



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro
☎ Tel. 021.455.1942 🌐 profemin.ro

PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/S/126567)

PROIECT POSDRU/144/6.3/S/126567ProFemin

CONFERINȚA REGIONALĂ DE CONȘTIENȚIZARE ȘI SENSIBILIZARE PRIVIND EGALITATEA DE GEN ȘI DE ȘANSE - REGIUNEA SUD-VEST OLTENIA - 20 MARTIE 2015 – CRAIOVA

CONCILIAREA VIEȚII DE FAMILIE CU VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI DEZVOLTAREA UNEI CARIERE DE SUCCES

Concilierea vieții de familie cu cea profesională reprezintă un aspect de mare interes atât pentru femei cât și pentru bărbați. Dificultățile cu care se confruntă femeile, mai ales mamele, în căutarea și păstrarea unui loc de muncă plătit, stereotipurile prin care se perpetuează ideea că doar femeile sunt responsabile cu îngrijirea familiei precum și așteptările culturale față de bărbat pentru a fi unicul întreținător de familie sunt aspect care agravează inegalitatea între femei și bărbați. Implicarea bărbaților în echilibrarea vieții de familie cu cea profesională reprezintă o problemă esențială dar și dificilă.

Flexibilizarea orarelor de lucru joacă un rol important în menținerea pe piața muncii a mamelor lucrătoare.

Dezechilibrul între viața profesională și viața de familie afectează angajatul / angajata, organizația în care lucrează, precum și familia.

Studii realizate în țări europene indică faptul că:

- cel puțin 1 angajat din 3 percepe un nivel ridicat de stres cauzat de conflictul dintre muncă și viața personală /de familie;
- 40% din mamele care muncesc și 25 % din tații care muncesc percep un nivel ridicat de stres cauzat de conflictul dintre muncă și familie;
- 50% dintre părinți consideră că au o problemă în a realiza o balanță între timpul petrecut la muncă și cel petrecut cu familia;
- 2 părinți din 3 manifestă un stres zilnic moderat-ridicat datorat dificultăților și conflictelor de rol muncă-familie;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
OIPOSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro
☎ Tel. 021.455.1942 🌐 profemin.ro

PROFEMIN/POSDRU/144/6.3/5/126567

CAUZELE DEZECHILIBRULUI ÎNTRE VIAȚA DE FAMILIE ȘI VIAȚA PROFESIONALĂ

Dificultățile în armonizarea timpului afectat serviciului și cel destinat familiei au repercusiuni negative în privința îndeplinirii obligațiilor de muncă formale, provocând întârzieri la serviciu, plecări înainte de terminarea programului de lucru, absenteism, etc.

Aceste efecte negative nu se limitează doar la femei, ci influențează și bărbații în aceeași măsură. Aceste probleme depind de **vârsta copiilor** și devin mai grave cu cât copii sunt mai mici și nu dispar o dată cu încadrarea acestora în sistemul de învățământ.

O altă variabilă importantă o constituie **numărul copiilor** din cadrul familiei. Este binecunoscută **nevoia copiilor de atenție și îngrijire** din partea ambilor părinți.

Famiile monoparentale, preponderent susținute de femei, se confruntă cu probleme mai grave în împăcarea profesiei cu viața privată.

Un alt factor care trebuie luat în calcul este **timpul de lucru** destinat serviciului, relaționat, cu cel afectat vieții domestice. De asemenea, este foarte important dacă programul de lucru este full-time sau part-time.

Structura temporală a zilei (continua sau secvențială) de lucru afectează în mod decisiv aspectele familiale și cele de serviciu. Această problemă, deși se resimte în toate domeniile de muncă, este trăită diferit de cei/cele care lucrează în **sectorul public** față de cei/cele din **sectorul privat**.

Există mari discrepanțe între **valorizările** pe care le dau cei doi parteneri implicării în realizarea sarcinilor domestice și în îngrijirea copiilor (femeile sunt cele care resimt mai puternic faptul că au anumite sarcini domestice determinate, pe când bărbații cred că aceste sarcini se fac împreună, ceea ce duce la valorizări diferite). Bărbații trebuie să își asume și responsabilități de îngrijire a copiilor sau a rudelor bolnave.

Noile generații sunt mai deschise față de valorile asociate egalității de șanse între femei și bărbați. Acest fapt depinde și de nivelul de studii al femeilor și al bărbaților.

Schimbarea rolurilor de gen din interiorul familiei nu trebuie să fie doar un rezultat al procesului de negociere explicită între parteneri ci și un efect al transformărilor sociale ample și generale care să redefinească și să condiționeze contextul de negociere al rolurilor de gen.

MĂSURI PENTRU REALIZAREA CONCILIEREA VIEȚII DE FAMILIE CU VIAȚA PROFESIONALĂ

Creșterea numărului de grădinițe și de cantine școlare cu orar prelungit și flexibil pentru fete și băieți cu vârstă de până la 3 ani inclusiv.

- Adaptarea programului de lucru cu programul școlilor și al grădinițelor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
OIPOSDRU Regiunea București-IlfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro
☎ Tel. 021.455.1942 🌐 profemin.ro

PROFEMIN/POSDRU/144/6.3/5/126567

- Oferirea de alternative pentru îngrijirea membrilor familiei care au nevoie de asistență, extinderea ajutorului la domiciliu, creare de centre de zi.
- Informarea cu privire la concediile parentale, pentru a fi luate și de către bărbați.
- Campanii de schimbare de atitudini cu privire la modul în care se obișnuiește împărțirea rolurilor și a responsabilităților domestice.

BENEFICIILE ANGAJATORULUI CARE IMPLEMENTAZĂ POLITICI PENTRU CONCILIEREA VIETII DE FAMILIE CU VIAȚA PROFESIONALĂ

- creșterea productivității;
- îmbunătățirea imaginii companiei / corporației;
- o mai bună recrutare a angajaților;
- reducerea absenteismului;
- costuri scăzute ale organizației generate de diminuarea problemelor de sănătate ale angajaților;
- clienți mai mulțumiți;
- creșterea implicării și fidelității angajaților față de companie.

BENEFICIILE ANGAJATULUI/ANGAJATEI CARE PARTICIPĂ LA POLITICI DE CONCILIERE A VIETII DE FAMILIE CU VIAȚA PROFESIONALĂ

- calitate mai bună a vieții;
- progrese în carieră și o mai mare satisfacție în muncă;
- mai bună stare de sănătate fizică și mentală;
- venituri mai mari și beneficii asociate acestora;
- mai mult timp pentru propria persoană

OBIECTIVELE ANES PRIVIND CONCILIEREA VIETII DE FAMILIE CU VIAȚA PROFESIONALĂ

Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, prin intermediul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), în colaborarea cu alte instituții ale statului și cu societatea civilă implementează **Strategia Națională și Planul Național de Acțiuni în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.**

"Egalitate de șanse " înseamnă că atât femeile, cât și bărbații au aceleași drepturi, responsabilități și oportunități egale. Crearea unei societăți egale din punct de vedere al genului nu va fi atinsă decât dacă femeile și bărbații vor conlucra pentru a transforma realitățile care guvernează societatea actuală.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
OIPOSDRU Regiunea București-IlfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro
☎ Tel. 021.455.1942 🌐 profemin.ro

PROFEMIN/POSDRU/144/6.3/5/126567

Promovarea participării egale a femeilor și bărbaților în comunitate

Obiectivul strategiei are în vedere problematica accesului femeilor în viața socială, pe principiul promovării valorilor, astfel încât să existe un echilibru în societate. Este importantă realizarea de acțiuni informative adresate atât femeilor, cât și bărbaților, cu scopul revizuirii stilului de viață tradițional, în care participarea activă în comunitate este un atribut al bărbaților.

Promovarea participării egale a femeilor și bărbaților în familie

Participarea bărbaților la responsabilitățile familiale este considerată necesară de marea majoritate, chiar dacă femeia are un loc de muncă sau nu.

Chiar dacă există o anumită percepție asupra faptului că responsabilitățile familiale trebuie să fie împărțite, asta nu înseamnă că se pune efectiv în practică.

Implicarea bărbaților în promovarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați

Deși structurile genizate de putere pot lua diferite forme în funcție de nivelul de sensibilitate al societății, toate conțin valori tradiționale și perpetuează ordinea deja existentă. Se impune ca mult mai mulți bărbați să fie implicați în activitățile de implementare a principiului egalității de șanse în toate domeniile vieții sociale.

MODELE EUROPENE PRIVIND CONCILIEREA VIETII DE FAMILIE CU VIATA PROFESIONALĂ

ITALIA : una din primele țări care au adoptat măsuri pentru modificarea structurii ***timpului de lucru*** în instituțiile care funcționează la nivel local.

Flexibilizarea timpului de lucru în întreprinderile cu mai puțin de 50 de salariați : art. 9 din Legea nr. 53/200 prevede acordarea de subvenții pentru întreprinderile care promovează acțiuni pozitive pentru flexibilizarea timpului de lucru.

Exemple de acțiuni pozitive (aceste măsuri se adresează cu prioritate familiilor cu copii de până la 8 ani):

- *contracte part time* ;
- *tele travail* (part-time se aplică cu precădere în administrația publică) ; există o reticență față de aceasta formulă, deoarece ea implică costuri mai mari și există riscul izolării angajaților care recurg la această formă de muncă; această modalitate de lucru trebuie să permită exercitarea prestației în timpul ales de către angajați și nu într-un interval prestabilit;
- formarea angajaților la momentul revenirii la locul de muncă (luând în considerare dificultățile de adaptare ca urmare a evoluțiilor înregistrate în câmpul muncii);



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
OIPOSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro
☎ Tel. 021.455.1942 🌐 profemin.ro

PROFEMIN/POSDRU/144/6.3/5/126567

- înlocuirea angajaților aflați în concediu cu angajați temporari, care beneficiază de avantajele prevăzute pentru înlocuirea angajaților absenți: se prevede fie prezența simultană a doi angajați la începutul contractului la termen (dacă acest lucru este prevăzut în convenția colectivă), fie reducerea impozitelor cu 50% ;

- *promulgarea de planuri teritoriale* în materia orarelor serviciilor urbane;
- punerea în practică a '*băncilor orare*': permite recuperarea orelor suplimentare prin ore de odihnă;

Instrumente care contribuie la formarea unei culturi diferite a temporalității: introducerea *tutoratului* în materie de carieră și responsabilități familiale; aceasta trebuie adresată în egală măsură femeilor și bărbaților, pentru a preveni apariția unui alt itinerariu de segregare a femeilor;

Crearea de noi servicii sociale pentru îngrijirea copiilor: apariția de instituții unde copii sunt primiți câteva ore pe zi, fapt ce permite diminuarea costurilor în raport cu creșele tradiționale.

SPANIA

- Majoritatea angajatorilor acordă un plus de 6 zile de concediu, care se adaugă la concediul anual de 24 de zile;
- Legislația prevede existența unui tip particular de contract part time, care permite reducerea timpului de lucru al angajatului cu 50% și angajarea simultană a unei persoane aflate în șomaj;
- **Legea 39/1999:** Promovarea concilierii vieții de familie cu viața profesională a angajaților bărbați și femei: legea prevede acordarea de concedii pentru asistarea rudelor în dificultate; permisul zilnic pentru alăptarea copiilor poate fi acordat și taților; reducerea contribuțiilor fiscal pentru întreprinderile care angajează noi persoane pentru a înlocui angajații care lipsesc temporar.

FRANȚA

- Legislația franceză prevede o distincție clară între lucrătorii independenți și cei salariați;
- În anul 2000, Legea Aubry instituie durata legală de muncă de 35 de ore pe săptămână pentru întreprinderile cu mai mult de 20 de salariați; legea prevedea acordarea de subvenții pentru întreprinderile care reduc cu 10 % durata timpului de lucru și angajează cu 6% mai mulți salariați;
- Alocația parentală pentru educație, acordată părinților care decid să își întrerupă munca sau să exercite o activitate profesională în regim part time;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-Ifov



Universitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro
☎ Tel. 021.455.1942 🌐 profemin.ro



PROFEMIN/POSDRU/144/6.3/5/126567

- Alocație pentru angajarea unui asistent maternal, acordată indiferent de situația financiară a familiei;
- Alocație pentru îngrijirea copilului sub 6 ani, acordată familiilor care angajează una sau mai multe persoane care să se ocupe cu îngrijirea copilului; se urmărește diversificarea modalităților de îngrijire a copiilor;

CADRUL NORMATIV EUROPEAN

- Directiva 96/34/EC din 3 iunie 1996 privind contractul cadru referitor la concediul parental, susținută de UNICEF, CEEP și ETUC;
- Directiva 92/85/EEC din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru încurajarea îmbunătățirii sănătății și securității în muncă a lucrătoarelor gravide, a lucrătoarelor care au născut recent și a celor care alăptează;
- Decizia Consiliului din 20 decembrie 2000 care stabilește Programul privind Strategia comunitară cadru pe egalitatea de gen (2001 - 2005);
- Carta Europeană a Drepturilor Sociale Fundamentale ale Lucrătorilor (19 decembrie 1989);
- Carta Europeană a drepturilor omului (7 decembrie 2000).

CADRUL NORMATIV ROMÂNESC

- Legea nr. 25/2004 privind protecția maternității la locul de muncă;
- OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă;
- Legea nr. 19/2000 privind sistemul public și alte drepturi de asigurări sociale, cu completările și modificările ulterioare;
- Legea nr. 210/1999 privind concediu paternal;
- Legea nr. 417/2004 pentru aprobarea OUG nr. 105/2003 privind alocația familială complementară și alocația de susținere pentru familia monoparentală;
- Legea nr. 119/1997 privind alocația suplimentară pentru familiile cu copii;
- HG nr. 319/2006 privind aprobarea Strategiei naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați pentru perioada 2006 - 2009.
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului, cu modificările și completările ulterioare
- Hotărârea de Guvern nr.1025/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr.148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului, cu modificările și completările ulterioare



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
OIPOSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro
☎ Tel. 021.455.1942 🌐 profemin.ro



PROFEMIN/POSDRU/144/6.3/5/126567

- Hotărârea de Guvern nr.319/2006 privind aprobarea Strategiei naționale privind egalitatea de șanse între femei și bărbați 2006-2009 și a planului de acțiune
- Legea nr.193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și a tichetelor de creșă
- Hotărârea de Guvern nr.1317/2006 pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr.193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și a tichetelor de creșă

Dreptul femeii și al bărbatului care realizează venituri profesionale supuse impozitului pe venit timp de 12 luni anterioare nașterii copilului, de a beneficia de concediu și de indemnizație pentru creșterea copilului, sau de stimulent

Începând cu data de 1 ianuarie 2007, persoanele care, în ultimul an anterior datei nașterii copilului, au realizat timp de 12 luni venituri profesionale supuse impozitului pe venit 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**.

Persoanele care sunt îndreptățite să beneficieze de indemnizația pentru creșterea copilului și care revin la locul de muncă beneficiază de un **stimulent**, plata indemnizației fiind suspendată.

Indemnizația lunară sau stimulentele se cumulează cu **alocația de stat pentru copii** prevăzută de lege.

Concediul și indemnizația lunară, precum și stimulentele, se acordă pentru fiecare dintre primii 3 copii născuți vii, după caz, pentru primii 3 copii ai persoanelor aflate în una dintre următoarele situații: au adoptat copilul, li s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care au copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, cu excepția asistentului maternal profesionist, precum și a tutorilor.

Potrivit legii, se poate acorda și concediu fără plata indemnizației pentru creșterea copilului după primele 3 nașteri sau, după caz, după primii 3 copii ai persoanelor aflate în una dintre situațiile menționate.

Durata concediului este de 3 luni și se acordă integral, o singură dată, fiecăruia dintre părinții firești ai copilului sau, după caz, persoanelor expres menționate, în perioada până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv a vârstei de 3 ani în cazul copilului cu handicap.

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

Cererile, însoțite de documentele justificative, se depun la primăria pe raza căreia solicitantul își are domiciliul sau reședința.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
OIPOSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro
☎ Tel. 021.455.1942 🌐 profemin.ro

PROFEMIN/POSDRU/144/6.3/5/126567

Plata indemnizațiilor este efectuată de către direcțiile județene de muncă, familie și egalitate de șanse, respectiv cea a municipiului București, prin mandat poștal sau în contul curent al beneficiarului.

Dreptul femeii și al bărbatului care lucrează și sunt asigurați în sistemul asigurărilor de sănătate, de a beneficia de concediu și de indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav

Concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav se acordă până la împlinirea de către copil a vârstei de 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Beneficiază de indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav, opțional, unul dintre părinți, dacă solicitantul îndeplinește condițiile de stagiul de cotizare. Stagiul minim de cotizare pentru acordarea drepturilor prevăzute de lege este de o lună realizată în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical.

Beneficiază de aceleași drepturi, dacă îndeplinește condițiile cerute de lege pentru acordarea acestora și asiguratul care, în condițiile legii, a adoptat, a fost numit tutore, căruia i s-au încredințat copii în vederea adopției sau i-au fost dați în plasament.

Durata de acordare a indemnizației este de maximum 45 de zile calendaristice pe an pentru un copil, cu excepția situațiilor în care copilul este diagnosticat cu boli infectocontagioase, neoplazii, este imobilizat în aparat gipsat, este supus unor intervenții chirurgicale; durata concediului medical în aceste cazuri va fi stabilită de medicul curant, iar după depășirea termenului de 90 de zile, de către medical specialist, cu aprobarea medicului expert al asigurărilor sociale.

Cuantumul lunar brut al indemnizației pentru îngrijirea copilului bolnav este de 85% din baza de calcul determinată ca medie a veniturilor lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar, pe baza cărora se calculează contribuția pentru concedii și indemnizații.

Concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav se acordă până la împlinirea de către copil a vârstei de 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav se acordă pe baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul de familie și a certificatului pentru persoanele cu handicap.

În cazul în care doriți să depuneți o plângere care să semnaleze încălcarea acestui drept, adresați-vă Casei Naționale a Asigurărilor de Sănătate sau caselor de asigurări de sănătate județene.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
OIPOSDRU Regiunea București-Ifov



Universitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro
☎ Tel. 021.455.1942 🌐 profemin.ro



PROFEMIN/POSDRU/144/6.3/5/126567

Dreptul mamei/tatălui/persoanei care lucrează și care are în încredințare/ plasament copii, de a beneficia de tichete de creșă până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, tichete asigurate de către angajator în limita prevederilor bugetului de stat sau, după caz, ale bugetelor locale, pentru unitățile din sectorul bugetar, sau pentru celelalte categorii de angajatori, în limita bugetului de venituri și cheltuieli aprobat

MĂSURI DE PROTECȚIE ALE FEMEILOR VICTIME ALE VIOLENȚEI

Acte normative:

- Legea nr.217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr.211/2004 privind unele măsuri pentru asigurarea protecției victimelor infracțiunilor, cu modificările și completările ulterioare

Violența în familie reprezintă orice acțiune fizică sau verbală săvârșită cu intenție de către un membru de familie împotriva altui membru al aceleiași familii, care provoacă o suferință fizică, psihică, sexuală sau un prejudiciu material.

Violența în familie este considerată și împiedicarea femeii de a-și exercita drepturile și libertățile fundamentale.

Măsuri de protecție ale femeilor victime ale violenței domestice:

- organele de poliție intervin la sesizarea victimei, a altui membru de familie, a unei autorități sau din oficiu;

- sprijinirea victimelor prin programe de recuperare a sănătății și de reinsertie socială în cadrul centrelor pentru adăpostirea victimelor violenței în familie, în cadrul centrelor de recuperare pentru victimele violenței în familie, centre care oferă asistență familială atât victimei, cât și minorilor aflați în îngrijirea acesteia, protecție împotriva agresorului, îngrijire medicală, hrană, cazare, asistență psihologică, consiliere juridică, reabilitare și reinsertie socială;

- asistarea agresorilor prin tratamente de dezalcoolizare, dezintoxicare, psihologice și psihiatrice;

- măsuri de păstrare a confidențialității identității victimelor;

- măsuri de protecție psihologică a victimelor în timpul instrumentării cazului;

- în cursul urmăririi penale sau al judecării, instanța de judecată, la cererea victimei sau din oficiu, ori de câte ori există probe sau indicii temeinice referitoare la faptul că un membru de familie a săvârșit un act de violență cauzator de suferințe fizice sau psihice asupra unui alt membru, poate dispune, în mod provizoriu, inclusive măsura interzicerii agresorului de a reveni în locuința familiei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro
☎ Tel. 021.455.1942 🌐 profemin.ro

PROFEMIN/POSDRU/144/6.3/5/126567

Măsuri de protecție ale femeilor victime ale violenței în general:

Judecătorii, în cazul infracțiunilor pentru care plângerea prealabilă se adresează instanței de judecată, procurorii, ofițerii și agenții de poliție au obligația de a informa victimele infracțiunilor cu privire la:

- serviciile și organizațiile care asigură consiliere psihologică sau orice alte forme de asistență a victimei în funcție de necesitățile acesteia;
- organul de urmărire penală la care pot face plângere;
- dreptul la asistență juridică și instituția unde se pot adresa pentru exercitarea acestui drept;
- condițiile și procedura pentru acordarea asistenței juridice gratuite;
- drepturile procesuale ale persoanei vătămate, ale părții vătămate și ale părții civile;
- condițiile și procedura pentru a beneficia de dispozițiile legale privind protecția martorilor;
- condițiile și procedura pentru acordarea compensațiilor financiare de către stat.

În cazul în care sunteți victimă a violenței domestice, adresați-vă secției de poliție în a cărei rază teritorială locuiți, tribunalului în a cărui rază teritorială aveți domiciliul, compartimentului de la nivelul fiecărui județ și al municipiului București, cu atribuții în combaterea violenței în familie, aflat în coordonarea metodologică a Agenției Naționale pentru Protecția Familiei.

Drepturi egale în familie

Acte normative:

- Codul Familiei, republicat,
- Constituția României, republicată cu modificările și completările ulterioare

Dreptul femeii și al bărbatului în relațiile dintre soți

În relațiile dintre soți, precum și în exercitarea drepturilor față de copii, bărbatul și femeia au drepturi egale.

Familia se întemeiază pe căsătoria liber consimțită între soți, pe egalitatea acestora și pe dreptul și îndatorirea părinților de a asigura creșterea, educația și instruirea copiilor.

Soții hotărăsc de comun acord în tot ceea ce privește căsătoria.

Soții sunt obligați să contribuie, în raport cu mijloacele fiecăruia, la cheltuielile căsniciei.

Bunurile dobândite în timpul căsătoriei, de oricare dintre soți, sunt, de la data dobândirii lor, bunuri comune ale soților.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
OIPOSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro

☎ Tel. 021.455.1942

🌐 profemin.ro



PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

PIAȚA MUNCII ȘI EVOLUȚIA CALIFICĂRILOR PENTRU ABSOLVENȚI

În ultimii 20 de ani, tendința de a angaja tineri absolvenți cu studii superioare a crescut foarte mult, însă angajatorii caută forță de muncă tot mai bine calificată și nu numai în țările dezvoltate.

Oportunitățile de a găsi un loc de muncă convenabil au crescut, pe ansamblu, deoarece au apărut tot mai multe domenii noi de activitate(ex.comerțul electronic, folosirea tot mai largă a Internetului, comerțul dintre țările UE lărgite).

Tehnologia, competiția și creșterea, până de curând, a consumului a schimbat foarte mult felul de a munci a fiecăruia dintre noi.

Între timp, declanșarea și accentuarea actualei crize economico-financiare, criză structurală, multidimensională și globală, a produs modificări tot mai accentuate pe piața forței de muncă, în condițiile în care șomajul este în creștere, tot mai multe firme și organizații dau faliment sau se restructurează, creditul devenind tot mai rar și mai scump.

Când economia este în dificultate, majoritatea angajărilor sunt de înlocuire a salariaților care părăsesc firma/organizația. Numărul mediu lunar de angajări a scăzut tot mai mult după anul 2009, în medie cu peste 25%, față de perioada 2002-2008.

Deși, pe ansamblu, economia nu creează noi locuri de muncă, totuși firmele/organizațiile angajează încă un număr impresionant de salariați, în special pentru înlocuirea personalului disponibilizat(prin concediere, ieșire la pensie, plecări din proprie inițiativă).

Criza, încă de la instalarea sa, a provocat o serie de schimbări în toată economia românească, iar piața muncii a fost sectorul poate cel mai afectat. Companii importante de la noi din țară au trecut și trec prin transformări importante, s-au adaptat la schimbări pentru a rezista pe piață.

Mediul în care trăim este în continuă schimbare în ultima vreme. Noii angajați își doresc o carieră, timp liber, bani, călătorii și un job interesant. Aceștia sunt foarte diferiți, știu să lucreze foarte bine cu tehnologia, își găsesc ușor informațiile, iar mediul de business este din ce în ce mai greu de prognozat.

S-ar putea ca tinerii de astăzi să aibă 10-14 job-uri până la vârsta de 40 de ani, iar, în prezent, 1 din 4 angajați este alături de angajator de numai un an de zile.

Este nevoie de o transformare. Nu se poate continua cu tăierea mai multor posturi în companii, iar peste catva timp sa fie nevoie de mai mulți angajați pentru un proiect care aduce bani. Trebuie sa se gestioneze mai eficient resursele existente și oamenii să fie mutați eficient în cadrul companiilor. Fără realizarea schimbării în cadrul companiilor, acestea riscă să fie „schimbate” de piață.

Simpla deținere a unei diplome, chiar a uneia căutate pe piață, nu mai este suficientă pentru a avea un loc rezervat și a te încadra în categoria oamenilor de succes,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
OIPOSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro
☎ Tel. 021.455.1942 🌐 profemin.ro



PROFEMIN/POSDRU/144/6.3/5/126567

cu atât mai mult cu cât crește anual numărul absolvenților instituțiilor de învățământ superior și a celor în căutarea unui loc de muncă. Tot mai mulți absolvenți „vânează” un număr tot mai mic de posturi „bune”.

Tot mai mult, datorită schimbărilor din economie, apar multe schimbări ale locurilor de muncă, cu o frecvență tot mai mare, la 2-3 ani, ceea ce face să nu se mai poată vorbi de „serviciu pe viață”. Ne aflăm în epoca cunoașterii și a învățării pe tot parcursul vieții; a avea o diplomă nu înseamnă că procesul educațional s-a încheiat. O diplomă poate doar să-ți deschidă drumul pentru începutul învățării viitoare.

În actualele condiții ale pieței muncii absolvenții aspiranți trebuie să fie tot mai bine pregătiți, să cunoască foarte bine condițiile și cerințele postului vizat și ale mediului de lucru, trebuind să se ferească de greșeli, pentru că s-ar putea să nu mai existe o a doua șansă.

Principalele căi pentru angajare sunt:

1. **Pista rapidă**- se asociază cu posturi care cer un grad înalt de calificare, în special posturi în cadrul companiilor multinaționale și posturi la nivel înalt din cadrul serviciilor publice.

2. **Profesii strict specializate**, care acoperă activitățile care sunt efectiv prestate (ex.contabili, profesorii, informaticienii, inginerii ș.a.). În ultimii ani sunt anumite profesii unde există uneori mai multe locuri de muncă decât candidați(ex.ingineria, medicina).

3. **Posturi de tip administrativ**, ca de exemplu posturile manageriale, care sunt limitate sau uneori posturi „colaterale”, când candidații nu avansează ierarhic, ci își dezvoltă capacitățile și aptitudinile trecând pe un post apropiat (ex.în sectorul financiar, comercial).

4. **Propriul angajat**, în special pentru profesii liberale(designer, webdesigner, avocat, contabil, evaluator, notar, executor, consilier, artist, informatician etc.), cu șanse importante în dezvoltarea unei cariere antreprenoriale. Deși pare și uneori chiar este mai riscant, trebuie avută în vedere această opțiune de a munci pentru tine însuși. Însă, pentru mulți, care sunt bine pregătiți, au un minim de experiență și curaj, aceasta este o soluție și de cele mai multe ori ei câștigă mai bine decât în calitate de salariați ai altcuiva, beneficiind și de alte stimulente și avantaje (independența, flexibilitatea programului).

Asumarea riscurilor înseamnă că dacă dai greș, o faci pe pielea ta, iar dacă nu vrei să muncești mai mult, probabil că nu vei câștiga suficienți bani. Oricum, libertatea de a fi propriul tău șef înseamnă că programul nu este fix, nu are un anumit număr de ore, ci se va derula unde și cât va fi nevoie pentru ca să-ți atingi obiectivele.

5. **Locuri de muncă în întreprinderi mici și mijlocii**. IMM-urile tind să angajeze un număr tot mai mare de persoane, având în vedere și creșterea numărului acestora.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
OIPOSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro
☎ Tel. 021.455.1942 🌐 profemin.ro

PROFEMIN/POSDRU/144/6.3/5/126567

În prezent IMM-urile au angajat aprox. 40-50% dintre absolvenții cu studii superioare și această tendință va continua, inclusiv datorită dezvoltării noilor forme de comerț electronic. De regulă, în firme mici nu prea sunt șanse să urci pe linie ierarhică, însă sunt uneori posibilități de a câștiga mai bine. De cele mai multe ori angajații devin policalificați, îndeplinind mai multe atribuții, iar mutările se efectuează în special pe orizontală.

6. Posturi neconcordanțe cu pregătirea celor care le ocupă. Există multe situații și în special în această perioadă de criză, când adesea, absolvenți de universități ocupă posturi de un nivel inferior, pentru care ei sunt supra-calificați (activități de secretariat, agenți de vânzări, posturi în construcții etc.).

Domeniile cele mai solicitate și care au și cei mai mulți absolvenți angajați sunt:

- Funcționari și secretariat
- Manageri în sectorul public, comercial și industrial
- Profesori și educatori
- Ocupații specializate (avocați, informaticieni)
- Alimentație și servicii similare
- Sănătate
- Finanțe, bănci
- Inginerie
- Mass-media, marketing, vânzări, publicitate și relații publice
- Cercetare științifică

Deși există anumite posturi pentru care se cere în mod explicit o anumită diplomă, totuși, adesea, angajatorii acceptă candidați care au o diplomă, indiferent de domeniu. Se estimează că pe piața muncii peste o treime din posturi sunt ocupate de persoane cu diplome, indiferent de specializare, aceasta și pentru faptul că în multe cazuri experiența și aptitudinile personale ale angajatului sunt mai importante decât cunoștințele dobândite în școală.

În prezent există tot mai multe oportunități de gasire a unui loc de muncă, aceasta și datorită extinderii plajei de posturi, de specializări și mai puțin datorită mersului economiei, dar și pentru că există tot mai pregnant posibilitatea de a găsi locuri de muncă în Europa, dar și în restul lumii. Marile companii îi doresc pe cei mai buni, indiferent din ce țară provin.

Cele mai active domenii la nivel internațional sunt: comerțul, tehnologia informației, telecomunicațiile, serviciile financiare, producția de bunuri. Pe măsură ce activitățile se internaționalizează și se extind în afara țărilor de origine, se efectuează și un transfer de personal, în special de la nivel de top management sau de nivel managerial.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro
☎ Tel. 021.455.1942 🌐 profemin.ro

PROFEMIN/POSDRU/144/6.3/5/126567

Pentru absolvenții care ar lucra în aceste multinaționale ar exista astfel oportunități de dezvoltare și de formare a unei experiențe practice internaționale.

Procesul de selecție și angajare nu este întotdeauna corect, aceasta și datorită faptului că, din anumite puncte de vedere, piața locurilor de muncă este destul de conservatoare, în sensul că în unele cazuri, angajatorii se orientează după studiile efectuate sau/și după universitatea absolvită, țin cont de vârsta candidatului, de sexul acestuia sau de etnia de care aparține.

OBIECTIVELE STRATEGIEI 2014-2017

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

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

RECOMANDĂRI DE PROMOVARE A EGALITĂȚII DE GEN CA MECANISM DE SPRIJIRE A ECONOMIEI ÎN VEDEREA DEPĂȘIRII CRIZEI:

1. Reconsiderarea formulării/definirii indicatorilor legați de egalitatea de gen.

Îmbunătățirea aparentă a majorității decalajelor de gen, în ciuda scăderii gradului de ocupare, a salariilor, a condițiilor de muncă și a câștigurilor atât pentru femei cât și pentru bărbați, ridică întrebări cu privire la semnificația și reprezentativitatea



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
OIPOSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro

☎ Tel. 021.455.1942

🌐 profemin.ro



PROFEMIN/POSDRU/144/6.3/5/126567

- indicatorului „decalaje de gen” și măsura în care acesta, în perioade de recesiune, reflectă corect tendințele în domeniul egalității de gen.
2. Încurajarea Statelor membre de a adopta în politicile lor sisteme eficiente de gestiune bugetară destinate reducerii decalajelor de gen, în principal în ceea ce privește cheltuielile și planurile de redresare prezente sau viitoare. Punerea în practică a prevederilor legale potrivit cărora înainte de a intra în vigoare politicile trebuie analizate din perspectiva egalității de gen, pare a fi insuficientă.
 3. Monitorizarea constantă a riscului ca o consolidare fiscală să erodeze ajutoarele sociale și infrastructurile din domeniul egalității de gen.
 4. Lansarea și sprijinirea inițiativelor de creștere a nivelului pregătirii în domeniul financiar a populației în general și a femeilor în special și asigurarea unei reprezentări feminine mai importante în (principalele) organisme financiare. Această criză a evidențiat clar cât de mult deciziile politice tradițional asociate femeilor, legate de protecția socială, școlarizarea și concilierea vieții de familie cu viața profesională, depind de deciziile macroeconomice și financiare din care femeile fie au fost tradițional excluse fie sunt lipsite de formare de specialitate.
 5. Adoptarea de măsuri de flexibilizare a muncii tinerilor. Acest lucru implică regândirea politicilor tradiționale cu privire la munca pe perioadă determinată sau la programele de prevenire și combatere a șomajului. Dacă cele 2 măsuri sunt importante pentru contracararea efectelor negative ale crizei ocupării și salariilor, ele se adresează mai degrabă lucrătorilor activi cu normă întreagă.
 6. Măsuri de susținere a veniturilor în acord cu introducerea perspectivei de gen în schemele de ajutoare. Cheltuielile sociale și contribuțiile sociale trebuie să ia în considerare independența financiară a femeilor, mai ales dacă scopul acestora este reducerea gradului de sărăcie al populației.
 7. Canalizarea cheltuielilor cu protecția socială, prioritizarea serviciilor de calitate în raport cu alocațiile și indemnizațiile, în scopul de a asigura o distribuție/repartizare echitabilă a programelor de austeritate și de a ușura sarcina ce revine în majoritate femeilor de îngrijirea la domiciliu a persoanelor dependente. Canalizarea fondurilor de redresare către infrastructurile sociale și de îngrijire și nu numai către infrastructurile fizice.
 8. Întărirea Fondului Social European și revizuirea procedurilor de accesare. Mai multe state în care gradul de ocupare al femeilor este scăzut, sunt și statele în care recesiunea și consolidarea fiscală au condus la scăderea gradului de protecție socială, a armonizării și adoptării de măsuri în favoarea egalității de gen. Pentru compensarea reducerilor bugetare și susținerea ținutelor de ocupare din Strategie UE 2020, FSE reprezintă pentru aceste state o importantă resursă. Totuși,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-Ifov



Universitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro
☎ Tel. 021.455.1942 🌐 profemin.ro



PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

cheltuirea/distribuirea fondurilor nerambursabile trebuie revizuită pentru a asigura creșterea eficienței acestora. Revizuirea ar trebui să aibă în vedere procedurile de accesare și cheltuire a fondurilor, în sensul simplificării acestora și asigurării sustenabilității și continuității proiectelor, după finalizarea acestora.

9. Creșterea gradului de monitorizare și conștientizare cu privire la încălcarea drepturilor legate de maternitate, concediu de creștere și îngrijire a copilului, alte concedii. Încălcarea drepturilor de maternitate și/sau parentale poate fi mai frecventă în întreprinderile mici sau mijlocii din cauza costurilor organizaționale mai mari. Nevoile și constrângerile specifice ale IMM-urilor trebuie luate în considerare nu numai în perioade de criză ci și în timpuri „normale”.
10. Luarea în considerare a integrării precare a lucrătorilor mobili și imigranți, mai ales a bărbaților.

Stefan BARBĂLATĂ
Expert organizare evenimente