



Legislația muncii pentru doamne -în procesul de selecție-

- 👉 Citește despre Directiva Transparenței, o va implementa și România. La 24 aprilie 2023, Consiliul a adoptat noi norme privind transparența salarială. Scopul acestei directive a UE este de a combate discriminarea salarială și de a contribui la eliminarea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați în UE. [\[Click\]](#)
- 👉 Accesează câteva informații despre prevederile GDPR în context de recrutare. Poți să nu dezvălui anumite informații sau poți să soliciți ca unele să nu fie păstrate. [\[Click\]](#)
- 👉 Avem dreptul la un proces echitabil de recrutare, adică să fie unul etic, imparțial și profesionist. Un astfel de proces ar trebui să includă:
 - 1. Criterii clare și obiective** – Anunțul și selecția se bazează pe competențe și cerințe bine definite, relevante pentru job.
 - 2. Transparență** – Candidații primesc informații despre etapele recrutării, criteriile de evaluare și durata procesului.
 - 3. Tratament echitabil pentru toți aplicanții** – Fără discriminare pe bază de vârstă, gen, origine, dizabilitate etc.
 - 4. Decizii bazate pe merit** – Selecția finală se face pe baza performanței în interviuri și teste, nu pe preferințe personale.
 - 5. Feedback constructiv** – Candidații pot primi explicații despre decizia luată.

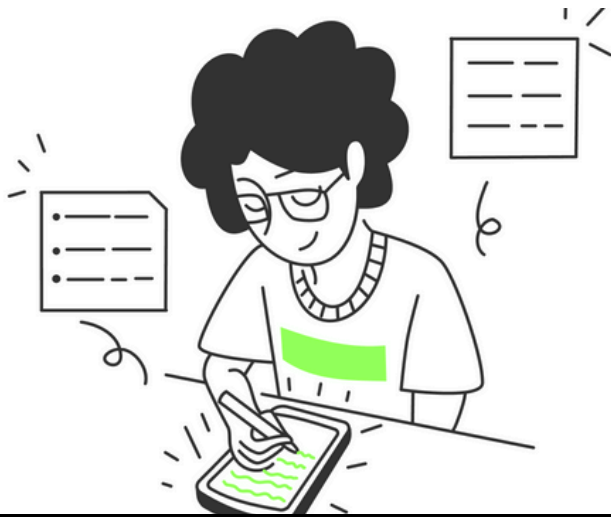


Legislația muncii pentru doamne -la angajare-

Avem acte de livrat, putem sau nu să primim o ofertă scrisă, poate și un e-mail. Putem semna olograf sau digital un contract individual sau colectiv de muncă și anexe – de exemplu, fișa de post.

Un contract de muncă trebuie să conțină câteva elemente esențiale pentru a fi legal și clar pentru ambele părți. Acestea includ:

- **Părțile contractante** – Angajatorul și salariatul, cu datele de identificare.
- **Obiectul contractului** – Specifică funcția/postul ocupat și atribuțiile principale.
- **Durata contractului** – Nedeterminată sau determinată (cu data de început și sfârșit).
- **Locul muncii** – Sediul angajatorului, telemuncă sau altă locație stabilită.
- **Salariul și beneficiile** – Quantumul salariului brut/net, sporuri, prime, bonuri de masă etc.
- **Programul de lucru** – Normă întreagă/fracționată, orele de lucru și eventualele ture.
- **Perioada de probă** – Dacă este prevăzută, specifică durata acesteia.
- **Drepturile și obligațiile ambelor părți** – Inclusiv reguli privind concediul, formarea profesională, clauze de confidențialitate sau neconcurență.
- **Condițiile de încetare a contractului** – Demisie, concediere, acordul părților etc.
- **Alte clauze speciale** – De exemplu, clauze privind telemunca, formarea profesională sau protecția datelor.



Legislația muncii pentru doamne -în timpul angajării-

- 👉 Perioada de probă este importantă; e nevoie de feedback înainte de a se apropia finalul perioadei. Este momentul în care părțile pot decide dacă prelungesc sau nu colaborarea.
- 👉 Pe perioada angajării, vor exista obiective, va exista un proces de evaluare a performanței, vor exista anumite beneficii și formări profesionale.
- 👉 La încheierea raportului de muncă există un preaviz sau o agreeere de comun acord a încheierii.



Legislația muncii pentru doamne -legi de referință-

👉 Codul Muncii [\[Click\]](#)

📌 Articolul 5

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

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criterii precum rasă, cetățenie, etnie, sex, vârstă, handicap, opțiune politică, apartenență sindicală etc., este interzisă.

📌 Articolul 6

(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate, protecție socială și securitate.

📌 Articolul 59

Este interzisă concedierea salariaților pe criterii de sex, vârstă, religie, origine socială etc.

📌 Articolul 60

(1) Concedierea salariatelor gravide este interzisă dacă angajatorul a fost informat despre sarcină înainte de emiterea deciziei.

📌 Articolul 128

(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

📌 Articolul 159

(3) La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii precum sex, vârstă, etnie, religie, handicap etc.

👉 Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați [\[Click\]](#)

👉 Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare [\[Click\]](#)