațiile profesionale mergându-se până la individualizarea programului de lucru;
- Îmbunătățirea structurilor de îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente astfel încât să fie accesibile, ușor abordabile și de calitate;
- Impunerea de sancțiuni firmelor care se fac vinovate de discriminare de gen, bazată pe salarii;
- Promovarea egalității între femei și bărbați în angajare prin evitarea discriminării în selectarea personalului,
- Dezvoltarea unor valori care pun în valoare egalitatea și a unei strategii de comunicare privind politicile de egalitate;
- Organizarea de conferințe, cu implicarea organizațiilor sindicale și patronale cu privire la rolul politicilor de reducere a diferenței salariale dintre femei și bărbați;
- Accesarea fondurilor structurale și a altor programe de finanțare pentru reducerea diferențelor de gen, promovarea egalității între femei și bărbați pe piața forței de muncă și favorizarea incluziunii sociale a femeilor;
- Conceperea unor programe de training destinate special femeilor, pentru demararea unei afaceri pe cont propriu;
- Eliminarea diferențelor de gen în ceea ce privește dreptul la concediu din motive familiale, cum ar fi concediul de paternitate și concediul pentru îngrijirea copilului bolnav;
- Încurajarea femeilor în vederea dezvoltării unei cariere netradiționale, în domenii inovatoare;
- Realizarea unui echilibru între femei și bărbați aflate în posturi de decizie în vederea atingerii obiectivului UE de 25% de femei în posturi cu putere de decizie în sectorul cercetării;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

- Îmbunătățirea poziției sectoarelor și locurilor de muncă în care predomină femeile;
- Organizarea unor campanii de informare în companii cu privire la avantajele angajării femeilor în poziții de luare a deciziei.



160



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



WE TRAIN THE NEW GENERATION
Your knowledge is your future!!!
FIDELITAS

ASOCIATIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

GLOSAR DE TERMENI

ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN

se referă la (re)organizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (re)organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor, utilizarea analizei privind impactul de gen în acest proces, includerea consultărilor și participării grupurilor și organizațiilor relevante.

DISCRIMINARE

Înseamnă a diferenția sau a trata diferit două persoane sau două situații, atunci când nu există o distincție relevantă între acestea sau de a trata într-o manieră identică situații care sunt în fapt diferite

DISCRIMINAREA DIRECTĂ

Este situația când o persoană beneficiază de un tratament mai puțin favorabil decât o alta persoană care a fost, este sau ar putea fi într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de legislația în vigoare.

DISCRIMINAREA INDIRECTĂ

Apare atunci când o prevedere, un criteriu, o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, cu excepția





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest

PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

cazurilor în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere aceluși scop sunt adecvate și necesare.

Este orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care la generează, favorizează sau defavorizează nejustificat, supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de altele care se află în situații egale.

DISCRIMINAREA MULTIPLĂ

Este situația în care o persoană sau un grup de persoane sunt tratate diferențiat, într-o situație egală, pe baza a două sau a mai multor criterii de discriminare, cumulativ.

DISCRIMINAREA DE GEN

Este orice diferențiere, excludere, restricție bazată pe gen care are ca efect sau ca scop împiedicarea sau anularea recunoașterii beneficiului sau exercitării de către femei, indiferent de statutul lor matrimonial, pe baza egalității între femei și bărbați, a drepturilor omului și libertăților fundamentale, în domeniul politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu.

DIZABILITATEA

Este termenul general pentru pierderile sau devierile semnificative ale funcțiilor sau structurilor organismului, dificultățile individului în executarea de activități și problemele întâmpinate prin implicarea în situații de viață, conform Clasificării Internaționale a Funcționării Dizabilității și Sănătății;

ECHITATEA DE GEN

presupune furnizarea de echitate și dreptate în distribuirea beneficiilor și responsabilităților între femei și bărbați. conceptul recunoaște că femeile și bărbații au



Parteneri :

Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIUASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

putere și nevoi diferite și că aceste diferențe ar trebui identificate și abordate într-o manieră care să rectifice dezechilibrele între sexe.

EGALITATEA DE GEN

Este rezultatul lipsei de discriminare pe baza genului unei persoane în oportunitățile și alocarea de resurse sau beneficii sau în accesul la servicii.

EGALITATEA DE ȘANSE

Este conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-si dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

EGALITATEA DE TRATAMENT

presupune absenta oricarei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați.

HĂRȚUIREA

este orice comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu.

IDENTITATEA DE GEN





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

este sentimentul persoanei de a fi femeie sau bărbat rezultă dintr-o combinație de genetică și influențe de mediu și concepția unei persoane de a fi de sex masculin sau feminin sau ambivalent

PREJUDECĂȚILE DE GEN

sunt idei preconceptuate față de anumite grupuri sau indivizi din motivul apartenenței la un gen sau altul.

ROLUL DE GEN

un amestec de comportamente psihologice, atitudini, norme și valori pe care societatea le desemnează ca fiind masculine sau feminine.

STEREOTIPURI DE GEN

stereotipurile de gen sunt sisteme de convingeri și opinii consensuale referitoare la caracteristicile femeilor și bărbaților, în legătură cu trăsăturile dezirabile ale masculinității și feminității.

VICTIMIZAREA

este orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în instanță sau la instituțiile competente, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investeste in oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalitatii de sanse pe piata muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare Bucuresti-Ilfov, Centru si Nord-Est prin Calificare, Initiere și Perfectionare,,

BIBLIOGRAFIE

1. Beijing+15: The platform for Action and the European Union - Report from the Presidency of the Council of the EU, <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Beijing+15-SE-report.pdf>
2. Carta drepturilor fundamentale JO C 303, 14.12.2007
3. Carta femeilor, COM (2010) 78
4. Cernușcă, Dan, Thistlethwaite, Paul – Cercetarea de marketing o abordare integrativă, Editura Universității „Lucian Blaga” din Sibiu, Sibiu, 2001, pag. 99.
5. Comunicarea Comisiei "Un angajament consolidat în favoarea egalității dintre femei și bărbați. O carte a femeii", Declarație a Comisiei Europene cu ocazia Zilei Internaționale a Femeii 2010, Bruxelles, 5.3.2010, COM (2010) 78
6. COM(2008) 635, Directiva 2010/181/EU de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului (JO L 68, 18.3.2010, p. 13); Directiva 2010/411/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului (JO L 180, 15.7.2010).
7. Concluziile Consiliului și ale reprezentanților guvernelor statelor membre privind integrarea ca factor al dezvoltării și coeziunii sociale, 10307/10, 3.6.2010.
8. Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor,
http://www.hotararicedo.ro/files/files/CONVENTIA_ASUPRA_ELIMINARII_TUTUR_OR_FORMELOR_DE_DISCRIMINARE_FATA_DE_FEMEI.pdf





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIROSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

9. Legislația UE privind egalitatea de tratament cu accent pe Directivele 2004/113/CE și 2006/54/CE
10. Opinion on The Future of Gender Equality Policy after 2010 and on the priorities for a possible future framework for a possible future framework for equality between women and men, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/2010_01_opinion_future_gender_equality_policy_after_2010_en.pdf
11. Orientarea 7, privind ocuparea forței de muncă, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32010D0707>
12. Roadmap for Equality between Woman and Man 2006-2010 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52006DC0092>
13. Strategy for equality between women and men, 2010- 2015, Luxembourg: Publications Office of the European Union, ISBN: 978-92-79-16981-6, 2011, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf
14. Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați în perioada 2010-2012
15. Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați în perioada 2014-2017, http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Transparenta/Dezbateri_publice/2014-01-24_Anexa_1_Strategia.pdf
1. Codul Muncii – principiul egalității de tratament în cadrul relațiilor de muncă
2. Legea 202/2002 – pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați
3. Ordonanța 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
4. Ordonanța de urgență 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
CIRPOSDRU Regiunea Vest



PATRONATUL ROMÂN

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013

Investește în oameni !

Titlu proiect : „ A.C.I.P – Asigurarea egalității de șanse pe piața muncii pentru femeile din regiunile de dezvoltare București-Ilfov, Centru și Nord-Est prin Calificare, Inițiere și Perfectionare,,

5. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului și Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor
6. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii
7. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială
8. Ordonanța de urgență a Guvernului 68/30 iunie 2010 privind unele măsuri de reorganizare a MMFPS și a activității instituțiilor aflate în subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea sa
9. Regulation (EC) No 1922/2006 of the European Parliament and of the Council on establishing a European Institute for Gender Equality. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32006R1922>
10. HG 728/2010 - pentru modificarea și completarea HG nr. 11/2009 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale



Parteneri :



Universitatea
„ Lucian Blaga,, SIBIU



WE TRAIN THE NEW GENERATION
FIDELITAS
Your knowledge is your future!!!

ASOCIAȚIA
PENTRU TINERET FIDELITAS