

**„Integrarea Europeană a Funcționarilor Din Administrația Publică Locală Prin Dezvoltarea Abilităților De Management De Proiect”**

**Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative**  
**„Inovație în administrație”**

Axa prioritară 1: **Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice.**  
Domeniul major de intervenție 1.3: **Îmbunătățirea eficacității organizaționale**  
Operațiunea: **Module de pregătire în domenii ca achizițiile publice, ECDL, limbi străine, dezvoltarea de proiecte, licitarea și managementul proiectelor, etc.**

## **EGALITATEA DE SANSE**

### **PRZENTARE LEGISLATIE**

Discriminarea ca formă de marginalizare de orice fel și în orice situație este din păcate, un fenomen încă prezent în societatea democratică, fiind atât de obișnuit încât este considerat normal de către foarte mulți români.

România are o lege care sancționează discriminarea, Legea nr. 48, adoptată în anul 2002, iar Consiliul Național de Combatere a Discriminării funcționează din anul 2003.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării are rolul de a informa și de a forma societatea românească în vederea eliminării oricărei forme de discriminare, de a investiga și de a sancționa actele de discriminare, contribuind astfel la crearea unui climat general de încredere, respect și solidaritate, definitiv pentru o societate democratică și europeană.

Alături de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării acționează și alte autorități publice cu responsabilități sectoriale în domeniu: Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Justiției, Ministerul Sănătății, Ministerul Culturii și Cultelor, Ministerul Integrării Europene, Ministerul Afacerilor Externe, Consiliul Național al Audiovizualului, Secretariatul General al Guvernului.

Femeile sunt, de multe ori, considerate inferioare bărbaților.

În ceea ce privește discriminarea femeilor, în toate țările lumii (în special cele ale lumii a treia) acestea sunt, în general, implicate în activități profesionale mai puțin calificate și, deci, mai slab remunerate. În cercetările de



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Administrației și Internelor



Inovație în administrație  
Programul Operațional "Dezvoltarea Capacității  
Administrative"

**„Integrarea Europeană a Funcționarilor Din Administrația Publică Locală Prin Dezvoltarea Abilităților De Management De Proiect”**

**Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative**  
**„Inovație în administrație”**

Axa prioritară 1: **Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice.**  
Domeniul major de intervenție 1.3: **Îmbunătățirea eficacității organizaționale**  
Operațiunea: **Module de pregătire în domenii ca achizițiile publice, ECDL, limbi străine, dezvoltarea de proiecte, licitarea și managementul proiectelor, etc.**

specialitate se deosebesc două forme principale de discriminare a femeii în domeniul muncii : discriminare la salarizare,cand pentru prestarea unei munci similare din punct de vedere cantitativ și calitativ,femeile primesc o remunerare diferentiata și segregarea profesională, cand femeile au un acces mai limitat la anumite profesii (de regulă, mai prestigioase și mai bine plătite).

Motivele principale ale discriminării femeilor sunt :

1.Atitudinile preconcepute ale ofertantului locului de muncă față de angajarea femeilor,pe care le considera forța de muncă inferioară;

2.Preferința angajatorului, care este,de regulă,bărbat, pentru lucratori de sex masculin din considerente de socializare sau solidaritate bărbatească,dorind să lucreze mai mult cu un colectiv de bărbați,decat cu un grup de femei sau crezand ca un conducator bărbat este mai eficient.

3.Previziunile angajatorului referitoare la productivitatea probabilă a candidatului femeie,intrucat prestanța acesteia poate fi intreruptă de căsătorie,nasterea și îngrijirea copiilor. De aceea ofertantul acordă prioritatea unui solicitant de sex masculin sau, în cazul când angajează totuși o femeie,aceasta este plătită mai puțin.Cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați,Parlamentul României a adoptat Legea nr.202/2002,modificată și completată de Ordonanța nr.84/2004, care reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea eliminării discriminării directe și indirecte după criteriu de sex , în toate sferele vieții publice din România .

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



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Administrației și Internelor



Inovație în administrație  
Programul Operațional "Dezvoltarea Capacității Administrative"

# INSTITUȚIA PREFECTULUI JUDEȚUL ARGEȘ

Piața Vasile Milea, nr. 1, cod 110053, Municipiul Pitești, județul Argeș

Proiect SMIS 15284:

## „Integrarea Europeană a Funcționarilor Din Administrația Publică Locală Prin Dezvoltarea Abilităților De Management De Proiect”

Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative  
„Inovație în administrație”

Axa prioritară 1: **Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice.**

Domeniul major de intervenție 1.3: **Îmbunătățirea eficacității organizaționale**

Operațiunea: **Module de pregătire în domenii ca achizițiile publice, ECDL, limbi străine, dezvoltarea de proiecte, licitarea și managementul proiectelor, etc.**

Pe larg acest lucru presupune:

- Accesul nediscriminatoriu la alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii sau activități,- Angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale,
- Veniturile egale pentru munca de valoare egală,
- Informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
  - Promovarea la orice nivel ierarhic și profesional,
  - Condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă , conform prevederilor legislației în vigoare.

Angajatorului îi este interzisă discriminarea prin utilizarea 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 sau de serviciu, stabilirea sau modificarea atribuțiilor în fișa postului, stabilirea remunerației, promovarea profesională, aplicarea măsurilor disciplinare ,dreptul la aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta.

Conform Legii 202/2002, modificată și completată, maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare, totodată fiind interzisă să se solicite unei candidate, în vederea angajării , să prezinte un test de graviditate. Sunt însă exceptate de la aplicarea acestor prevederi acele locuri de muncă interzise



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Administrației și Internelor



Inovație în administrație  
Programul Operațional "Dezvoltarea Capacității  
Administrative"

**„Integrarea Europeană a Funcționarilor Din Administrația Publică Locală Prin Dezvoltarea Abilităților De Management De Proiect”**

**Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative**  
**„Inovație în administrație”**

Axa prioritară 1: **Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice.**  
Domeniul major de intervenție 1.3: **Îmbunătățirea eficacității organizaționale**  
Operațiunea: **Module de pregătire în domenii ca achizițiile publice, ECDL, limbi străine, dezvoltarea de proiecte, licitarea și managementul proiectelor, etc.**

femeilor gravide, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii.

Hărțuirea, o altă formă de discriminare.

Este considerată discriminare a unei persoane pe criteriu sexual și hărțuirea la locul de muncă .

Hărțuirea sexuală se manifestă în general față de femei și de obicei vine din partea cuiva care detine o funcție de conducere. Hărțuirea sexuală este extrem de greu de demonstrat, deoarece se află la limita dintre realitate și închipuire. Această problemă devine o chestiune de percepție și de receptare a unor semnale, mai mult sau mai puțin subtile. Hărțuirea morală presupune atât violența fizică cât și psihică.

Orice persoană poate fi victima hărțuirii sexuale. Conform rezultatelor unei anchete realizate în anul 2000, la nivelul Uniunii Europene, 2,9% dintre angajații din UE, respectiv 12 milioane de persoane, au afirmat că au fost supuse hărțuirii morale la locul de muncă, de-a lungul unei perioade de 12 luni . Printre factorii care duc la hărțuirea morală se numără: relațiile deficitare dintre colegii de muncă, nesiguranta locului de muncă și schimbările organizatorice rapide.

Conform prevederilor legale în vigoare, 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 care să interzică orice formă de discriminare în cadrul regulamentelor de organizare și funcționare și în cadrul regulamentelor interne ale unităților. Angajatorii au, de asemenea, obligația de a informa sistematic angajații despre drepturile pe care aceștia le au în ce privește respectarea egalității de șanse și



**„Integrarea Europeană a Funcționarilor Din Administrația Publică Locală Prin Dezvoltarea Abilităților De Management De Proiect”**

**Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative**  
**„Inovație în administrație”**

Axa prioritară 1: **Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice.**  
Domeniul major de intervenție 1.3: **Îmbunătățirea eficacității organizaționale**  
Operațiunea: **Module de pregătire în domenii ca achizițiile publice, ECDL, limbi străine, dezvoltarea de proiecte, licitarea și managementul proiectelor, etc.**

tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă, inclusiv prin afișaj la locurile vizibile. Prevederile privind egalitatea de șanse sunt prevăzute și în contractele colective de muncă.

### ***Accesul pe piața muncii***

Angajatorii sunt obligați să acorde șanse egale la angajare femeilor și bărbaților. Este ilegal ca o persoană să fie refuzată la angajare, pe motiv că este bărbat sau femeie. O persoană nu poate fi condiționată să participe la o activitate economică, să își aleagă sau să exercite liber o profesie, pe criteriul apartenenței la un anumit sex. De asemenea, este interzisă publicarea de anunțuri sau organizarea de concursuri ce condiționează ocuparea unui loc de muncă de apartenența candidaților la un anumit sex (cu excepțiile din Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, ce facilitează angajarea persoanelor cu handicap, absolvenților de învățământ și persoanelor în vârstă de peste 45 de ani). Anunțurile de recrutare nu trebuie să excludă participarea femeilor sau a bărbaților la ocuparea unui loc de muncă (nu există meserii masculine sau feminine). Este de preferat ca politica de recrutare de personal să prevadă norme de lucru parțiale pentru angajații cu responsabilități familiale (mama sau tata singur părinte). De asemenea, este recomandabil ca anunțul de angajare să apară în mass-media cu acoperire în toată zona, pentru a da posibilitatea tuturor celor interesați să concureze pentru locul respectiv. Este indicat ca persoanele din comisia de selecție să cunoască legislație din domeniul egalității de șanse și de tratament.

Formarea profesională a adulților



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Administrației și Internelor



Inovație în administrație  
Programul Operațional "Dezvoltarea Capacității Administrative"

**„Integrarea Europeană a Funcționarilor Din Administrația Publică Locală Prin Dezvoltarea Abilităților De Management De Proiect”**

**Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative  
„Inovație în administrație”**

Axa prioritară 1: **Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice.**  
Domeniul major de intervenție 1.3: **Îmbunătățirea eficacității organizaționale**  
Operațiunea: **Module de pregătire în domenii ca achizițiile publice, ECDL, limbi străine, dezvoltarea de proiecte, licitarea și managementul proiectelor, etc.**

Indiferent de sex, angajații au drepturi egale de a urma cursuri și programe profesionale de inițiere, calificare și recalificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională.

Angajatorii trebuie să identifice nevoile diferite de instruire ale tuturor angajaților- femei și bărbați. Este de preferat ca programarea cursurilor de formare profesională să țină cont de responsabilitățile familiale și situația fiecărui angajat.

***Promovarea angajaților***

Femeile și bărbații au aceleași drepturi de a promova în postul dorit. În politica de promovare profesională, un angajator nu poate discrimina persoanele pe criterii de sex. Este de preferat ca politica de promovare să fie cunoscută de angajați și să fie bazată pe criterii nediscriminatorii, de competență și profesionalism. Promovarea nu trebuie să țină cont de responsabilitățile familiale sau de intreruperile intervenite în contractul de muncă, urmare a sarcinii, maternității sau bolii.

***Sanctionarea și concedierea angajaților***

Angajatorul nu poate sancționa disciplinar un salariat, doar pentru că este femeie sau bărbat. Atunci când un angajator aplică măsuri disciplinare, el nu poate utiliza practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex. De asemenea, un angajator nu poate concedia un angajat folosind practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex. Este interzisă concedierea salariaților dacă decizia de concediere are legătura directă cu starea lor în cazurile în care sunt gravide, au născut recent sau alăptează. Este interzisă concedierea salariaților care se află în concediu de risc maternal sau de



**„Integrarea Europeană a Funcționarilor Din Administrația Publică Locală Prin Dezvoltarea Abilităților De Management De Proiect”**

**Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative**  
**„Inovație în administrație”**

Axa prioritară 1: **Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice.**  
Domeniul major de intervenție 1.3: **Îmbunătățirea eficacității organizaționale**  
Operațiunea: **Module de pregătire în domenii ca achizițiile publice, ECDL, limbi străine, dezvoltarea de proiecte, licitarea și managementul proiectelor, etc.**

maternitate. Este, de asemenea, interzisă concedierea salariatelor care se afla în concediu pentru creșterea copilului în vîrstă de pînă la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vîrstă de pînă la trei ani, precum și concedierea salariatelor care se afla în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de pînă la șapte ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vîrstă de pînă la 18 ani. În aceste cazuri, interdicția se extinde o singură dată cu pînă la șase luni, după revenirea salariatelor în unitate. Politica de restructurare de personal trebuie să vizeze locuri de muncă, nu persoane. De exemplu, este discriminatoriu și ilegal, în cazul în care amîndoi soții lucrează în aceeași unitate, să se prefere concedierea soției în locul sotului.

### ***Salarizarea***

Este interzisă orice discriminare pe criteriu de sex la stabilirea și acordarea salariului, indemnizațiilor și sporurilor. Principiul pe baza căruia trebuie să se realizeze salarizarea este acela de "plata egală pentru munca de valoare socială egală". Astfel, egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă înseamnă și accesul nediscriminatoriu la venituri egale pentru munca de valoare socială egală. Printre criteriile folosite la stabilirea salariilor nu trebuie să se regăsească cele privind responsabilitățile familiale ce implică concediu de maternitate sau paternitate. La stabilirea salariilor, primelor sau altor beneficii, nu trebuie să se aibă în vedere numai cantitatea de muncă depusă, ci și calitatea acesteia și impactul social (impactul asupra altor locuri de muncă ori asupra beneficiului întreprinderii).

### ***Protecția maternității***



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Administrației și Internelor



Inovație în administrație  
Programul Operațional "Dezvoltarea Capacității Administrative"

**„Integrarea Europeană a Funcționarilor Din Administrația Publică Locală Prin Dezvoltarea Abilităților De Management De Proiect”**

**Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative**  
**„Inovație în administrație”**

Axa prioritară 1: **Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice.**  
Domeniul major de intervenție 1.3: **Îmbunătățirea eficacității organizaționale**  
Operațiunea: **Module de pregătire în domenii ca achizițiile publice, ECDL, limbi străine, dezvoltarea de proiecte, licitarea și managementul proiectelor, etc.**

Maternitatea nu poate constitui motiv de discriminare. Angajatorii nu au voie să solicite unei femei, la angajare, testul de graviditate (excepție fac locurile de muncă interzise femeilor gravide sau femeilor care alăptează). De asemenea, angajatorul nu are voie să solicite unei femei, la angajare, semnarea vreunui act prin care aceasta se angajează să nu nască pe durata de valabilitate a contractului de muncă. Femeia însărcinată are obligația să anunțe în scris angajatorul asupra stării sale și să anexeze un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, care să ateste această stare. Astfel, angajatorul poate lua măsuri de protecție a femeii însărcinate. Este interzisă concedierea salariaților pentru motive ce țin de graviditate sau concedii de maternitate, creștere a copilului sau îngrijire a copilului bolnav. Când starea de graviditate nu este vizibilă, angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate, el neavând voie să anunțe alți angajați decât cu acordul scris al angajatei și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă. Angajata însărcinată are dreptul să se prezinte la consultațiile prenatale în timpul orelor de program, ore pentru care va fi plătită. La revenirea din concediul de maternitate, angajatorul are obligația să reincadreze angajata respectivă, pe care nu o poate concedia timp de șase luni. Femeile gravide, lauzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze munca de noapte.

Interviul de angajare nu trebuie să includă întrebări privitoare la viața personală a candidaților (casatorie, sarcină, copii). Este de preferat ca angajatorul să redistribuie din timp responsabilitățile persoanei care va pleca în concediu de maternitate sau paternitate. Se recomandă informarea angajaților aflați în concediu de maternitate ori paternitate în cazul apariției unor locuri de muncă vacante sau a unor oportunități de instruire în cadrul instituției.



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Administrației și Internelor



Inovație în administrație  
Programul Operațional "Dezvoltarea Capacității Administrative"

**„Integrarea Europeană a Funcționarilor Din Administrația Publică Locală Prin Dezvoltarea Abilităților De Management De Proiect”**

**Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative**  
**„Inovație în administrație”**

Axa prioritară 1: **Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice.**  
Domeniul major de intervenție 1.3: **Îmbunătățirea eficacității organizaționale**  
Operațiunea: **Module de pregătire în domenii ca achizițiile publice, ECDL, limbi străine, dezvoltarea de proiecte, licitarea și managementul proiectelor, etc.**

### ***Hartuirea sexuala***

Hartuirea sexuala este considerata discriminare dupa criteriul de sex, putind interveni atat intre sefi si angajati, cit si intre colegi de munca. Este interzis ca, in raporturile de munca, deciziile privind o persoana sa fie afectate de acceptarea sau respingerea de catre persoana in cauza a unui comportament ce tine de hartuirea sexuala a acesteia. Constituie discriminare dupa criteriul de sex orice comportament definit drept hartuire sexuala ce are drept scop fie crearea la locul de munca a unei atmosfere de intimidare, ostilitate sau descurajare pentru persoana afectata, fie influentarea negativa a situatiei persoanei angajate in privinta promovarii profesionale, remuneratiei, veniturilor de orice natura, accesului la formarea si perfectionarea profesionala, in cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce tine de viata sexuala. Hartuirea unei persoane, prin amenintare sau constringere, in scopul de a obtine satisfactie de natura sexuala, de catre o persoana care abuzeaza de autoritatea sau influenta pe care i-o confera functia indeplinita la locul de munca, se pedepseste cu inchisoare de la trei luni la doi ani sau cu amenda. Conform studiilor, cele mai des intilnite forme de hartuire sexuala la locul de munca sint hartuirea fizica (saruturi, mingiieri, atingeri intr-o maniera sexuala), hartuirea verbala (comentarii nedorite despre viata sexuala sau privata a celuilalt, discutii explicit sexuale, comentarii sugestive despre infatisarea sau corpul persoanei), hartuirea posturala (gesturi sexuale sugestive, gesturi cu mina, degetele, bratele sau picioarele), hartuirea scrisa (trimiterea de fotografii cu tenta pornografica, adresarea unor scrisori de dragoste indezirabile), hartuirea emotionala (comportamente care izoleaza sau exclud persoana pe motivul sexului) si hartuirea "quid pro quo" (situatiile in



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Administrației și Internelor



Inovație în administrație  
Programul Operațional "Dezvoltarea Capacității Administrative"

**„Integrarea Europeană a Funcționarilor Din Administrația Publică Locală Prin Dezvoltarea Abilităților De Management De Proiect”**

**Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative**  
**„Inovație în administrație”**

Axa prioritară 1: **Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice.**

Domeniul major de intervenție 1.3: **Îmbunătățirea eficacității organizaționale**

Operațiunea: **Module de pregătire în domenii ca achizițiile publice, ECDL, limbi străine, dezvoltarea de proiecte, licitarea și managementul proiectelor, etc.**

care persoana isi pierde locul de munca sau este amenintata cu pierderea acestuia ca rezultat al respingerii favorurilor sexuale).

In domeniul muncii prin egalitate de sanse si tratament intre femei si barbati se intelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) egala oportunitate de exercitarea libera a unei profesii sau activitati;
- b) angajare in toate posturile sau locurile de munca vacante si la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru munca de valoare egala;
- d) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala;
- e) promovare la orice nivel ierarhic si profesional;
- f) conditii de munca ce respecta normele de sanatate si securitate in munca, conform prevederilor legislatiei in vigoare;
- g) beneficii, altele decat cele de natura salariala si masuri de protectie si asigurari sociale.

In acelasi sens, art. 8 arata ca este interzisa utilizarea de catre angajator a unor practici referitoare la:

- a) anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- b) incheierea, suspendarea, modificarea si/sau incetarea raportului juridic de munca ori de serviciu ;
- c) stabilirea sau modificarea atributiilor din fisa postului;



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Administrației și Internelor



Inovație în administrație  
Programul Operațional "Dezvoltarea Capacității Administrative"

**„Integrarea Europeană a Funcționarilor Din Administrația Publică Locală Prin Dezvoltarea Abilităților De Management De Proiect”**

**Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative  
„Inovație în administrație”**

Axa prioritară 1: **Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice.**

Domeniul major de intervenție 1.3: **Îmbunătățirea eficacității organizaționale**

Operațiunea: **Module de pregătire în domenii ca achizițiile publice, ECDL, limbi străine, dezvoltarea de proiecte, licitarea și managementul proiectelor, etc.**

- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natura salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale; h) promovarea profesională;
- h) aplicarea măsurilor disciplinare;
- i) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acestea;
- j) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor de la litera a) locurile de muncă, care datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinate. De asemenea, maternitatea nu constituie un motiv de discriminare pentru selecția candidaților la angajare și este interzis să se solicite unei angajate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate.

Tot discriminare este considerată de lege și modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o plângere privind discriminarea după criteriul sex, 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.

Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare după criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, cât și la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, partile contractante vor stabili introducerea de clauză de interdicție a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a



**„Integrarea Europeană a Funcționarilor Din Administrația Publică Locală Prin Dezvoltarea Abilităților De Management De Proiect”**

**Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative  
„Inovație în administrație”**

Axa prioritară 1: **Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice.**  
Domeniul major de intervenție 1.3: **Îmbunătățirea eficacității organizaționale**  
Operațiunea: **Module de pregătire în domenii ca achizițiile publice, ECDL, limbi străine, dezvoltarea de proiecte, licitarea și managementul proiectelor, etc.**

sesizarilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Legea stabilește obligația pentru angajatori să asigure egalitatea de șanse între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor în regulamentele de ordine interioară ale unităților. De asemenea, angajatorii sunt obligați să îi informeze sistematic pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Legea prevede și o serie de autorități publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și instituțiile coordonate sau subordonate (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, [Casa](#) Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale, Inspectoratul Muncii, Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Sănătății și Familiei, Avocatul Poporului, Consiliul Economic și Social), iar confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru [asigurarea](#) respectării egalității de șanse la locul de muncă.

În soluționarea eventualelor litigii, legea prevede mai întâi posibilitatea pentru persoanele angajate de a formula sesizări, reclamații sau plângeri către angajatori sau împotriva lor dacă sunt direct implicați și să solicite sprijinul reprezentanților sindicali pentru rezolvarea situației la [locul de muncă](#).

Dacă medierea nu a fost posibilă, persoana angajată care justifică o lezare a drepturilor sale în domeniul muncii are dreptul să introducă o plângere



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Administrației și Internelor



Inovație în administrație  
Programul Operațional "Dezvoltarea Capacității  
Administrative"

**„Integrarea Europeană a Funcționarilor Din Administrația Publică Locală Prin Dezvoltarea Abilităților De Management De Proiect”**

**Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative**  
**„Inovație în administrație”**

Axa prioritară 1: **Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice.**  
Domeniul major de intervenție 1.3: **Îmbunătățirea eficacității organizaționale**  
Operațiunea: **Module de pregătire în domenii ca achizițiile publice, ECDL, limbi străine, dezvoltarea de proiecte, licitarea și managementul proiectelor, etc.**

catre instanța judecătorească specializată în litigii de muncă, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei. Competența din punct de vedere teritorial aparține instanței în a cărei rază teritorială își desfășoară activitatea angajatorul sau faptuitorul. Pentru celelalte domenii, competența este cea de drept comun.

### ***Ce este discriminarea?***

Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza de rasă, naționalitate, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenența la o categorie defavorizată care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor și a libertăților fundamentale, ori a drepturilor recunoscute prin lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. (Legea nr.27/2004 privind aprobarea O.G. nr.77/2003 pentru modificarea și completarea O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare)

### ***De câte tipuri este discriminarea?***

*Discriminarea directă* apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană în situații comparabile din cauza originii etnice sau rasiale, a religiei ori credințelor, vârstei, orientării sexuale sau dizabilității.

*Un anunț pentru un loc de muncă în care se precizează că nu sunt admise persoane cu dizabilități.*



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Administrației și Internelor



Inovație în administrație  
Programul Operațional "Dezvoltarea Capacității Administrative"

**„Integrarea Europeană a Funcționarilor Din Administrația Publică Locală Prin Dezvoltarea Abilităților De Management De Proiect”**

**Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative**  
*„Inovație în administrație”*

Axa prioritară 1: **Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice.**  
Domeniul major de intervenție 1.3: **Îmbunătățirea eficacității organizaționale**  
Operațiunea: **Module de pregătire în domenii ca achizițiile publice, ECDL, limbi străine, dezvoltarea de proiecte, licitarea și managementul proiectelor, etc.**

*Discriminarea indirecta se produce atunci cand un anumit criteriu sau procedura, practica aparent neutra ar putea dezavanta persoane in functie de rasa sau etnie, varsta, orientare sexuala, religie sau dizabilitate si nu poate fi justificata in mod obiectiv.*

*La un examen pentru ocuparea unei post, se foloseste o limba care nu este neaparat necesara pentru acel loc de munca. Testul ar putea exclude mai multe persoane a caror limba materna nu este aceea ceruta de angajator.*

### ***Ce este hartuirea?***

Hartuirea este definita ca o un comportament nedorit care are ca efect violarea demnitatii unei persoane si crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

*Intr-o firma care se ocupa de amenajarea spatiilor verzi este angajat un tanar de etnie roma. Colegii lui fac sistematic glume referitoare la originea sa si spun bancuri cu romi.*

Tanarul se poate considera hartuit la locul de munca.

### ***Ce este victimizarea?***

Victimizarea este definita ca orice tratament advers, venit ca reactie la o plangere sau actiune in justitie cu privire la incalcarea principiului tratamentului egal si al nediscriminarii (*Legea nr. 27/2004*)

*O tanara care este hartuita sexual de seful ei a depus o plangere impotriva lui in instanta. Din acel moment n-a mai fost inclusa in nici un program de perfectionare alaturi de ceilalti colegi de-ai ei.*

### ***Ce sunt masurile afirmative?***



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Administrației și Internelor



Inovație în administrație  
Programul Operațional "Dezvoltarea Capacității Administrative"

**„Integrarea Europeană a Funcționarilor Din Administrația Publică Locală Prin Dezvoltarea Abilităților De Management De Proiect”**

**Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative**  
**„Inovație în administrație”**

Axa prioritară 1: **Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice.**  
Domeniul major de intervenție 1.3: **Îmbunătățirea eficacității organizaționale**  
Operațiunea: **Module de pregătire în domenii ca achizițiile publice, ECDL, limbi străine, dezvoltarea de proiecte, licitarea și managementul proiectelor, etc.**

Sunt măsurile care se iau pentru promovarea principiului tratamentului egal pentru o categorie, care, la un moment dat, se afla într-o poziție dezavantajoasă față de majoritate. Ele sunt inițiate pentru a oferi categoriei defavorizate o serie de avantaje cu scopul stabilirii unor șanse reale în accesul la anumite drepturi. Caracteristica principală a acestor măsuri este aceea că sunt bine determinate în timp, adică sunt stabilite pe o durată limitată. La finalul perioadei se presupune că factorii care stabileau dezavantajele au fost eliminați.

*(Sursa: Ghid de informații și bune practici în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați, CPE, 2004)*

***Ce este adaptarea rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități?***

Spre deosebire de măsurile afirmative care se iau facultativ pentru a compensa un dezavantaj al unui grup defavorizat, legislația europeană (2000/78/CE) impune în mod obligatoriu crearea de condiții de acces în sfera publică pentru persoanele cu dizabilități fizice.

Aceasta înseamnă că, în cazurile particulare în care se impune, angajatorii trebuie să ia măsurile necesare pentru a permite unei persoane cu dizabilități să aibă acces, să participe sau să promoveze la locul de muncă sau să beneficieze de instruire, cu excepția cazului în care astfel de măsuri ar presupune un efort disproporționat din partea angajatorului. Fără astfel de măsuri care să răspundă nevoilor lor, persoanele cu dizabilități ar putea fi dezavantajate în asemenea măsură, încât n-ar putea să-și mai găsească slujbe.

*Pentru a permite unei persoane cu deficiențe de auz să aibă acces la training, angajatul trebuie să îi asigure un interpret.*



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Administrației și Internelor



Inovație în administrație  
Programul Operațional "Dezvoltarea Capacității Administrative"

**„Integrarea Europeană a Funcționarilor Din Administrația Publică Locală Prin Dezvoltarea Abilităților De Management De Proiect”**

**Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative**  
**„Inovație în administrație”**

Axa prioritară 1: **Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice.**  
Domeniul major de intervenție 1.3: **Îmbunătățirea eficacității organizaționale**  
Operațiunea: **Module de pregătire în domenii ca achizițiile publice, ECDL, limbi străine, dezvoltarea de proiecte, licitarea și managementul proiectelor, etc.**

*Daca dupa un accident de munca, un angajat care presteaza o munca fizica este inapt pentru postul respectiv, angajatarul trebuie sa ii ofere instruirea necesara si un loc de munca adecvat, la birou.*

***Ce este rasturnarea sarcinii probei?***

Principiul rasturnarii sarcinii probei în cazurile de discriminare este unul relativ recent. El se refera la obligatia partii acuzate de discriminare de a aduce probe pentru a-si dovedi nevinovatia. S-a aplicat aceasta procedura plecând de la ideea ca în cazurile de discriminare, victima are acces limitat la sursele de informare, mai ales în relatiile de munca.

Rasturnarea sarcinii probei nu înseamna ca victima doar aduce acuzatia, iar partea acuzata se discolpa cu probe. Persoana care aduce acuzatia de discriminare în fata instantei trebuie sa prezinte un minim de probe care sa sustina acuzatia. Pe baza acestora, judecatorul poate prezuma ca a existat o discriminare si poate cere pârâtului sa-si dovedeasca nevinovatia.

*(Sursa: Ghid de informatii si bune practici in domeniul egalitatii de sanse pentru femei si barbati, CPE, 2004)*

***Ce este discriminarea institutionalizata?***

O lunga traditie de studiu in sociologie a aratat ca discriminarea impotriva unor grupuri din societate poate fi cauzata de majoritatea care adera tacit la normele sociale sau la regulile institutionale si organizationale existente. Nu e obligatoriu ca prejudecatile, stereotipurile si ostilitatea directa sau ascunsa sa fie intotdeauna factori ai exploatarii unui grup de catre altul sau ai distributiei nedrepte a recompenselor. Sexismul institutionalizat si rasismul institutionalizat sunt expresiile cele mai raspandite ale acestui fenomen.

