



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI  
Ministerul Administrației  
și Internelor



Inovație în administrație  
Programul Operațional  
„Dezvoltarea Capacității  
Administrative”

# Stop Prejudecăților! Egalitate! Respect!

„Administrație de calitate  
pentru cetățean”

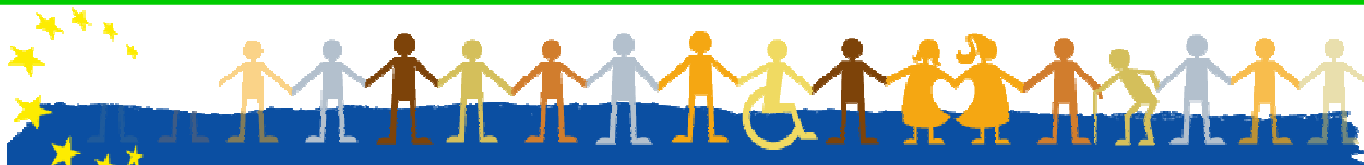
Cod SMIS 9795



Primăria Municipiului  
Moreni

Proiect cofinanțat din Fondul Social European,  
prin Programul Operațional Dezvoltarea Capacității  
Administrative, Axa Prioritară Îmbunătățirea calității și  
eficienței furnizării serviciilor publice, cu accent pus pe  
descentralizare, Domeniul de intervenție 2.2. Îmbunătățirea  
calității și eficienței furnizării serviciilor,  
Operațiunea: Introducerea și menținerea în funcțiune a  
sistemelor de management, inclusiv ISO și EMAS





## ADMINISTRAȚIE DE CALITATE PENTRU CETĂȚEAN

Durata proiectului: 18 luni.

**Valoarea totală eligibilă a proiectului** (fără TVA) este de 326.520 lei, din care:

- 316.724,4 lei – valoare eligibilă nerambursabilă din Fondul Social European;
- 9.795,6 lei – cofinanțarea eligibilă a beneficiarului.



**Grupul țintă al proiectului** este format din cei 227 de angajați ai Primăriei Municipiului Moreni. De asemenea, prin implementarea proiectului sunt vizate și alte grupuri țintă: cei 21.000 de locuitori ai Municipiului Moreni, cei peste 800 de agenți economici, autoritățile județene care au relații instituționale cu Primăria Moreni și cele 3 autorități publice locale învecinate (Ghirdoveni, Iedera, Gura Ocniței).

### Obiectivul general al proiectului:

Îmbunătățirea calității și eficienței serviciilor furnizate de administrația publică locală a Municipiului Moreni prin conștientizarea și pregătirea administrației pentru desfășurarea activităților legate de managementul calității și mediului.

### Scopul proiectului:

Implementarea și certificarea unui sistem de management de mediu eficient și eficace și menținerea sistemelor de management al calității și mediului în beneficiul socio-economic al municipalității.

**Rezultatul final al proiectului** este crearea, în cadrul Primăriei Municipiului Moreni, a unui sistem de management capabil să facă față cerințelor socio-economice actuale, să se alinieze la standardele europene și să obțină cel mai bun randament, rezolvând cu succes problemele cetățenilor, toate acestea cu costuri reduse și având la bază principiile dezvoltării durabile și egalității de șanse.

**Stop**

**Prejudecăților!**

**Egalitate!**

**Respect!**



**STOP**

**DISCRIMINĂRII**



## Definiție

Ce este discriminarea?

Discriminarea implică să...

- faci diferențe între persoane, grupuri și comunități, în dezavantajul unora dintre acestea
- excluzi anumite persoane, grupuri și comunități de la activități, beneficii și drepturi conferite de lege
- restricționezi unor persoane, grupuri și comunități drepturi și libertăți conferite de lege
- tratezi preferențial anumite persoane, grupuri, comunități, în comparație cu altele, acordându-le privilegii primelor și dezavantajându-le pe ultimele

Diferențele, excluderile, restricționările și tratamentul preferențial care se constituie în discriminare au ca rațiune apartenența persoanei, grupului sau comunității discriminate la o categorie specifică. Aceste categorii se regasesc

definite în legislația română drept criterii de discriminare.

Diferențele, excluderile, restricționările și tratamentul preferențial aplicate constituie discriminare atunci când:

- sunt puse în practică cu intenția de a avea un impact negativ asupra unei persoane, unui grup sau unei comunități
- odată cu punerea lor în practică, au drept rezultat un impact negativ asupra unei persoane, unui grup sau unei comunități.



### Legislație

**Ordonanța de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**

- **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați**
- **Codul Penal**

## Ce înseamnă discriminare?

### Situații de discriminare:

*Marius și Tudor se angajează în același timp, la aceeași întreprindere, urmând să facă aceeași muncă. Tudor are o dizabilitate fizică. La încheierea contractului de muncă, directorul decide să îl plătească mai puțin pe Tudor decât pe Marius, plecând de la ideea că Tudor nu va munci la fel de mult și nu va avea rezultate la fel de bune, pentru că are o dizabilitate.*

*Bebe și prietenul lui, Vasi, merg la o discotecă nou deschisă în oras. La intrare, sunt opriți de agentul de pază, care nu le permite să intre și le cere să părăsească imediat locul respectiv, motivându-și comportamentul printr-un anunț afișat la intrarea în discotecă. Anunțul spune: „Accesul romilor strict interzis.”*



Discriminare și egalitate de șanse.

A trata două persoane în mod egal nu înseamnă a le trata la fel! Dimpotrivă! A asigura egalitatea de șanse înseamnă să iei în considerare contextul specific care influențează persoana în cauză și să permiți fiecărui individ să își folosească întregul potențial, fără a-i impune limitări care nu sunt întotdeauna specifice persoanei sale, ci genului sau categoriei din care face parte.

Ce este egalitatea de șanse pentru femei și bărbați?

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

Discriminare directă și discriminare indirectă.

Ce este discriminarea directă?

Discriminări directe sunt acele situații în care este aplicat tratament diferit unor persoane, grupuri sau comunități diferite, aflate însă în situații similare sau comparabile, tratament care are un impact negativ asupra unora dintre ele, dezavantajându-le.

Ce este discriminarea directă pe criteriul de sex?

Prin discriminare directă pe criteriul de sex 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.

#### Discriminare directă pe criteriul de sex și vârstă

Una dintre primăriile din Județul Vaslui a fost amendată contravențional de Consiliul Național pentru Combaterea

Discriminării cu 700 RON, în anul 2005, după ce la sediul acesteia a fost afișat un anunț referitor la un concurs, pentru postul de guard. Candidații trebuiau să aibă între 30 și 35 de ani și, de asemenea, se solicitau numai persoane de sex feminin.

#### Discriminare directă pe criteriul de vârstă:

Impunerea unei vârste limită de 35 de ani persoanelor care lucrează în domeniul relațiilor publice este discriminatorie.

Ne aflăm în prezența unei situații de discriminare directă, pe criteriul de vârstă.

#### Discriminare directă pe criteriul dizabilității:

„Angajăm personal pentru introducerea datelor computer. Persoanele cu dizabilități sunt rugate să nu aplice pentru acest post.”

#### Discriminare directă pe criteriul de sex:

Concedierea abuzivă a unei femei însărcinate, pentru că angajatorul consideră că intrarea acesteia în concediul de

maternitate și de creștere și îngrijire a copilului de până la 2 ani creează un „disconfort” financiar pentru afacerea sa,

acesta fiind nevoit să reorganizeze procese de recrutare și formare profesională a unei persoane înlocuitoare care, oricum, nu va fi angajată decât până în momentul în care angajata însărcinată va putea reveni la locul de muncă.

#### Ce este discriminarea indirectă?

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

Nu există o situație de discriminare indirectă în cazul în care respectivele prevederi, criterii sau practici sunt justificate în mod obiectiv, sunt dictate de un scop legitim, scop care ajunge să fie dus la îndeplinire prin mijloace adecvate și necesare.

Discriminarea indirectă este mai subtilă și mai dificil de identificat, tocmai pentru că situația cu potențial discriminatoriu nu îndeplinește condițiile pentru a fi discriminare directă însă, de fapt, produce efecte negative evidente asupra persoanei în cauză, pentru care creează un dezavantaj. Prevederea, criteriul sau practica sunt, aparent, aplicate în mod egal tuturor,

însă ceea ce este important în aceste cazuri este tocmai efectul acestora: de a exclude/limita accesul unor grupuri de persoane la drepturi sau beneficii legale conferite. În pofida aparenței de neutralitate, acestea produc un dezavantaj pentru un grup specific.

#### Ce înseamnă cerință justificată?

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

Impunerea unei limite maxime de vârstă persoanelor care doresc să practice meseria de pilot nu constituie discriminare, ci este o dispoziție justificată în mod obiectiv și legitimă, a cărei necesitate poate fi dovedită.

#### Ce este discriminarea indirectă pe criteriul de sex?

Prin discriminare indirectă pe criteriul de sex 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 ale acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

Prin urmare, ne aflăm în prezența unui caz de discriminare indirectă pe criteriul de sex atunci când:

- unei femei i se aplică o dispoziție, un criteriu sau o practică aplicabilă în egală măsură bărbaților
- în fapt, dispoziția, criteriul sau practica în cauză produce efecte negative în cea mai mare măsură asupra femeilor
- dispoziția, criteriul sau practica respectivă nu sunt justificate sau justificabile în mod obiectiv și nu există un scop legitim
- în cazul particular cu care ne confruntăm, dispoziția, criteriul sau practica a produs un efect negativ asupra femeii în cauză.





## Discriminare multiplă

Ce este discriminarea multiplă?

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

Pot fi vulnerabile la situații de discriminare multiplă categorii de persoane precum:

- Femei în vârstă, de etnie romă
- Femei lesbiene cu dizabilități
- Bărbați de culoare infectați cu HIV

La nivelul Uniunii Europene, studiile indică femeile minoritare ca fiind cele mai vulnerabile la fenomenul discriminării multiple, iar sectorul în care apar cele mai multe cazuri de discriminare multiplă este piața muncii.

Ce categorii de persoane au un risc sporit de discriminare multiplă, în prezent, în România?

- Atât în spațiile publice, în relația cu autoritățile locale, dar și în accesul la educație și sănătate, femeile rome, femeile sărace și femeile cu handicap se detașează ca acele sub-grupuri despre care există percepția unei incidențe crescute a discriminării.
- Pe piața muncii însă, bărbații tineri și cei în vârstă se conturează drept grupuri cu risc crescut de discriminare la angajare, pe când femeile tinere și vârstnice sunt mult mai expuse riscului discriminării la locul de muncă.
- Deși mai slab conștientizat, femeile cu copii se desprind ca un grup în rândul cărora atât incidența discriminării la angajare, cât și a accesului la promovare și formare profesională crește semnificativ.
- Domeniile în care se manifestă cu precădere acele tratamente diferențiate sunt în relația cu autoritățile, în locurile publice și la locul de muncă. Mai mult decât atât, 32% dintre victimele tratamentului diferențiat/discriminării evită să mai meargă în acele locuri în care sunt puse în situații de discriminare, locuri precum instituțiile autorităților centrale și locale, spitale și policlinici.

### Ce reprezintă diferențele de sex?

Diferențele de sex sunt diferențele biologice, înnăscute, care există între femei și bărbați.

### Ce reprezintă diferențele de gen?

Diferențele de gen sunt acele diferențe dobândite, adăugate prin socializare, care se înregistrează mai ales la nivel de comportament, de expresivitate emoțională, de abilități cognitive. Ele sunt cele mai complexe. Genul este construit și interpretat social, el se modifică în funcție de cultură, perioadă de timp, context.

De foarte multe ori, avem stereotipuri puternice despre categorii de persoane cu care nu am avut niciodată contact direct.

Există riscul să ne bazăm pe presupuneri despre oameni care operează la nivel inconștient. Este mult mai dificil să gândești, dezvolti și aplici instrumente concrete prin care să îți răspunzi la toate aceste întrebări.

*În concluzie...*

- Discriminarea și tratamentul diferențiat pot conduce chiar la autoexcluziune și automarginalizare.
- Profilul celor care discriminează cel mai frecvent are următoarele caracteristici: bărbat român de vârstă medie în poziții de funcționar public (28.9% din cazuri), șef și/sau coleg (23.8%) și personal medical (18,4%).
- Ceea ce este reiese a fi îngrijorător este ponderea de 24% a persoanelor care nu știu că există un cadru legal care îi pedepsește pe cei care comit acte de discriminare; iar aceste persoane sunt mai probabil femei, persoane cu vârsta peste 50 de ani și persoane de etnie roma, adică tocmai categoriile cu risc crescut de discriminare.



## Discriminarea în România. Percepția cetățenilor români.

Neîncredere și intoleranță.

Majoritatea românilor consideră că menținerea prudenței în relațiile cu ceilalți este foarte importantă. Numai 36% dintre persoanele intervievate în cadrul cercetării realizate de Metro Media Transilvania susțin că se poate avea încredere în cei mai mulți dintre oameni, în timp ce peste jumătate (55%) dintre subiecții cercetării "Intoleranță, discriminare, autoritarism în opinia publică", realizată la inițiativa Institutului pentru Politici Publice (IPP), în anul 2003, considerau că nu se poate avea încredere în cei mai mulți dintre oameni.

Libertate în alegerea propriului stil de viață: Principiu general sau valoare reală?

Este firesc ca fiecare să își aleagă propriul stil de viață, chiar dacă acesta diferă de al majorității : 13% dintre subiecți își exprimă dezacordul în legătură cu libertatea de decizie asupra vieții proprii, 35% dintre persoane consideră că toți cei care se abat de la morala creștină trebuie pedepsiți, 54% susțin că păstrarea ordinii publice este mai importantă decât respectarea libertății individuale, 37% cred că homosexualitatea ar trebui pedepsită prin lege, 47% sunt de părere că locuitorii satelor și orașelor din România ar trebui să aleagă dacă romii pot sau nu să se stabilească în localitatea lor.

Stereotipuri, prejudecăți, discriminare.

Mai multe cercetări concluzionează că stereotipuri puternice și persistente sunt prezente la procente importante din populație, în special în legătură cu categorii de persoane precum homosexualii aproape jumătate din populația interviuată consideră orientarea sexuală minoritară o boală care trebuie tratată, 40% consideră că homosexualii și lesbienele nu ar trebui să trăiască

în România,

numai 9% ar accepta ca persoane aparținând minorităților sexual să locuiască în aceeași localitate și numai 7% declară că ar fi de acord să lucreze la același loc de muncă cu aceste persoane), romii (47% din subiecții cercetării nu ar angaja romi, pentru că sunt leneși și fură și

30% consideră că investiția în educarea persoanelor de etnie romă este o investiție fără efect, 2/3 dintre români nu ar permite romilor să călătorească în străinătate, 48% ar susține o politică demo-



grafică care să limiteze creșterea populației de romi, iar 82% consideră că cei mai mulți dintre romi încalcă legile), persoanele infectate cu HIV etc..

Stereotipuri care limitează integrarea pe piața muncii.

Multe dintre persoanele intervievate sunt reticente în ceea ce privește popularea locului lor de muncă cu categorii de persoane "indezirabile",

iar cele mai puternic respinse sunt persoanele cu orientare homosexuală,

persoanele infectate cu HIV, romii și membrii unor secte religioase.

Stereotipuri și prejudecăți de gen în opinia publică.

Prejudecățile și atitudinile discriminatorii rămân larg răspândite și față de

femei, inclusiv în ceea ce privește asumarea de noi roluri în sfera profesională

și în viața publică. 39% din popula-

ția interviuată menține stereotipul conform căruia bărbatul este cel care conduce familia, iar deciziile, firesc,

trebuie să îi aparțină. Femeia are însă, și ea, un rol bine determinat în zona privată, conform percepției a aproape jumătate dintre subiecții Barometrului discriminării, realizat de Metro Media Transilvania: este responsabilă cu

treburile casei, cu sarcinile domestice. În plan profesional, aproape 1/3 dintre respondenți consideră că este dreptul bărbatului să beneficieze de un loc de muncă atunci când situația economică

diminuează oportunitățile de angajare. Bărbații rămân cei care au dreptul, în

principal, să își asume roluri de conducere și în zona publică, profesională. În

primul rând pentru că sunt mai capabili să o facă, după cum cred 36% dintre

persoanele intervievate, dar, mai mult, rolurile din zona privată, a familiei, în

care sunt în mod special active femeile, nu le mai permite acestora timpul

necesar pentru a fi manageri.

**Domeniul cu cele mai complexe reglementări în ceea ce privește prevenirea, combaterea și sancționarea discriminării pe criteriul de sex este cel al muncii.**

Aspectele principale legate de domeniul muncii care sunt reglementate de legislația românească privind egalitatea de șanse și discriminarea pe criteriul de sex sunt:

1. Accesul pe piața muncii (recrutarea și selecția)
2. Formarea și perfecționarea profesională
3. Promovarea
4. Salarizarea
5. Maternitatea, creșterea și îngrijirea copilului
6. Hărțuirea sexuală
7. Sancționarea
8. Concedierea

### 1. Accesul pe piața muncii (recrutarea și selecția)

Ce prevede legislația în domeniu? Legislația românească asigură egalitatea de șanse pentru femei și bărbați și nediscriminarea în ceea ce privește:

- Alegerea și exercitarea liberă a unei profesii, ocupații, activități și loc de muncă
- Angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhice profesionale
- Ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile sau militare
- Încheierea sau modificarea raportului juridic de muncă ori de serviciu
- Informarea și consilierea profesională, participarea la programe de inițiere și calificare

#### LEGISLATIE

Constituția României Art. 16 și 41  
 • Codul Muncii Art. 3, Art. 27(5), Art. 29(3), (4)  
 • Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (cu modificări și completări), capitolul II – Egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul muncii Art. 7(a, b, d), Art. 9 (1a)  
 • O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (cu modificări și completări din Legea nr. 48/2002 și O.G. nr. 77/2003): Art. 1. alin. 2, litera e (i); Capitolul II, secțiunea I, art 5 Art. 6. Art. 7, (1) (2) (3), Art. 9.  
 • Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, modificată și completată Art. 1, Art. 3d • Hotărârea Guvernului nr.759/2002 pentru aprobarea Planului național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă  
 • Ordinul nr. 64/2003 al Ministrului Muncii și Solidarității Sociale privind aprobarea modelului cadru de contract individual de muncă  
 • Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici Art. 57(3) • Instrucțiunea nr. 1/2003 a Consiliului

Național pentru Combaterea Discriminării

Ce categorii de persoane sunt vizate de prevederile legale? Prevederile se aplică nediscriminatoriu pe piața muncii, respectiv:

- lucrătorilor din sectorul public
- lucrătorilor din sectorul privat
- lucrătorilor independenți
- lucrătorilor din agricultură
- funcționarilor publici
- personalului contractual

### Ce înseamnă discriminare de gen pe piața muncii ?

Legea interzice și sancționează contravențional:

- Condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la un anumit sex
  - Discriminarea unei persoane pe criteriul de sex la încheierea unui raport de muncă
  - Refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motiv că aparține unui anumit sex, cu excepția cazurilor prevăzute de lege
  - Condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs de sexul unei persoane .
- Prin analizarea anunțurilor apărute într-o perioadă dată ,discriminarea de gen apare ca fiind prezentă în 26.16% dintre respectivele anunțuri. Anunțurile analizate condiționează ocuparea unui loc de muncă de apartenența la un anumit sex, 1 anunț din 4 indicând sexul unei persoane ca fiind o condiție de bază pentru ocuparea unui post.
- Un exemplu de discriminare pe criteriul de gen, dar care condiționează ocuparea postului și de imaginea persoanei și de vârstă este cel de mai jos, apărut într-un cotidianu :
- “Activitate secretariat, domnișoară blondă natural, ochi albaștri, suplă, educată pentru oportunitate deosebită, seriozitate, exclus aventurierelor, aștept provincia. C. V.+ foto la .....,”
- Discriminarea pe criteriul de sex

în anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat

- Solicitarea testelor de sarcină pentru candidatele la diverse posturi pe piața muncii, precum și folosirea maternității ca motiv de discriminare pentru selecția candidaților la angajare (legea prevede și excepții pentru locurile de muncă în care natura ori condițiile particulare de muncă sunt interzise femeilor gravide și/sau care alăptează)
- Discriminarea pe criteriul de sex la stabilirea și modificarea atribuțiilor din fișa postului.

**Pentru a asigura implementarea corectă a prevederilor în vigoare în domeniu, părțile implicate în procesele de recrutare și selecție de personal pe piața muncii au obligații specifice, conferite de lege!**

### Care sunt obligațiile tale, dacă ești angajator?

Angajatorii sau reprezentanții acestora, care anunță ocuparea unui post prin material publicitar și/sau mesaj publicitar, oricare ar fi mijlocul de comunicare ce face posibil transferul informației, au obligația de a asigura liberul acces la toate etapele procesului de angajare tuturor persoanelor, fără nici o deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de sex.

### Care sunt obligațiile tale, dacă ești furnizor de servicii de resurse umane?

Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă au obligația să aplice un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, să asigure tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanță cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și să refuze sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajatorilor.

## 2. FORMAREA ȘI PERFECȚIONAREA, PROFESIONALĂ

### Ce prevede legislația în domeniu?

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

- Informare și consiliere profesională
- Programe de inițiere, calificare
- Perfecționare, specializare și recalificare profesională.

Practica învățării pe întreg parcursul vieții, prin participarea continuă la programe de educare și formare profesională este extrem de scăzută în România, aceasta ocupând ultimul loc în clasamentul UE-27.

Legea interzice și sancționează contravențional

- Discriminarea prin utilizarea, de către angajator, a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu toate aspectele mai sus menționate.



## 3. PROMOVAREA

Ce prevede legislația în domeniu?

Legea prevede accesul nediscriminatoriu la promovare la orice nivel ierarhic și profesional.

Este interzisă și sancționată contravențional

- Discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la promovarea profesională.

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

## 4. SALARIZAREA

Ce prevede legislația în domeniu?

Venit egal pentru muncă de valoare

egală. Principiul pe care se bazează egalitatea de șanse și tratament între femei

și bărbați în relațiile de muncă și nediscriminarea în salarizare este acela al venitului egal pentru muncă de valoare egală = activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicatori și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similar de efort intelectual și/sau fizic.

Legea prevede că, la muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Este interzisă și constituie contravenție

- Orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare

- Orice discriminare pe criterii de sex la stabilirea și la acordarea salariului și în acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul.

*Care este situația salariilor femeilor și bărbaților în Europa?*

Comparativ, femeile sunt mai prost plătite. Femeile au câștigat, la nivelul salariului mediu net lunar 803 RON, comparativ cu 922 RON, cât au câștigat bărbații, respectiv aproximativ 87% din salariul bărbaților.

La nivelul sectoarelor de activitate, bărbații câștigă mai mult în majoritatea activităților economice. Cele mai mari diferențe s-au înregistrat în: Comerț – bărbații au câștigat cu 33.6% mai mult  
Industria prelucrătoare – bărbații au câștigat cu 32.2% mai mult  
Intermedieri financiare – bărbații au câștigat cu 26.4% mai mult

## 5. MATERNITATE ȘI PARENTALITATE, RECONCILIERE ÎNTRE VIAȚA PERSONALĂ ȘI PROFESIONALĂ

Ce prevede legislația în domeniu?

În stabilirea normelor privind egalitatea de șanse și protecția maternității (cu tot ceea ce presupune ea: gravitatea, nașterea, alăptarea, creșterea și îngrijirea copilului mic etc.) s-a plecat de la principiul că aceasta din urmă nu trebuie să constituie motiv de restrângere a drepturilor pentru femei (sunt exceptate de la aplicarea prevederilor legale locurile de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii). Legea nu consideră discriminări măsurile speciale prevăzute pentru protecția maternității, nașterii și alăptării.

Necesitatea politicilor publice de reconciliere a vieții de familie cu viața profesională este legată de necesitatea încurajării creșterii natalității, fără a izola femeile de viața publică. Astfel de politici sunt menite să încurajeze implicarea femeilor în viața profesională și implicarea bărbaților în viața de familie.

Este interzis prin lege și constituie discriminare:

- Să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de gravitate sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă

- Concedierea salariaților (femei sau bărbați):

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

> pe durata concediului de maternitate

> pe durata concediului de risc maternal (interdicția de concediere se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate).

> pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani > pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.



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

În cazul în care nu au fost respectate aceste prevederi, angajatul are dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării deciziei de concediere.

În cazul în care un/o salariat/ă contestă o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa.

- Ca angajatorii să oblige femeile gravide, lăuze și care alăptează să presteze muncă de noapte sau să desfășoare munca în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat
- Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate.

## 6. HĂRȚUIREA SEXUALĂ

### Ce este hărțuirea sexuală?

Hărțuirea sexuală este definită de lege ca fiind "situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau non-verbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor".

### Unde apare hărțuirea sexuală?

Această situație se poate petrece la locul de muncă sau în alt loc în care persoana respectivă își desfășoară activitatea, precum și în afara orelor de lucru: evenimente organizate de companie, cursuri, conferințe, întâlniri de lucru, deplasări, team-building-uri. La locul de muncă hărțuirea poate să se manifeste la angajare, în contextual procesului de recrutare, se poate reflecta în termenii și condițiile încheierii contractului de muncă, în activitatea zilnică, poate apărea în momentele în care se promovează și/sau se formează personalul sau în situațiile în care se fac concedieri.

Pot fi victime ale hărțuirii sexuale nu numai angajații unei companii, ci și aplicanții pentru un post, consultanții, studenții care fac practică, trainerii, voluntarii. Victime și hărțuitori pot fi atât femeile cât și bărbații.

### Formele hărțuirii sexuale

Hărțuirea sexuală cuprinde o serie de comportamente care pot crește în gravitate. Formele sub care se manifestă se înscriu de la cele care nu cuprind agresiuni fizice directe, până la cele foarte grave, care pot ajunge inclusiv la

tentativă de viol sau viol.

Forme fizice în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- săruturi
- mângâieri, îmbrățișări, atingeri ale corpului/hainelor
- atingeri într-o manieră sexuală, ciupituri
- atingerea/frecarea aparent accidentală a unor părți ale corpului altei persoane
- blocarea trecerii, agresiune fizică
- tentative de viol, viol etc.

Forme verbale în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- comentarii nedorite despre viața privată sau sexuală a persoanei
- propuneri și avansuri sexuale directe
- discuții explicit sexuale
- remarci indiscrete
- folosirea de expresii și porecle cu conotații sexuale
- insinuări de natură sexuală
- comentarii sugestive despre înfățișarea, corpul persoanei sau vestimentația acesteia
- glume și insulte obscene
- emiterea de sunete cu caracter sexual, fluierături
- amenințări etc.

Forme nonverbale/posturale în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- gesturi sexuale sugestive
- gesturi cu mâna, degetele, brațele sau picioarele
- priviri lascive, studierea ostentativă a corpului unei persoane, diverse expresii faciale
- invadarea spațiului personal/intim al unei persoane prin apropierea nepermisă de acea persoană
- curtoazie exagerată, falsă
- expunerea indecentă a unor părți ale corpului etc.

Forme scrise/grafice în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- trimiterea unor poze/desene cu tentă pornografică
- adresarea unor scrisori de dragoste indezirabile
- trimiterea de mesaje, sms-uri, e-mailuri pornografice și sau amenințătoare
- afișarea de poze pornografice, calendare, screen saver-uri, reviste sexi cu femei/bărbați

Forme psiho-emoționale în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- amenințări, constrângeri, abuz de autoritate prin condiționarea obținerii unor beneficii în plan profesional (sau școlar) de acceptarea comportamentelor de hărțuire
- oferirea de cadouri cu tentă sexuală (lenjerie intimă, obiecte sexuale)
- obligarea angajaților să poarte îmbrăcăminte sumară la locul de muncă
- insistențe privind acceptarea unei invitații sau a începerii unei relații, urmărirea persoanei
- sabotarea muncii unei persoane
- umilirea publică a persoanei
- excluderea persoanei de la anumite activități, din echipe de lucru, de la întâlniri, evenimente.

**STOP**  
DISCRIMINĂRII  
ACUM!

**Legea sancționează hărțuirea sexuala contravențional și penal.**

**Care sunt obligațiile angajatorilor în prevenirea hărțuirii sexuale?**

- să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare 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 interdicerea 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 după ce au fost sesizați autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Hărțuirea sexuală nu se întâmplă frecvent.

Hărțuirea sexuală este foarte răspândită în mediul profesional. Cercetările arată că 40-60% dintre femeile angajate și același procent de studențe/eleve sunt afectate de hărțuire sexuală, cel puțin o dată pe parcursul vieții. Conform studiilor și bărbații sunt hărțuiți, de către alți bărbați sau de femei. Însă, cercetările arată că aproximativ 90% dintre persoanele hărțuite sunt femei și că majoritatea hărțuitorilor sunt bărbați.

Multe persoane abuzează de acuzația de hărțuire sexuală, inventând diverse situații pentru a se răzbuna pe anumite persoane (în special pe angajatori).

Hărțuirea sexuală are efecte deosebit de grave în plan fiziologic, psihoemoțional și profesional.

În plan fiziologic și psihic: depresie, scăderea motivației, scăderea energiei, fluctuații de greutate, tensiune crescută, tulburări gastrointestinale, fobii, panică, in-



capacitate de concentrare, dureri de cap, insomnie, sentimente de nesiguranță și neajutorare, jenă, frustrare, stări tensionate, stimă de sine scăzută etc. În plan profesional: abandon, dezinteres, dispariția motivației, întârzieri, lipsa concentrării, scăderea randamentului și a performanței, ratarea promovării, absenteism, stigmatizare etc.

## 7. SANȚIONAREA

**Ce prevede legislația în domeniu?**

Legea interzice și sancționează contravențional

- Discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la aplicarea măsurilor disciplinare.

## 8. CONCEDIEREA

**Ce prevede legislația în domeniu?**

Legea interzice și sancționează contravențional

- Discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu
- Concedierea pe durată:

> în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat la cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere

> concediului de maternitate

> concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani

> concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

- Concedierea angajaților care au depus plângeri/reclamații că au fost discriminați, la nivelul unității sau la instanțele judecătorești.



Egalitatea de șanse reprezintă un drept fundamental, o valoare comună și un obiectiv cheie al Uniunii Europene, fiind în același timp o piesă centrală a strategiei nediscriminatorii și o condiție absolut necesară pentru îndeplinirea obiectivelor de creștere, ocupare a forței de muncă și coeziune socială la nivelul UE.

Politica Primăriei Municipiului Moreni respectă Constituția României, art. 4 alin. 2 și art. 16 alin. 1; Codul Muncii, art. 3-9; OG 137/2000 republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare; Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați; OUG 96/2003 pentru protecția maternității și Legea 210/1999 privind concediul paternal și legislația europeană.

În primul rând, trebuie subliniat faptul că nu s-au făcut discriminări sub nicio formă, nici în procesul de selecție a echipei de management a proiectului, nici la stabilirea atribuțiilor fiecărui membru al echipei de management- bazându-ne pe principiul stimulării participării femeilor la toate nivelurile procesului decizional, singurul criteriu avut în vedere a fost acela al competenței;

De asemenea, proiectul contribuie activ la promovarea egalității de șanse, după cum urmează:  
funcționarii care vor urma cursurile de instruire sunt omogen distribuiți pe criteriul de vârstă, fiecare categorie de vârstă fiind bine reprezentată (începând cu 20 de ani și până

la 58 de ani);  
de asemenea, în rândul angajaților ce vor fi instruiți se numără și persoane cu probleme medicale ;  
care vor beneficia de tratament nediscriminatoriu din partea personalului ce va oferi instruire.

În calendarul activităților este inclus un seminar cu titlul „ Egalitatea de șanse în administrația publică” la care vor participa reprezentanți ai autorităților locale și județene, sunt publicate aceste broșuri, al căror conținut promovează nediscriminarea și egalitatea la șanse, tocmai pentru a crește gradul de conștientizare a cetățenilor: “ Stop Prejudecăților! Egalitate! Respect!”.

Evaluarea gradului de satisfacție a cetățeanului va avea în vedere ca între cei chestionați să fie și persoane de etnie rromă, contribuind astfel pozitiv la asigurarea unui climat de normalitate și excluderea oricărei posibile discriminări pe baza apartenenței la o etnie și se va urmări permanent îmbunătățirea capacității administrației publice locale în acest domeniu prin crearea unui personal specializat și motivat: se are în vedere ca unul dintre consilierii ce vor fi angajați să fie de etnie rromă.

Mai mult decât atât, ne dorim o mai bună conștientizare socială a acestui



domeniu , la care să contribuie autorități regionale și locale, precum și grupuri specifice (sindicate, ONG-uri, firme, asociații ale femeilor, etc) .

Nu trebuie scăpat din vedere faptul că grupul țintă indirect al acestui proiect este format din cetățenii municipiului, indiferent de vârstă, sex și naționalitate.

## Resurse utilizate și resurse recomandate

### Resurse web

[www.cpe.ro](http://www.cpe.ro)

[www.cpe.ro/sindicate\\_patronate/](http://www.cpe.ro/sindicate_patronate/)

[www.reforma-pensiilor.ro](http://www.reforma-pensiilor.ro)

[www.cpe.ro/managementul\\_diferentelor](http://www.cpe.ro/managementul_diferentelor)

[www.hartuiresexuala.ro](http://www.hartuiresexuala.ro)

[www.antidiscriminare.ro](http://www.antidiscriminare.ro)

[www.cncd.org.ro](http://www.cncd.org.ro) (Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării)

[www.anes.ro](http://www.anes.ro) (Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați - ANES)

[www.inspectmun.ro](http://www.inspectmun.ro) (Inspekția Muncii)

[www.anr.gov.ro](http://www.anr.gov.ro) (Agenția Națională pentru Romi)

[www.anph.ro](http://www.anph.ro) (Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap)

[www.anofm.ro](http://www.anofm.ro) (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă)

[www.accept-romania.ro](http://www.accept-romania.ro) (Asociația Accept Romania)

[www.crj.ro](http://www.crj.ro) (Centrul de Resurse Juridice București)

[www.prowomen.ro](http://www.prowomen.ro) (Fundația Pro Women Iași)

# Proiectul „Administrație de calitate pentru cetățean”



Editorul materialului:  
**Unitatea Administrativ Teritorială Moreni**

Contact:  
Moreni, Str. A. I. Cuza, nr. 15  
Tel./Fax: 0245.667.265  
contact@primariamoreni.ro  
www.primariamoreni.ro

Data publicării:  
Septembrie 2011

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



**„Un mediu curat,  
o șansă la viață  
pentru copiii noștri!”**