



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU NORD-VEST

Investește în oameni !

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

Axa prioritară 6 "Promovarea incluziunii sociale"

Domeniul major de intervenție.6.3 „Promovarea egalității de șanse pe piața muncii”

Titlul proiectului: **Cariere la feminin**

Contract nr. **POSDRU/144/6.3/S/129188**

CARIERE *la feminin*
viitorul tău la superlativ

GHID DE PROMOVARE A EGALITĂȚII DE ȘANSE

„Cariere la Feminin” – POSDRU /144/6.3/S/129188

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

Partener 1: **Asociația AS 2001 Alba Iulia**

Operator de date cu caracter personal 17086



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU NORD-VEST

Cuprins

<u>1. PROIECTUL „CARIERE LA FEMININ”</u>	3
<u>1.1 Obiective specifice:</u>	4
<u>2. Cadrul legal</u>	5
<u>2.2 Egalitatea de șanse în legislația din România</u>	7
<u>3. Discriminarea</u>	10
<u>3.1 Formele discriminării</u>	11
<u>DISCRIMINAREA INDIRECTĂ</u>	11
<u>DISCRIMINAREA MULTIPLĂ</u>	11
<u>HARTUIREA</u>	11
<u>VICTIMIZAREA</u>	11
<u>DISPOZIȚIA DE A DISCRIMINA (ordinul de a discrimina)</u>	11
<u>3.2 Cum să faci față situațiilor de discriminare?</u>	12
<u>Link-uri către pagini web utile</u>	13
<u>Date de contact:</u>	14
<u>Centrul de Dezvoltare Managerială</u>	14
<u>Asociația AS 2001 Alba Iulia</u>	14
<u>Școala Română de Afaceri de Camerele de Comerț și Industrie</u> <u>filiala Alba-Iulia</u>	14



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU NORD-VEST

1. PROIECTUL „CARIERE LA FEMININ”

Proiectul “**Cariere la feminin**” este implementat prin intermediul unei finanțări *nerambursabile* acordată din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013.

Proiectul are ca obiectiv general stimularea și creșterea ratei de ocupare a populației feminine pe piața muncii, prin intermediul unor acțiuni integrate direcționate către reducerea inegalității de șanse și creșterea accesului la un loc de muncă. Pe termen lung, acest proiect va genera un efect pozitiv constând în:

- ❑ Conștientizarea principiului egalității de șanse pe piața muncii și în context organizațional de către grupul țintă și înțelegerea acțiunilor concrete pe care le pot face pentru a aplica acest principiu la nivel profesional;
- ❑ Creșterea abilităților și calificărilor profesionale ale femeilor prin orientarea lor către învățarea pe tot parcursul vieții;
- ❑ Construirea unei cariere profesionale solide și dezvoltarea abilităților cheie care susțin acest proces.

Discriminarea femeilor pe piața muncii și a stereotipurilor de gen este o problemă esențială identificată în regiunile Centru și N-V și un aspect puțin/sau deloc abordat în politicile publice sociale. Un alt aspect important, care justifică activitățile proiectului, îl reprezintă crearea de oportunități egale în ceea ce privește independența financiară prin muncă și prin deschiderea unei activități independente.

Programul Educație pentru dezvoltarea durabilă inițiat în cadrul proiectului are rolul de a promova principiul egalității de șanse la locul de muncă, de a oferi idei de acțiune, instrumente și metodologia necesară punerii în practică a acestui principiu astfel încât fiecare angajat să aibă oportunități pentru a crește potențialul profesional propriu și contribuția sa la performanța organizației.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU NORD-VEST

Proiectul susține obiectivele specifice prin faptul că:

- Implementează activități care promovează egalitatea de șanse;
- Sprijină accesul la instruire și la un loc de muncă pentru 756 femei, dintre care 378 sunt din mediul rural;
- Crește oportunitățile de angajare ale femeilor;
- Asigură accesul egal la ocupare și la construirea unei cariere profesionale pentru 756 femei din grupul țintă prin susținerea programelor de formare profesională la care participă.

Îndeplinirea obiectivelor proiectului va însemna că femeile din grupul țintă își vor recunoaște drepturile cu privire la accesul pe piața muncii, vor avea competențele necesare pentru a iniția acțiuni în scopul dezvoltării carierei profesionale.

1.1 Obiective specifice:

- ❑ Combaterea discriminării femeilor pe piața muncii și a stereotipurilor de gen prin campanii de promovare a principiului egalității de șanse cu impact asupra femeilor din regiunea de dezvoltare Centru și N-V;
- ❑ Îmbunătățirea capacității de ocupare pentru 756 femei prin participarea la programe de calificare/recalificare (482 femei) și programe de perfecționare (274 femei);
- ❑ Creșterea capacității antreprenoriale a 36 femei din regiunile N-V și Centru și demararea de activități independente de către 32 femei din grupul țintă;
- ❑ Stimularea dezvoltării carierei femeilor din regiunile N-V și Centru prin funcționarea rețelei inter-profesionale și a programului Educație pentru dezvoltare durabilă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU NORD-VEST

2. Cadrul legal

2.1 Egalitatea de șanse în legislația Europeană

- ❑ Universalitatea dreptului la egalitate și a protecției împotriva discriminării;
- ❑ Egalitatea de gen – drept fundamental în cadrul Consiliului Europei și al Uniunii Europene;
- ❑ Tratatul de la Roma (1957) – principiul remunerării egale pentru muncă egală;
- ❑ Tratatul de la Amsterdam (1997) – principiul nediscriminării pe criteriu de sex;
- ❑ Carta drepturilor fundamentale ale UE (2000) – interzice discriminarea pe motive de sex;
- ❑ Directiva 76/207/CEE – principiul egalității de tratament dintre femei și bărbați în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă;
- ❑ Directiva 86/613/CEE – principiul egalității de tratament între femei și bărbați care desfășoară activități independente, inclusiv agricole precum și protecția maternității; abrogată de Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă;
- ❑ Directiva 92/85/CEE – introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează;
- ❑ Directiva 2000/78/EC – de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă; definiția discriminării directe și indirecte;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU NORD-VEST

□ Combaterea discriminării și promovarea egalității între femei și bărbați. Directiva 2006/54/CE – principiul egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă; denumită și directiva de reformare întrucât a simplificat și modernizat cadrul legislativ existent;

- Comunicarea Comisiei Europene intitulată Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006-2010 – 6 axe prioritare de acțiune în UE în domeniul egalității de gen;
- Directiva 2010/18/EU de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului (JO L 68, 18.3.2010, p. 13);
- Carta femeilor (2010) – cinci domenii prioritare de acțiune;
- Strategia pentru egalitate între femei și bărbați 2010-2015;

Declarația Universală a Drepturilor Omului și Convenția Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare recunosc dreptul la egalitate în fața legii și protecția împotriva discriminării ca fiind drepturi universale. În același timp, Organizația Internațională a Muncii interzice discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

În cadrul organizației Consiliului Europei, egalitatea de gen reprezintă o parte integrantă a drepturilor omului și un criteriu pentru democrație. Articolul 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului (CEDO) a stabilit încă din 1950 interzicerea discriminării bazată pe sex în relație cu drepturile cuprinse în Convenție. Protocolul 12 la Convenție, intrat în vigoare în aprilie 2005 reprezintă un important pas înainte în procesul de consolidare a egalității dintre bărbați și femei prin asigurarea unei interdicții generale a discriminării de către orice autoritate publică, pe motive de sex, în ceea ce privește exercitarea oricărui drept prevăzut de lege și nu numai drepturile și libertățile înscrise în CEDO.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
ORPOSDRU NORD-VEST

Cel mai important instrument juridic pentru drepturile sociale și economice garantate de Consiliul Europei, Carta Socială Europeană (Revizuită) consolidează egalitatea dintre femei și bărbați, arătând în articolul 20 că "în vederea exercitării efective a dreptului la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și de profesie fără discriminare în funcție de sex, părțile se angajează să recunoască acest drept și să ia măsurile adecvate pentru a asigura și a promova aplicarea sa" în ceea ce privește accesul la angajare, protecția împotriva concedierii, și reintegrarea profesională, orientare și formare profesională, recalificarea și readaptarea profesională, condițiile de angajare și de muncă, inclusiv salarizarea, evoluția carierei, inclusiv promovarea.

Dreptul la egalitate de șanse este un drept fundamental și în cadrul Uniunii Europene, în acest sens fiind luate toate măsurile necesare pentru combaterea discriminării.

2.2 Egalitatea de șanse în legislația din România

- Competența în domeniul egalității de șanse – Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (HG 728/2010)
- Constituția
 - ✓ Egalitatea între cetățeni fără deosebire de sex (inter alia) (art. 4 alin 2);
 - ✓ Egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea funcțiilor și demnităților publice civile sau militare (art. 16 alin 3);
 - ✓ Nediscriminarea în funcție de gen în ceea ce privește remunerarea (art. 41 alin 4).
- Codul Muncii – principiul egalității de tratament în cadrul relațiilor de muncă;
- Ordonanța 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU NORD-VEST

- ❑ Legea 202/2002 – pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex;
- ❑ Ordonanța de urgență 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă;
- ❑ Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului și OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;
- ❑ Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/200721 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- ❑ Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 61/200822 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
- ❑ Strategia națională pentru egalitate de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012 precum și Planul general de acțiuni pentru implementarea ei;
- ❑ Instituții care se ocupă de problema egalității de șanse
 - ✓ Agenția națională pentru egalitate de șanse între femei și bărbați – direcția pentru egalitate de șanse între femei și bărbați în MMFPS;
 - ✓ Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES);
 - ✓ Comisiile județene în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES);



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU NORD-VEST

Constituția consacră încă din primele sale articole principiul egalității.

Astfel, în articolul 4 intitulat *Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni* în alin. 2 se afirmă că România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau origine socială. În art. 16 (Egalitatea în drepturi) alin. 1 din Constituție se prevede că: Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări iar în alin. 3 este garantată egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile sau militare. Articolul 41 (Munca și protecția socială a muncii) alineatul 4 consacră principiul nediscriminării pe criteriul genului în ceea ce privește remunerarea și prevede ca la muncă egală femeile au salariu egal cu bărbații.

Codul Muncii – Legea nr. 53/2003 cu modificările și completările ulterioare în articolul 5 alineatul 1 statuează că în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. În alineatul 2 al aceluiași articol sunt enumerate criteriile pe care pot fi întemeiate acte de încălcare a principiului egalității, acestea fiind sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârsta, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența sau activitate sindicală. OUG. 55/2006 a introdus un nou alineat la art. 6 care prevede că pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU NORD-VEST

3. Discriminarea

În sociologie, termenul "discriminare" este tratamentul defavorabil al unui individ sau al unui grup de indivizi bazat pe apartenența lor la o anumită "clasă" sau "categorie". Discriminarea se referă la comportamentul pe care o persoană, o instituție sau un grup de persoane o au împotriva membrilor respectivei clase sau categorii. Poate implica excluderea sau limitarea accesului membrilor grupului de persoane discriminat de la exercițiul anumitor drepturi și șanse care altfel sunt disponibile celorlalte grupuri sociale. Filosofii morali l-au definit ca fiind un tratament sau o atenție defavorabilă. Aceasta este o definiție comparativă. Un individ nu trebuie neapărat să fie lezat pentru a fi discriminat. El sau ea, trebuie doar să fie tratați mai rău decât alții pentru anumite motive arbitrare, pentru a fi discriminați. Ca exemplu, dacă cineva decide să doneze pentru a ajuta copiii orfani, dar decide să doneze mai puțin, să spunem, pentru un copil negru dintr-o atitudine rasistă, donatorul va acționa în mod discriminatoriu, chiar dacă îi ajută cu bani.

În conformitate cu definiția Națiunilor Unite "comportamentele discriminatorii pot lua multe forme, dar toate implică o anumită formă de excludere sau respingere sau de tratament inegal". În multe țări au existat și încă există chiar legi discriminatorii.

Exemple de discriminare:

- Acordarea unui salariu mai mic unei persoane de sex feminin față de o persoană de sex masculin, deși desfășoară același tip de activitate și în aceleași condiții, încălcându-se principiul „la muncă egală salariu egal”;
- Refuzul de a angaja o persoană de sex feminin pe motiv că este gravidă sau are în îngrijire un copil;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU NORD-VEST

3.1 Formele discriminării

DISCRIMINAREA DIRECTĂ

- survine când o persoană beneficiază de un tratament mai puțin favorabil decât o altă persoană care a fost, este sau ar putea fi într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de legislația în vigoare.

DISCRIMINAREA INDIRECTĂ

- survine atunci când o prevedere, un criteriu, o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, cu excepția cazurilor în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere aceluși scop sunt adecvate și necesare. De asemenea, discriminarea indirectă este orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care la generează, favorizează sau defavorizează nejustificat, supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de altele care se află în situații egale.

DISCRIMINAREA MULTIPLĂ

- survine atunci când o persoană sau un grup de persoane sunt tratate diferențiat, într-o situație egală, pe baza a doua sau a mai multor criterii de discriminare, cumulativ.

HARȚUIREA

- este orice comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu.

VICTIMIZAREA

- este orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în instanță sau la instituțiile competente, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

DISPOZIȚIA DE A DISCRIMINA (ordinul de a discrimina)

- este considerată a fi tot o formă de discriminare și reprezintă un ordin primit de o persoană sau un grup de persoane de la o altă persoană sau grup de persoane pentru a discrimina.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU NORD-VEST

3.2 Cum să faci față situațiilor de discriminare?

Dacă ai ajuns în situația în care te simți discriminat și au început să apară consecințe din cauza comportamentului colegilor sau șefilor tăi, trebuie să iei o serie de măsuri pentru a opri aceste acțiuni, după ce te-ai informat în prealabil despre tipul de discriminare la care ești supus.

- În primul rând, trebuie să aduni dovezi care să confirme spusele tale. Îți poți nota data, ora, cuvintele sau acțiunile specifice ale agresorului, persoanele care erau de față și care pot fi martori. Orice e-mail care conține injurii sau umiliri trebuie păstrate ca probe;
- Următorul pas constă în raportarea acestor comportamente șefului direct, iar în cazul în care acesta nu te susține sau chiar el este agresorul, poți cere ajutorul departamentului de Resurse Umane, pentru a investiga această plângere;
- O altă opțiune ar fi aceea de a apela la o instanță de judecată, dar este de preferat să te consulți cu un avocat în prealabil, pentru a fi sigur că dovezile tale vor fi admise.

Pentru semnalarea cazurilor de discriminare și pentru a primi suport în astfel de situații, poți apela la ajutorul Consiliului National pentru Combaterea Discriminării.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU NORD-VEST

Link-uri către pagini web utile

- ▶ <http://www.undp.org/gender>
- ▶ <http://www.eldis.org/go/topics/resource-guides/gender>
- ▶ <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/egalitate-de-sanse-intre-femei-si-barbati>
- ▶ http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10940_ro.htm
- ▶ http://ec.europa.eu/index_ro.htm
- ▶ <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/>
- ▶ <http://www.anofm.ro/>
- ▶ <http://www.insse.ro/cms/ro/content/arhiva-anuare-statistice>
- ▶ <http://internship.gov.ro/informatii/departamentul-pentru-egalitate-de-sanse-intre-femei-si-barbati/>
- ▶ <http://www.cncd.org.ro/>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU NORD-VEST

Mai multe informații pe <http://carierelafeminin.ro/>

sau la partenerii proiectului:



Centrul de Dezvoltare Managerială

Centrul de Dezvoltare Managerială

Adresă: B-dul Nicolae Titulescu, nr. 34, ap. 5,

400420, Cluj-Napoca

Tel./fax +40 264 418 941

mail: office@cdm.ro

Site: <http://www.cdm.ro/>



ASOCIAȚIA
„AS 2001 ALBA IULIA“

Asociația AS 2001 Alba Iulia

Adresă: Str. Miron Costin, nr 2, 510151, Alba Iulia

Tel: +40 258 814 227

mail: office@as2001alba.ro

Site: <http://www.as2001alba.ro/>

Școala Română de Afaceri a Camerelor de Comerț și Industrie, filiala Alba-Iulia

Adresă: Str. Frederik Mistral, nr. 3, Alba Iulia

tel. +40 258 819 799

mail: cciaalba@cciaalba.ro

Site: http://www.cciaalba.ro/scoala_romana.html





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIRPOSDRU NORD-VEST

CARIERE *la feminin*

viitorul tău la superlativ

Investește în oameni !

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

Axa prioritară 6 "Promovarea incluziunii sociale"

Domeniul major de intervenție.6.3 „Promovarea egalității de șanse pe piața
muncii”

Titlul proiectului: **Cariere la feminin**

Contract nr. **POSDRU/144/6.3/S/129188**

Editor: Asociația AS 2001 Alba Iulia

Data publicării: septembrie 2015

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

www.carierelafeminin.ro