



Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**53º período de sesiones**

10 a 28 de noviembre de 2014

Tema 6 a) del programa provisional

Examen de los informes: informes presentados por los Estados partes en virtud de los artículos 16 y 17 del Pacto**Lista de cuestiones relativa a los informes periódicos tercero, cuarto y quinto de Rumania**

Adición

Respuestas de Rumania a la lista de cuestiones*

[Fecha de recepción: 15 de octubre de 2014]

**Artículo 2, párrafo 2
No discriminación**

1. Con respecto a la Estrategia para la Integración de los Ciudadanos Rumanos Pertenecientes a la Comunidad Romaní correspondiente al período 2012-2020, aprobada por el Gobierno de Rumania, el Ministerio de Trabajo, Familia, Protección Social y Personas Mayores (en adelante el Ministerio de Trabajo) tiene como objetivo principal "estimular el crecimiento del empleo de la población romaní". Las medidas diseñadas para alcanzar ese objetivo figuran en el Programa Nacional para el Empleo y en el Programa Nacional para la Formación Profesional que anualmente elabora el Organismo Nacional para el Empleo y cuya aprobación corresponde al Ministerio de Trabajo. Todas las medidas contenidas en los documentos de esos programas se ajustan a lo dispuesto en la Ley Nº 76/2002, sobre el sistema del seguro de desempleo y el fomento de la contratación, con sus posteriores enmiendas y suplementos, y están diseñadas para lograr una representación equilibrada de todas las categorías de la población que busca empleo, incluidas las que tienen más dificultades para acceder al mercado de trabajo y las personas que pertenecen al grupo minoritario romaní.

2. Así pues, mediante la aplicación del Programa Nacional para el Empleo correspondiente a 2012 encontraron empleo 5.274 personas de etnia romaní y otras 1.227 se

* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.



incorporaron a programas de formación profesional. En 2013 fueron 4016 los romaníes empleados gracias a la aplicación de las medidas activas contempladas en la Ley N° 76/2002, con sus posteriores enmiendas y suplementos, gracias a la red de agencias territoriales de empleo del Organismo Nacional para el Empleo. Otras 946 personas de etnia romaní se incorporaron a programas de formación profesional.

3. De conformidad con las recomendaciones de la Unión Europea, a principios de 2013 la Agencia Nacional de Asuntos de los Romaníes inició la revisión del Plan de Acción elaborado para aplicar esa Estrategia. A fines de 2013, la Agencia reanudó el proceso de consulta con la sociedad civil con miras a alcanzar un acuerdo sobre las prioridades que pudieran analizarse posteriormente con los ministerios competentes y proponerse para su financiación durante el período 2014-2020. El proceso de consulta con los ministerios competentes continuó hasta finalizar 2013, en particular con respecto a los siguientes temas: revisión de las prioridades; establecimiento de objetivos claros; indicación de los recursos financieros necesarios, en el contexto de la utilización eficiente de los fondos estructurales y de cohesión; establecimiento de un mecanismo robusto y funcional de coordinación; y supervisión de las entidades encargadas de la aplicación de la Estrategia. El proceso de revisión sigue en marcha y, con el fin de resolver las deficiencias de la Estrategia, está previsto introducir cambios en el enfoque de las cuestiones relacionadas con los romaníes, además de modificar el Plan de Acción. Así pues, en el documento de políticas debe promoverse un enfoque integrado de las cuestiones relacionadas con los romaníes, incluida la programación y la utilización de los recursos financieros.

Artículo 3

Igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer

4. La Estrategia Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre el Hombre y la Mujer correspondiente al período 2010-2012, aprobada en virtud del Decreto del Gobierno N° 237/24.03.2010, de 24 de marzo de 2010, representa la continuación natural de la política del Gobierno encaminada a eliminar todas las formas de discriminación por motivos de género y promover el principio de la igualdad de oportunidades y de trato para el hombre y la mujer, con el objetivo global de mejorar el marco de aplicación de las políticas de igualdad entre los géneros en todos los programas y políticas nacionales a fin de lograr la igualdad *de facto* entre el hombre y la mujer en todos los niveles de la vida económica, social, política y cultural.

5. La elaboración de la Estrategia Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre el Hombre y la Mujer correspondiente al período 2010-2012 y el Plan General de Acción para la aplicación de la Estrategia correspondió al Organismo Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre el Hombre y la Mujer en el desempeño de su función como órgano especializado de la administración pública central y como entidad jurídica dependiente del Ministerio de Trabajo.

6. En el contexto de la racionalización del gasto presupuestario y la nueva situación del mecanismo nacional sobre el terreno, que es (desde julio de 2010) una dirección especializada dentro del Ministerio de Trabajo, está previsto realizar una serie de actividades que anteriormente estaban incluidas en la Estrategia Nacional y en el Plan General de Acción, lo que entraña disponer de recursos humanos, materiales y financieros suficientes y apropiados y la existencia de una mayor flexibilidad en la intervención, que antes era difícil conseguir.

7. Actividades específicas, realizadas con arreglo a las esferas de intervención de la Estrategia.

8. Con el fin de alcanzar los objetivos establecidos en el documento estratégico correspondiente al período 2010-2012, la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer celebró varias asambleas, reuniones y debates a nivel nacional y local a los que asistieron representantes de las administraciones públicas, miembros de la sociedad civil y organizaciones no gubernamentales (ONG) de ámbito nacional y local. Durante esos eventos se distribuyó material informativo, elaborado por el Organismo Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre el Hombre y la Mujer en el contexto de los objetivos de la Estrategia, sobre cuestiones como el pago del mismo salario por un trabajo de igual valor, la flexibilidad laboral, la conciliación de la vida laboral y familiar, el fomento de la participación en pie de igualdad de hombres y mujeres en el proceso de adopción de decisiones, las campañas de información para los padres, la legislación laboral, la violencia doméstica, la trata de personas, el acoso sexual, la utilización de estereotipos en los medios de comunicación, la maternidad, los indicadores de la igualdad entre los géneros, la eliminación de los estereotipos de género, la legislación sobre los derechos de la mujer y la discriminación entre los jóvenes.

1. Esfera de intervención – el mercado de trabajo

Medida: Fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral

9. En octubre de 2010, la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer participó en la conferencia técnica titulada "De El Cairo a Beijing y más allá: programa para la igualdad entre los géneros en la región de Europa Oriental y Asia Central" organizada por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), cuya Oficina Regional para Europa Oriental y Asia Central presidió el taller titulado "Recabar la participación de los hombres en el fomento de la igualdad entre los géneros". Concluidos los debates, el UNFPA se ocupó de finalizar el informe del moderador, que incluía propuestas de medidas que podían adoptarse para favorecer la participación de los hombres en el fomento de la igualdad entre los géneros, lo incluyó en el informe final de la conferencia y, posteriormente, lo publicó en un folleto.

10. En el marco del proyecto "S.A.N.S.A. – Campaña nacional de sensibilización pública acerca de la igualdad entre los géneros y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y de apoyo institucional para fomentar la actividad de las partes interesadas en la cuestión de la igualdad de oportunidades y la igualdad entre los géneros", y en el contexto más amplio de la lucha contra todas las formas de discriminación y la aplicación del principio de la igualdad entre los géneros, se celebraron debates acerca de la conciliación de la vida familiar y laboral y (casos de comportamiento discriminatorio) el aumento de la participación de los padres en la crianza y la educación de sus hijos. Tras los debates, la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer elaboró un manual titulado "Funciones de los padres y conciliación de la vida familiar y laboral: guía para futuros padres" que contiene información sobre la legislación nacional en virtud de la cual el Estado protege y apoya a los jóvenes padres, la forma práctica en que puede y debe aprenderse y ejercerse por ambos progenitores. Para aumentar su visibilidad, la guía se publicó en el sitio web del Ministerio de Trabajo (<http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/egalitate-de-sanse-intre-femei-si-barbati/1850-studii-nationale>) y se envió a todas las comisiones nacionales encargadas de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, incluida la Comisión de Bucarest, para que lo examinaran en sus reuniones trimestrales y lo divulgaran a través de los centros de planificación de la familia, maternidades, ayuntamientos y ONG.

2. Esfera de intervención – vida social

Medida: Promover la perspectiva de género en la vida social

11. Con el fin de conmemorar el "Día Internacional de las Mujeres Rurales", en octubre de 2011, la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer organizó cursos prácticos y reuniones en dos comunas dirigidos por mujeres mayores de los condados de Argeş y Prahova. En ambas reuniones estuvieron presentes los alcaldes de las dos comunas, representantes de los consejos de los condados y otras autoridades locales, representantes de las oficinas del Organismo Nacional para el Empleo de Argeş y Prahova y algunas ONG que trabajaban en esas localidades o ejecutaban proyectos sobre cuestiones rurales, así como hombres y mujeres residentes en ambas comunas.

12. En los debates que se celebraron durante las reuniones se trataron temas como: las múltiples funciones de las mujeres rurales —madre, trabajadora en el hogar, cuidadora de los niños y personas dependientes, preservadora y continuadora de las costumbres y tradiciones locales— pero también se abordaron cuestiones concretas relativas a la ampliación *de facto* de la igualdad entre los géneros que todas las mujeres experimentan, dondequiera que vivan: independencia económica, discriminación en el empleo y en el salario, violencia doméstica y acoso sexual, acceso a la cultura, educación y adopción de decisiones.

13. También se celebró una serie de eventos importantes con ocasión del Día Internacional de la Familia y el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, en cuya celebración la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer colaboró con otras direcciones especializadas del Ministerio de Trabajo.

3. Esfera de intervención – funciones y estereotipos de género

Medida: Sensibilizar a los medios de comunicación acerca del principio de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres

14. Los objetivos del proyecto "S.A.N.S.A. – Campaña nacional de sensibilización pública acerca de la igualdad entre los géneros y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y de apoyo institucional para fomentar la actividad de las partes interesadas en la cuestión de la igualdad de oportunidades y la igualdad entre los géneros" se dirigen a los medios de comunicación como un grupo independiente. En el marco de la iniciativa "Caravanas semanales por la igualdad de oportunidades" (que se puso en marcha en todas las regiones del país) el quinto día de la semana se dedicó a celebrar reuniones con los medios de comunicación, con el objetivo principal de analizar y debatir su papel en la lucha contra los estereotipos que afectan a hombres y mujeres y otros grupos vulnerables.

15. En la reunión, a la que asistieron más de 230 representantes de medios de comunicación, se celebraron debates acerca del papel de los medios en la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo; los tipos de mensajes que debían promoverse para ver cómo, a través de la educación en la familia y en la escuela, podía crearse y fortalecerse la actitud de rechazo que los niños y jóvenes pueden, y deben, manifestar hacia las situaciones discriminatorias y humillantes; de qué forma debían los medios de comunicación presentar algunas categorías sociales; y cómo los estereotipos promovidos por los medios de comunicación influían en las relaciones específicas entre los empleadores y los candidatos en el mercado de trabajo.

16. También se presentaron algunos casos y se proyectaron documentales en que se reflejaban situaciones (casos de comportamiento discriminatorio) durante procesos de contratación organizados por los empleadores.

17. Las "Caravanas semanales por la igualdad de oportunidades" recibieron publicidad local a través de 60 artículos publicados en los periódicos, 10 menciones en los noticieros de la radio, 10 apariciones en los noticieros de la televisión y un programa televisivo.

18. A nivel nacional, la campaña pública de sensibilización en los medios de comunicación acerca de los objetivos del proyecto alcanzó, entre las zonas urbanas y rurales, una audiencia de 12.899.743 personas/650,1 GRP (puntos de evaluación bruta), en la radio y en la televisión, así como en exteriores por medio de la campaña nacional de colocación de carteles en las carreteras europeas (80/43 carteles). La audiencia en la prensa escrita nacional alcanzó las 2.817.164 personas/21 apariciones y visitas en línea (5.140.242 comentarios). Se elaboraron materiales informativos y promocionales: folletos, octavillas, carpetas, bolígrafos, carteles, etc., que se distribuyeron entre los participantes en los eventos organizados en el marco del proyecto.

19. En mayo de 2011, la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer organizó, en colaboración con la asociación de mujeres romaníes "Por nuestros hijos", de Timisoara, y la Fundación Pro Apertura y Reflexión Social, una mesa redonda sobre "La igualdad de oportunidades en Rumania para las mujeres romaníes". Entre los participantes hubo representantes de los organismos especializados del Ministerio de Trabajo (direcciones de: políticas públicas, legislación laboral y gabinete jurídico, empleo, protección de la infancia, protección de los discapacitados, etc.), la Agencia Nacional de Asuntos de los Romaníes, el Organismo Nacional para el Empleo, el Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación, miembros de algunas ONG que representaban a grupos vulnerables sobre el terreno, periodistas, etc.

20. Durante la reunión, se celebraron debates sobre la situación social y laboral de los hombres y mujeres romaníes, el acceso de la mujer romaní al mercado de trabajo, las posibilidades de las mujeres romaníes de realizar actividades remuneradas que pudieran garantizar su seguridad y bienestar económicos, la repetición por ellos mismos y por los demás de las funciones y los estereotipos de género, tanto dentro como fuera de la comunidad, y por último, aunque no menos importante, la colaboración entre las instituciones gubernamentales y las ONG que trabajaban sobre el terreno para promover medidas de lucha contra la discriminación.

21. Atendiendo a una invitación cursada en el marco de la mesa redonda, representantes de la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer participaron posteriormente, como moderadores, en la conferencia internacional titulada "Mujeres romaníes por la igualdad" (celebrada en julio de 2012 en Timisoara).

22. En el marco de la colaboración con la oficina del UNFPA en Rumania, la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer participó como miembro permanente en las reuniones del grupo de trabajo encargado del establecimiento del Observatorio Romaní para la Igualdad entre los Géneros, cuyas esferas de interés para la adopción de medidas eran: el mercado de trabajo, la educación, la atención de la salud, la migración, la integración social y la eliminación de las funciones y los estereotipos de género.

23. El objetivo del grupo de trabajo era hacer un inventario de las políticas públicas en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, y analizar los resultados de esas medidas; la legislación en la esfera de la lucha contra la discriminación; las publicaciones académicas en el terreno de la igualdad entre los géneros; los estudios e investigaciones sobre el terreno; y elaborar una base de datos de las ONG que desempeñaran su actividad en los ámbitos de la igualdad entre hombres y mujeres y de los derechos humanos.

24. Basándose en la labor de ese grupo de trabajo, la oficina del UNFPA en Rumania, en colaboración con la Facultad de Ciencias Políticas y la Academia de Rumania, pusieron en marcha, a partir de marzo de 2011, una serie de debates mensuales bajo el lema

"Rumania femenina" dirigidos principalmente a los jóvenes y los periodistas en los que se abordaban temas como la discriminación, la atención de la salud, la familia, la familia y los valores profesionales, etc., desde la perspectiva de la contribución de la mujer y la conveniencia de alcanzar una verdadera igualdad entre los géneros en Rumania. En esos debates participaron representantes de la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer.

4. Esfera de intervención – participación en el proceso de adopción de decisiones

Medida: promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en el proceso de adopción de decisiones

25. En el contexto de las medidas de colaboración con la oficina del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Rumania, y en el marco del proyecto titulado "Asociación de apoyo a la iniciativa de la oficina del PNUD en Rumania de aprobar la declaración sobre la trasposición de la meta a nivel mundial del tercero de los Objetivos de Desarrollo del Milenio sobre la representación de la mujer en el Parlamento", ejecutado durante la segunda mitad de 2010, expertos de la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer participaron en la organización de cursos prácticos y mesas redondas sobre cómo estimular la participación de la mujer en el proceso de adopción de decisiones.

26. Para los cursos prácticos se aprovechó la realización de diversas pasantías y en ellos se reunieron representantes de la sociedad civil, el mundo académico y los partidos políticos. Se celebraron debates sobre distintas opciones para el porcentaje de representación de la mujer en el Parlamento, uno de los objetivos marcados por Rumania para 2015, pero también acerca de los métodos e instrumentos necesarios para alcanzar el porcentaje establecido.

27. Con el apoyo de expertos de la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer, se redactó un informe en el que se consignaron las metas a nivel mundial del tercero de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, un documento basado en un estudio del nivel de participación de la mujer en la política y también un análisis desde el punto de vista del género sobre la percepción del público acerca del aumento de la representación de la mujer en el proceso de adopción de decisiones. El informe final del proyecto fue presentado y entregado por el PNUD a los encargados de la adopción de decisiones políticas del Gobierno y el Parlamento con ocasión de eventos como la mesa redonda sobre "La mujer en el Parlamento", que se celebró en el Palacio del Parlamento y a la que asistieron representantes de los partidos del arco parlamentario.

28. En el contexto mencionado más arriba, y desde noviembre de 2010, la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer ha venido prestando apoyo a la iniciativa legislativa sobre la introducción de un cupo obligatorio de representación de la mujer en el espectro político dentro del Parlamento de Rumania. La iniciativa legislativa requiere el compromiso de quienes hayan de comparecer a las elecciones parlamentarias para garantizar un porcentaje mínimo de representación de la mujer en las listas de candidatos de la siguiente forma: un porcentaje mínimo del 40% en el caso de los partidos políticos y coaliciones, un porcentaje mínimo del 50% en las coaliciones electorales y un porcentaje mínimo del 20% en el caso de las organizaciones legalmente constituidas de ciudadanos pertenecientes a grupos minoritarios nacionales.

29. El proyecto fue aprobado por el Senado el 9 de mayo de 2011, pero la Sala de Decisión de la Cámara de Diputados lo rechazó el 5 de marzo de 2013. Con el rechazo de la Cámara de Diputados se puso fin al procedimiento legislativo.

30. Desde 2011, la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer facilita anualmente datos e información nacionales con el fin de actualizar la base de datos en línea de la Comisión Europea sobre la situación del hombre y la mujer en puestos decisorios, un importante instrumento para evaluar y divulgar información comparable acerca de la presencia de hombres y mujeres en puestos de liderazgo en los siguientes ámbitos: a) la política; b) la administración pública; c) la judicatura; d) el mundo empresarial y financiero; y e) la sociedad civil y las ONG. El Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer, se ocupa de transmitir a la Comisión Europea los datos relativos a la administración pública.

31. A petición de la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer, todos los ministerios y la Secretaría General del Gobierno facilitaron datos desglosados en dos grados de decisión y dos niveles de representación:

- Grado de decisión 1, que incluye los siguientes puestos decisorios (puestos inmediatamente por debajo de los dignatarios): secretario general, secretario general adjunto, director general y director general adjunto;
- Grado de decisión 2, que incluye los siguientes puestos: director, director adjunto, jefe de departamento y jefe de oficina (subordinados al grado de decisión 1);
- Nivel de representación A: instituciones del gobierno central, a saber, los ministerios y la Secretaría General del Gobierno;
- Nivel de representación B: dependencias de los ministerios descentralizadas a nivel local, instituciones, organismos y otros órganos especializados subordinados o bajo su autoridad financiados exclusivamente con cargo al presupuesto del Estado.

32. La información y datos recogidos correspondientes a los años 2011, 2012 y 2013, procesados y analizados por la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer, fueron el tema de varios estudios sobre la situación del hombre y la mujer en los puestos decisorios de la administración pública central y de varias evaluaciones comparativas sobre la posición de Rumania en la base de datos en línea de la Comisión Europea sobre la igualdad entre los géneros en los puestos decisorios en la administración pública central.

33. Los análisis se publicaron en el sitio web del Ministerio de Trabajo, en la sección correspondiente a la igualdad entre el hombre y la mujer (<http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/egalitate-de-sanse-intre-femei-si-barbati/1850-studii-nationale>), y se presentaron a las comisiones nacionales encargadas de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, con la recomendación de que se estudiaran en sus reuniones, y a otras ONG interesadas; también se presentaron en algunas de las medidas del proyecto "O.P.P.O.R.T.U.N.I.T.Y." y en otros eventos (cursos prácticos, mesas redondas, reuniones de presentación de proyectos, etc.) que contaron con la participación de expertos de la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer.

34. En 2012 se elaboró el análisis titulado "Representación del hombre y la mujer en las elecciones parlamentarias". En él se evaluaba, desde una perspectiva de género y sobre la base de los datos oficiales publicados por la Comisión Electoral Central acerca de la proporción de hombres y mujeres en las elecciones parlamentarias celebradas el 9 de diciembre de 2012, la situación en lo relativo a las nominaciones y a en los mandatos asignados.

35. Los criterios del análisis fueron: el número y la proporción de hombres y mujeres en las listas electorales de las nominaciones y los mandatos, la representación de hombres y mujeres como candidatos y como miembros electos del Parlamento, en total y por separado en la Cámara de Diputados y el Senado, la cámara de representación regional, así como la representación de los candidatos y los oficiales con un mandato parlamentario de los partidos políticos y de las coaliciones preelectorales, incluidos los partidos políticos que las integraban.

36. El análisis se publicó en el sitio web del Ministerio de Trabajo, en la sección correspondiente a la igualdad entre el hombre y la mujer (<http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/egalitate-de-sanse-intre-femei-si-barbati/1850-studii-nationale>), y se presentaron a las comisiones nacionales encargadas de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, con la recomendación de que se estudiaran en sus reuniones, y a otras ONG interesadas y se presentaron en otros eventos que contaron con la participación de expertos de la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer.

37. Se realizó un análisis titulado "Representación de hombres y mujeres en las elecciones de autoridades locales de 2012" en el que se examinó la representación de hombres y mujeres en la cita electoral y también entre los candidatos electos para ocupar puestos en la administración pública local en todo el país: condados, municipalidades, ciudades y comunas.

38. El propósito era subrayar el interés de hombres y mujeres en ocupar un puesto de representación política a nivel local: la nominación y también las preferencias electorales de los ciudadanos en función del género. En el estudio no se hacía referencia a los partidos políticos y coaliciones que participaban en la carrera electoral; se centraba en la distribución por género de los candidatos presentados y de los que resultaron elegidos para ocupar cargos en la presidencia del consejo del condado, la composición del consejo del condado y la alcaldía.

39. El análisis se publicó en el sitio web del Ministerio de Trabajo, en la sección correspondiente a la igualdad entre el hombre y la mujer (<http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/egalitate-de-sanse-intre-femei-si-barbati/1850-studii-nationale>), y se presentaron a las comisiones nacionales encargadas de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, con la recomendación de que se estudiaran en sus reuniones, y a otras ONG interesadas y se presentaron en otros eventos que contaron con la participación de expertos de la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer.

5. Esfera de intervención – evolución y supervisión de la evolución de la perspectiva de género en los programas y políticas nacionales

Medida: aplicar y vigilar los indicadores elaborados con arreglo a la Plataforma de Acción de Beijing

40. En el desempeño de la tarea de garantizar el intercambio de información con las organizaciones europeas y otras organizaciones e instituciones internacionales en el ámbito de la igualdad entre el hombre y la mujer a las que Rumania pertenece, la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer elaboró, a petición de varias organizaciones de ámbito nacional e internacional, aportaciones, puntos de vista e información de otro tipo sobre la situación en cuanto a la igualdad entre el hombre y la mujer en Rumania en el contexto del estado de aplicación de los indicadores señalados en la Plataforma de Acción de Beijing.

41. Se elaboraron y presentaron, por ejemplo, directamente o por conducto del Ministerio de Relaciones Exteriores, varios elementos como aportaciones, respuestas a cuestionarios y puntos de vista y se enviaron al Centro de Recursos Jurídicos (que es el centro de coordinación del Organismo para los Derechos Humanos Fundamentales de Rumania), el Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de la Discriminación contra la Mujer en la Legislación y en la Práctica de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la secretaría de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), la Misión Permanente de Rumania ante las Naciones Unidas y el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

42. Anualmente, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género presenta a la Comisión Europea estudios sobre la supervisión de las esferas establecidas en la Plataforma de Acción de Beijing. Para llevar a cabo esos estudios, la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer recopila continuamente información y datos estadísticos sobre la situación de la promoción y el respeto del principio de la igualdad entre los géneros (especialmente en aspectos relacionados con el empleo y la integración social).

43. Los estudios elaborados por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género se transmiten a las comisiones nacionales encargadas de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer para que los examinen en sus reuniones.

Ejecución de los proyectos FSE – POS DRU y otros proyectos no reembolsables

44. Con el fin de poner en práctica las medidas adoptadas en el plan de acción general, se han celebrado varios acuerdos de asociación para la ejecución de algunos proyectos cofinanciados por el Fondo Social Europeo (FSE) a través del Programa Operacional Sectorial para el Desarrollo de los Recursos Humanos y otros fondos europeos no reembolsables. La Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer ha ejecutado, en calidad de beneficiario o asociado, los siguientes proyectos, enumerados por orden cronológico:

- "Abogados por la igualdad", financiado por la embajada de los Países Bajos a través del programa de subvenciones FSA, que tiene como objetivo principal el fomento de la comprensión e interpretación por los abogados de los casos que se ponen como ejemplo, desde la perspectiva de la aplicación del principio de la igualdad entre los géneros y el respeto de la legislación nacional y comunitaria en el terreno de la práctica jurídica.
- "La capacidad empresarial y la igualdad entre los géneros. Un modelo interregional de escuela empresarial para mujeres", que tiene por objeto el fomento de la igualdad entre los géneros en el ámbito de la empresa mediante la estimulación de la participación de las mujeres, especialmente las mujeres de las zonas rurales, en la puesta en marcha y el desarrollo de una empresa, en el contexto del desarrollo sostenible de las comunidades de los condados situados a lo largo de la frontera occidental de Rumania.
- "Empoderamiento de las mujeres pertenecientes a grupos étnicos minoritarios en las estructuras sindicales", ejecutado con el apoyo financiero de la embajada de los Países Bajos a través del programa de subvenciones FSA y de la Embajada de los Estados Unidos de América a través del programa de pequeñas subvenciones para la democracia.
- "Fem.RRom. – Mejora del acceso de las mujeres romaníes al mercado de trabajo y apoyo a la economía social: promoción y desarrollo de algunos servicios integrados mediante la creación de cooperativas para mujeres, garantía del acceso a la educación oficial y desarrollo de algunos servicios de empleo especializados y personalizados". El objetivo global es promover y apoyar la creación de nuevos empleos en cooperativas para las mujeres romaníes, aumentando así su participación en el mercado laboral, potenciando sus aptitudes y sus posibilidades de trabajar.
- "Empoderamiento de las mujeres romaníes en el mercado de trabajo", con el objetivo general de desarrollar la capacidad de los sindicatos para promover la igualdad entre los géneros en el mercado laboral a favor de las mujeres pertenecientes a grupos vulnerables.

- "Campaña nacional de sensibilización del público acerca de la igualdad entre los géneros y la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo y apoyo institucional para el desarrollo de la actividad de los interesados en cuestiones de igualdad entre los géneros" en la que participaba como asociado S.A.N.S.A. El objetivo general del proyecto era fomentar la sensibilización del público acerca de la igualdad entre los géneros y la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo y prestar apoyo a los interesados en la cuestión de la igualdad entre los géneros.

45. Además, la Inspección de Trabajo controla la aplicación de las medidas relativas a la observancia de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el terreno de las relaciones laborales y la salud y seguridad en el trabajo y la aplicación de la normativa general y especial sobre la igualdad de oportunidades que se concreta en los siguientes instrumentos jurídicos:

- Ley N° 53/2005 – Código del Trabajo, publicada nuevamente;
- Ley N° 202/2002 sobre la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres, publicada nuevamente;
- Decreto Gubernamental de Urgencia N° 96/2003 sobre la Protección de la Maternidad en el Lugar de Trabajo el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, enmendado.

46. Las notificaciones y denuncias recibidas por la Inspección de Trabajo y las inspecciones territoriales de trabajo sobre la infracción de la Ley N° 202/2002 coinciden en la mayoría de los casos con infracciones de la legislación de trabajo o del Código del Trabajo.

47. En general, la actividad de control centrada en la Ley N° 202/2002 que desarrollan los inspectores de trabajo tiene carácter preventivo.

48. Durante las inspecciones, los inspectores de trabajo se fijan principalmente en lo siguiente:

a) Cómo se han incorporado en los reglamentos de régimen interno de las empresas, según la legislación, las sanciones disciplinarias para los empleados que vulneren la dignidad personal de otros empleados creando entornos degradantes, de acoso, hostiles, humillantes o abusivos cometiendo los actos de discriminación que se describen en el artículo 4, párrafos a) a d) y en el artículo 11 de la Ley;

b) De qué manera informan los empleadores a todos los empleados acerca de la prohibición del acoso (sexual o de otro tipo) en el lugar de trabajo, incluso colocando en lugares visibles carteles sobre las disposiciones del reglamento de régimen interno, a fin de prevenir cualquier acto de discriminación por motivos de género;

c) Si el empleador ha incluido en el convenio colectivo concertado a nivel de empresa una cláusula en virtud de la cual se prohíban los actos de discriminación y también cláusulas relativas a los procesos adoptados para resolver las denuncias presentadas por las personas que se consideren víctimas de esos prejuicios.

49. Durante el período 2010-2012, los controles realizados con arreglo a la Ley N° 202/2002 arrojaron los siguientes resultados.

<i>Indicadores</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Número de empleadores objeto de control	36 920	38 923	38 060
Número de empleadores sancionados	4 679	3 723	3 211
Suma total de las sanciones impuestas (lei)	14 000	6 000	19 500

50. Se impusieron sanciones por las siguientes infracciones:
- No incluir en el reglamento de régimen interno de la empresa disposiciones conducentes a impedir la discriminación por motivos de género;
 - No contemplar en el reglamento de régimen interno de la empresa sanciones disciplinarias para los empleados que atenten contra la dignidad personal de otros.
51. En los documentos de control, los inspectores de trabajo incluyen medidas tendientes a conseguir que los empleadores cumplan las obligaciones establecidas en el texto de la ley con el fin de promover el principio de no discriminación por motivos de género.
52. Durante las visitas de inspección que realizan, los inspectores de trabajo tropiezan con dificultades para imponer la observancia de la ley debido a la ausencia o escasez de pruebas materiales (documentos publicados por el empleador, declaraciones escritas de los empleados o de las personas objeto de discriminación, etc.), necesarias para demostrar que se ha producido discriminación en el ámbito de las relaciones laborales.

Artículo 6

Derecho al trabajo

53. El desempleo entre los jóvenes es un problema social con importantes repercusiones en el conjunto de la sociedad rumana, al igual que sucede en la mayoría de los países de la Unión Europea. Así pues, la estimulación del empleo entre los jóvenes es una de las principales prioridades nacionales. La incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo se ve influenciada en Rumania por factores como: la formación, la situación socioeconómica, los cambios tecnológicos y los efectos de la crisis económica y financiera, ya que la situación actual impone una adaptación permanente a los rápidos cambios que tienen lugar en un entorno altamente competitivo. Teniendo en cuenta los problemas mencionados anteriormente, el Gobierno de Rumania consideró la posibilidad de aplicar un conjunto de medidas orientadas a la mejora de las posibilidades de los jóvenes en el mercado de trabajo. Con ese propósito se han adoptado las siguientes iniciativas:

54. La conclusión del Plan Nacional para la Estimulación del Empleo de los Jóvenes para 2013 es un documento que el Gobierno de Rumania aprobó en abril de 2013 y que se incorporó como un anexo del Programa Nacional de Transformación. El Plan Nacional 2013 se centra en los dos objetivos principales siguientes: 1) mejora de las posibilidades de empleo de los jóvenes mediante la adopción de medidas concretas de estímulo del mercado de trabajo; y 2) la adaptación permanente de la enseñanza y la formación profesional de los jóvenes a los requisitos del mercado laboral.

55. Para alcanzar el primer objetivo se han adoptado las siguientes medidas:
- Medidas de estímulo a los empleadores para que empleen a los jóvenes: enmienda de la legislación relativa a la reducción de las disposiciones de aplicación de las medidas activas en favor del empleo de jóvenes graduados, los desempleados que son el único sustento de familias monoparentales y las personas con discapacidad; reducción de las disposiciones de aplicación de las medidas activas en favor del empleo para los jóvenes; incentivos financieros para los empleadores que empleen a jóvenes en riesgo de marginación social;
 - Medidas encaminadas a fomentar y alentar la cultura empresarial de los jóvenes para el establecimiento de nuevos centros de empleo: introducción en los planes de estudio de la enseñanza secundaria o la asignatura optativa "¡Sé activo, prepara tu acceso al éxito!"; prestación de servicios de apoyo y asesoramiento a los jóvenes

para el inicio de una actividad independiente o para la creación de una empresa; fomento del desarrollo de la actividad empresarial mediante la organización de concursos de ámbito nacional, regional, de condado y local en los que se presenten planes empresariales (concurso de ideas);

- Medidas para el fomento de la movilidad de los jóvenes en el mercado de trabajo nacional y europeo: enmienda de la legislación para el estímulo de la movilidad territorial orientada a la búsqueda de empleo mediante la concesión de subvenciones de movilidad, incluso para los desempleados de larga duración —concesión de una prima de empleo (equivalente al doble del indicador social de referencia) y una prima de instalación (equivalente a siete veces el indicador social de referencia); asesoramiento a los jóvenes que deseen obtener un empleo a través de los servicios EURES;
- Medidas que aumentan las posibilidades de obtener el primer empleo: modificación del marco legislativo sobre la realización de trabajos en prácticas; campañas nacionales de información sobre la formación profesional mediante trabajos en prácticas para favorecer ese tipo de contratos; conclusión y aplicación de programas de subsidios (ayudas no reembolsables) financiados por el FSE, para la formación mediante "contratos de trabajo en prácticas para jóvenes" (especialmente para los jóvenes romaníes, los jóvenes que viven en zonas rurales y los jóvenes con discapacidad); proyectos experimentales diseñados para facilitar la formación de los jóvenes en el empleo; organización a nivel nacional de una beca especial para el empleo de jóvenes en riesgo de marginación social, en función del interés del mercado de trabajo.

56. Para alcanzar el segundo objetivo se han adoptado las siguientes medidas:

- Medidas relacionadas con la correlación entre la enseñanza y la formación inicial y permanente adecuada a los requisitos del mercado de trabajo: enmienda de la legislación para proporcionar servicios gratuitos de evaluación de las aptitudes adquiridas en el sistema de formación profesional formal o no formal para las personas que buscan empleo; elaboración de instrumentos para la evaluación de las aptitudes en el ámbito de la tecnología de la información adquiridas en los contextos informal y no formal; prestación de servicios gratuitos de evaluación de las aptitudes adquiridas en los contextos informal y no formal para las personas que busquen empleo; elaboración y adopción de leyes relativas a la realización de prácticas por los graduados procedentes de la enseñanza superior; aplicación de la legislación relativa a la realización de prácticas por los graduados procedentes de la enseñanza superior; revisión del marco legislativo relativo a la situación profesional de los especialistas en tecnología de la información (reevaluación de la especialización con una reducción de los impuestos e introducción de nuevas especializaciones);
- Medidas que facilitan la transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral: asesoramiento a los candidatos para los programas europeos (movilidad Leonardo da Vinci, becas ERASMUS, Acting Youth) a fin de aumentar el número de jóvenes que participan en esos proyectos; elaboración y aplicación de programas de becas (ayudas en forma de subsidios) financiadas por el FSE para el mejoramiento de la capacidad de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo; aplicación de programas de becas financiados con cargo al presupuesto del Estado a través del Ministerio de Educación (programa para el estímulo de la creación y desarrollo de microempresas por jóvenes emprendedores; programa START; programa nacional plurianual para el establecimiento y desarrollo de incubadoras tecnológicas y empresariales);

- Medidas orientadas a promover el voluntariado con el fin de adquirir experiencia laboral mediante la mejora del marco normativo nacional relativo a las actividades de voluntariado y su armonización con el marco europeo;
- Medidas para la potenciación de las asociaciones para el desarrollo de las aptitudes necesarias en el mercado de trabajo, plasmadas en la concertación de protocolos de cooperación tendientes a garantizar los contratos en prácticas para los alumnos; aumento del nivel de educación y formación profesional de los jóvenes mediante la puesta en práctica del protocolo MEN-ANOFM;
- Fortalecimiento de las medidas tendientes a mejorar la capacidad de anticipación y respuesta ante las necesidades detectadas en el mercado de trabajo; finalización y aplicación del marco nacional de calificaciones;
- Elaboración y fortalecimiento institucional de las medidas relativas a las estructuras de aprendizaje a lo largo de toda la vida: establecimiento de centros comunitarios de educación permanente; establecimiento, fortalecimiento y funcionamiento de los comités sectoriales.

57. La Ley N° 76/2002 sobre el Sistema del Seguro de Desempleo y el Estímulo del Empleo de la Fuerza Laboral, enmendada y complementada, fue de nuevo enmendada y complementada en virtud de la Ley N° 250, de 19 de julio de 2013, en lo relativo a la simplificación y la forma de aplicar las medidas de estímulo del empleo y la reducción de la responsabilidad de los empleadores.

58. En la nueva Ley se estableció el pago de una subvención, durante 12 meses, a los empleadores que ofrecieran un contrato indefinido, conforme con la ley, a graduados de centros de enseñanza, un subsidio que tendría una cuantía diferente según cuál fuese el nivel educativo, de la forma siguiente:

a) Una cantidad equivalente al indicador social de referencia vigente en la fecha de la contratación en el caso de los graduados de las escuelas secundarias de primer ciclo o de las escuelas de artes y oficios;

b) Una cantidad equivalente a 1,2 veces el indicador social de referencia vigente en la fecha de la contratación en el caso de los graduados de centros de enseñanza secundaria o de enseñanza postsecundaria;

c) Una cantidad equivalente a 1,5 veces el indicador social de referencia vigente en la fecha de la contratación en el caso de los graduados de centros de enseñanza superior.

59. El mismo tipo de subvención se ha venido pagando, durante 18 meses, a los empleadores que contratan a graduados con discapacidad.

60. Para favorecer a los graduados de los centros de enseñanza y las escuelas especiales con una edad mínima de 16 años e inscritos en los organismos territoriales de empleo, se estableció el pago con cargo al presupuesto del seguro de desempleo de una prima equivalente al indicador social de referencia vigente en la fecha de la contratación para los que trabajasen en jornada completa durante un período superior a 12 meses.

61. Para fomentar la participación en el mercado de trabajo de los jóvenes en riesgo de marginación social se han adoptado medidas en forma de apoyo social personalizado, actividades de información y promoción de sus aptitudes entre los empleadores y la valoración del lugar de trabajo.

62. El apoyo social personalizado consta de un conjunto de servicios que proporciona el Organismo Nacional para el Empleo a través de los organismos territoriales de empleo, que se plasma en un contrato solidario de uno a tres años de duración, en virtud del cual el joven en riesgo de exclusión social puede acceder de forma gratuita a los servicios de

asesoramiento e información profesional, mediación laboral y contratación por un empleador cuya oferta de trabajo se considere apropiada para su formación, siempre que se cumplan otras condiciones consignadas en el expediente de la persona que busca empleo recopilado por la oficina de empleo.

63. Las actividades de información y promoción en interés de los jóvenes en riesgo de marginación social para su integración en el mercado de trabajo tienen por objeto:

- a) El conocimiento y la promoción de las disposiciones legales entre las organizaciones de la sociedad civil y los agentes de ámbito regional y local;
- b) La divulgación de información relativa a las ventajas de la contratación de esa categoría de personas;
- c) La interacción directa con los empleadores que se benefician de un empleado a título gratuito;
- d) La identificación de los empleadores que se ocupan de la integración de esos jóvenes en el mercado de trabajo.

64. Asimismo, se decidió que los empleadores que empleasen a jóvenes en riesgo de marginación social y que se beneficiaran del apoyo social personalizado sobre la base de un contrato de solidaridad, a los que se denomina empleadores para la integración laboral, pudieran beneficiarse, de conformidad con las disposiciones legales, del pago mensual de una cantidad equivalente al salario base vigente en la fecha de contratación del joven, siempre que esa cifra no fuera superior a dos veces el indicador social de referencia vigente en ese momento, hasta la expiración del contrato de solidaridad.

65. Conclusión de la Estrategia Nacional para el Empleo de la Fuerza Laboral 2014-2020, un documento estratégico aprobado en el Decreto del Gobierno N° 1071, de 11 de diciembre de 2013, en virtud del cual se incluyó en el Plan de Acción para el período 2014-2020 el objetivo específico 01, cuya meta es "el desarrollo del empleo entre los jóvenes y la ampliación de la vida activa de las personas mayores". Ese objetivo específico corresponde a la directiva de actuación denominada "reducción del desempleo entre los jóvenes y del número de jóvenes que no estudian ni trabajan.

66. Enmienda y complemento del marco normativo relativo a los contratos de prácticas en el lugar de trabajo – Ley N° 279/2007, publicada nuevamente. El objetivo es suavizar la transición del desempleo o la inactividad en el mercado de trabajo mediante la vía de los contratos en prácticas, así como la adquisición por los jóvenes de unas aptitudes de calidad a nivel nacional que les permitan encontrar un empleo y continuar su formación. En ese instrumento normativo se contempla también la elaboración de programas de formación profesional por personal legalmente habilitado para ello y la financiación de la formación profesional con cargo a fuentes distintas del presupuesto del seguro de desempleo, incluido el FSE.

67. Conclusión del marco normativo para la realización de prácticas por los graduados de la enseñanza superior – Ley N° 335/2013 relativa a la Realización de Prácticas por los Graduados de la Enseñanza Superior, en la que, para compensar la falta de cualificación o experiencia necesarias para que los graduados de la enseñanza superior encuentren un empleo digno y duradero apropiado a su formación, se contempla la figura de los contratos en prácticas, que se concierta simultáneamente con un contrato de trabajo individual, con una duración de seis meses y que incluye los derechos y deberes que puedan proporcionar a los graduados la posibilidad de aprender de otros profesionales, así como una buenas condiciones de trabajo y un complemento de su formación. Al mismo tiempo, se han establecido fuentes de financiación para la realización de las prácticas con cargo a fondos nacionales y europeos (fondos estructurales europeos) y una medida de estímulo para los empleadores que ofrezcan contratos en prácticas con arreglo a lo establecido en la Ley en

cuestión que supone la recepción mensual, durante la duración del contrato en prácticas, de una cantidad equivalente a 1,5 veces el indicador social de referencia, con cargo a los fondos del presupuesto del seguro de desempleo consignados para ese fin.

68. Al mismo tiempo, en virtud de ese texto normativo se adaptó la legislación rumana a los requisitos de la Unión Europea relativos a los contratos en prácticas.

69. Conclusión y aplicación del programa piloto "Garantías para los jóvenes", aprobado por el Gobierno de Rumania el 15 de mayo de 2013 en virtud de un memorando denominado: Aplicación de un programa piloto denominado "Garantías para los jóvenes" para la mejora al acceso al mercado de trabajo.

70. Ese programa está financiado por el programa operativo sectorial de desarrollo de los recursos humanos 2007-2013 (POS DRU 2007-2013) y se le ha asignado un presupuesto de 10 millones de euros, distribuido en dos proyectos de 5 millones cada uno, con una cofinanciación del 9% garantizada por cada asociado en función del presupuesto asignado.

71. Los dos proyectos que se ejecutan dentro de ese programa experimental: "Garantías para los jóvenes" e "Invertir en la juventud: invertir en nuestro futuro", que se ejecutarán durante el período comprendido entre el 23 de diciembre de 2013 y el 30 de junio de 2015, tienen por objeto conseguir empleo para 600 jóvenes.

72. El grupo al que va dirigido el programa está compuesto por 5.052 jóvenes graduados de la escuela secundaria que no consiguieron aprobar sus exámenes finales. Ese grupo está incluido en la categoría de jóvenes que no estudian ni trabajan. El grupo de jóvenes seleccionado se beneficia de un plan de acción personalizado, adecuado a sus necesidades, que consiste en el acceso a unos servicios integrados de información, asesoramiento y orientación, formación profesional (cursos certificados por el Organismo Nacional de Calificaciones), contratos en prácticas, búsqueda de empleo y mediación, que les facilitan encontrar un puesto de trabajo y les brindan apoyo para poner en marcha una empresa independiente.

73. Conclusión del Plan de Aplicación de Garantías para los Jóvenes 2014-2015, aprobado por el Gobierno de Rumania en diciembre de 2013 en un memorando denominado: Conclusión del Plan de Aplicación de Garantías para los Jóvenes 2014-2015, en virtud del cual Rumania aplicó la recomendación del Consejo Europeo de 22 de abril de 2013, con lo que obtuvo acceso a los fondos adicionales asignados para la iniciativa para el empleo de los jóvenes.

74. El documento estratégico, que se viene aplicando desde el 1 de enero de 2014, incluye varias medidas de apoyo integradas en un enfoque estratégico y adaptadas a las circunstancias nacionales; esas medidas deben financiarse con cargo a varias fuentes: el presupuesto del Estado, el presupuesto del seguro de desempleo, los Fondos Estructurales y de Inversión asignados para el período 2014-2020, y los fondos de la iniciativa para el empleo de los jóvenes, y se centra en la intervención y el impulso tempranos para facilitar el empleo de los jóvenes. Las iniciativas previstas en el Plan de Aplicación de Garantías para los Jóvenes 2014 van dirigidas a: estimular el trabajo por cuenta propia y la capacidad empresarial de los jóvenes; proporcionar asesoramiento y la orientación profesional; facilitar la evaluación y valoración de las aptitudes profesionales obtenidas dentro del sistema informal y no formal; ofrecer formación profesional; asignar primas de movilidad, incluso a los desempleados de larga duración; asignar primas de instalación, incluso a los desempleados de larga duración; conceder subvenciones a los empleadores que contraten a jóvenes; prestar apoyo personalizado a los jóvenes en riesgo de marginación social mediante la firma de contratos de solidaridad y la prestación de servicios específicos, incluida la concesión de subvenciones a los empleadores de integración laboral que contraten a personas incluidas en esa categoría, el desarrollo de las aptitudes empresariales entre los jóvenes y la facilitación de su acceso a la financiación (START); estimular el

establecimiento y el desarrollo de microempresas por jóvenes empresarios (SRL-D); y encontrar tutores para los jóvenes que accedan al programa para el estímulo del establecimiento y desarrollo de microempresas por jóvenes empresarios (SRL-D).

75. Además, el Organismo Nacional para el Empleo, una institución pública encuadrada en el Ministerio de Trabajo, tiene entre sus tareas principales estimular el empleo de la fuerza laboral y el aumento del grado de ocupación de dicha fuerza laboral.

76. En Rumania, el sistema del seguro de desempleo y el estímulo del empleo de la fuerza de trabajo están regulados por la Ley N° 76/2002, enmendada y complementada, de cuya aplicación se encarga el Organismo Nacional para el Empleo, a través de su estructura territorial.

77. Las medidas de estímulo para el empleo de la fuerza de trabajo, establecidas en la Ley N° 76/2002, van dirigidas a los demandantes de empleo y a los empleadores. Además de los desempleados con derecho a recibir la prestación por desempleo, las dos categorías de personas que no la reciben, las que, por diferentes motivos, no reúnen los requisitos para recibirla, y las que están en busca de un empleo pueden, beneficiarse, de las medidas activas establecidas en la ley.

78. El anexo I contiene una breve descripción de esas medidas.

79. Por lo que se refiere a los datos estadísticos correspondientes al período 2009-2013, se adjuntan los siguientes:

- Anexo I: Medidas adoptadas por el Organismo Nacional para el Empleo con el fin de estimular la ocupación de la fuerza de trabajo;
- Anexo II: Número de personas desempleadas inscritas al finalizar cada mes, desglosado por género, durante el período 2009-2013;
- Anexo III: Número de personas desempleadas inscritas al finalizar cada mes, cifras correspondientes al sector privado, durante el período 2009-2013;
- Anexo IV: Número de personas desempleadas inscritas al finalizar cada mes, desglosado por grupo de edad, durante el período 2009-2013;
- Anexo V: Número de personas desempleadas inscritas al finalizar cada año, desglosado por zona de residencia: urbana y rural, durante el período 2009-2013.

80. En el cuadro que se adjunta (anexo VI) se facilitan los datos solicitados, desglosados por contratos individuales a tiempo parcial y a jornada completa, por sectores público y privado, por género y por grupo de edad, así como por zonas urbanas y rurales.

Artículo 7

Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

81. En el art. 41, párr. 4, de la Constitución de Rumania se establece que las mujeres deben de recibir el mismo salario que los hombres por un trabajo de igual valor.

82. En el art. 5, párr. 2, de la Ley N° 53/2003 – Código del Trabajo, publicado nuevamente, con sus enmiendas posteriores, se establece la prohibición de cualquier discriminación, directa o indirecta, contra un empleado por motivos de género, orientación sexual, características genéticas, edad, nacionalidad, raza, color de la piel, origen étnico, religión, opinión política, origen social, discapacidad, situación o responsabilidades familiares, pertenencia o militancia en un sindicato.

83. En el art. 159, párr. 3 de esa Ley se establece la prohibición de cualquier discriminación, directa o indirecta, en materia salarial contra un empleado por motivos de género, orientación sexual, características genéticas, edad, nacionalidad, raza, color de la piel, origen étnico, religión, opinión política, origen social, discapacidad, situación o responsabilidades familiares, pertenencia o militancia en un sindicato.

84. Obsérvese que en la legislación no se establecen diferencias por género o sector de actividad, sino que el salario se determina mediante negociación.

Esfera de intervención – mercado de trabajo

Medida: Reducir la diferencia salarial entre los géneros

85. En agosto de 2012, la Dirección de Igualdad de Oportunidades para el Hombre y la Mujer organizó una mesa redonda con el título "Reducir la diferencia salarial por género". Asistieron a la reunión representantes de las direcciones especializadas del Ministerio de Trabajo, el Instituto Nacional del Trabajo y la Protección Social, sindicatos, asociaciones de empleadores y ONG interesadas.

86. El propósito de la mesa redonda era debatir las políticas y prácticas salariales y las medidas que pudieran adoptarse para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres y las medidas que podían adoptarse para eliminar la discriminación y los estereotipos de género en los sistemas salariales.

87. Información sobre el mecanismo de revisión del salario mínimo nacional bruto garantizado.

88. Según se establece en el Código del Trabajo (cap. II, arts. 164 y 165), el salario mínimo nacional bruto garantizado correspondiente a la jornada laboral normal se establece en virtud de un decreto del Gobierno, tras consultar con los sindicatos y empleadores.

89. A nivel nacional, debido a la adopción de medidas para reducir los efectos de la crisis económica durante el período 2009-2010, la cuantía del salario mínimo bruto permaneció inalterada en 600 lei.

90. El año 2011 marcó un incremento importante en la cuantía del salario mínimo nacional bruto garantizado, que ascendió a 670 lei, en virtud del Decreto del Gobierno N° 1193/2010.

91. En 2012 continuó la tendencia al alza, y la cuantía del salario mínimo nacional bruto garantizado aumentó a 700 lei en virtud del Decreto del Gobierno N° 1225/2011.

92. Según el art. 164 de la Ley N° 53/2003 – Código del Trabajo, publicado nuevamente, con sus posteriores enmiendas, el salario mínimo nacional bruto garantizado correspondiente a la jornada laboral normal se establece en virtud de un decreto del Gobierno, tras consultar con los sindicatos y los empleadores.

93. En 2009, el salario mínimo nacional bruto se estableció en 600 lei mensuales para la jornada completa normal de 170 horas mensuales (Decreto del Gobierno N° 1051/2008).

94. El salario mínimo nacional bruto garantizado de 600 lei suponía un aumento del 11,1% en comparación con el establecido en octubre de 2008 y del 20% en comparación con el que se había establecido en enero de ese año, incrementos que sobrepasaban la tasa de inflación de 2009, que fue del 5,59% según el Instituto Nacional de Estadística.

95. Al establecer el salario mínimo nacional bruto garantizado se tienen en cuenta la productividad y los indicadores macroeconómicos.

96. La Inspección de Trabajo controla la aplicación de las medidas tendientes a garantizar la observancia del principio de igual salario para hombres y mujeres por un

trabajo de igual valor cuando se denuncian violaciones de dicho principio, pero no se recopilan datos estadísticos separados a nivel institucional.

97. Las modificaciones del salario mínimo nacional bruto garantizado correspondiente a la jornada laboral normal se hace mediante un decreto del Gobierno, tras consultar con los sindicatos y las organizaciones de empleadores.

98. Durante el período 2010-2012, la cuantía del salario mínimo nacional bruto fue la siguiente:

- 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2010 – D. G. N° 1051/2008; 600 lei mensuales por una jornada laboral completa de un promedio de 170 horas mensuales;
- 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011 – D. G. N° 1193/2010; 670 lei mensuales por una jornada laboral completa de un promedio de 170 horas mensuales;
- 1 de enero de 2012 al 31 de enero de 2013 – D. G. N° 1225/2011; 700 lei mensuales por una jornada de trabajo completa de un promedio de 169,333 horas mensuales.

Artículo 8

Derecho a fundar sindicatos

99. Con respecto a prevenir la contratación a condición de no estar afiliado a un sindicato o de comprometerse a no fundar un sindicato, la legislación nacional contiene disposiciones específicas.

- Ley N° 53/2003, publicada nuevamente, (Código del Trabajo): garantiza la libertad de asociación de los empleados (art. 7) y el derecho de estos a fundar un sindicato o afiliarse a él (art. 39, párr. 1, inciso M)), se reconoce el ejercicio del derecho de cualquier empleado que trabaje para cualquier empleador a afiliarse a un sindicato (art. 217) y se prohíbe que los empleadores o sus organizaciones interfieran, directa o indirectamente, en la fundación de sindicatos o en el ejercicio de los derechos de estos (art. 218);
- En la Ley N° 62/2011, publicada nuevamente (Ley de Diálogo Social), se establece que no se puede obligar a nadie a afiliarse a un sindicato o a abandonarlo (art. 3, párr. 3), se prohíbe a los empleadores y sus organizaciones que interfieran o dificulten el ejercicio del derecho a organizar la administración y las actividades de los sindicatos (art. 7) y se establecen sanciones específicas (art. 21, párr. 1, apartado a)).

100. En referencia a las medidas por las que se garantiza protección total frente a cualquier acto de discriminación por motivo de la pertenencia a un sindicato, obsérvese que en la legislación nacional se establecen también disposiciones específicas.

101. En virtud de la Ley N° 53/2003, publicada nuevamente (Código del Trabajo), se prohíbe:

- Cualquier discriminación directa o indirecta contra un empleado por motivo de la afiliación o actividad en un sindicato (art. 5, párr. 2);
- El despido de un empleado por motivo de su afiliación o actividad en un sindicato y el ejercicio, con arreglo a la ley, de sus derechos sindicales (art. 59).
- La discriminación salarial por motivo de la pertenencia o actividad en un sindicato (art. 159, párr. 3).

102. La Inspección de Trabajo es el órgano encargado de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral, y los inspectores de trabajo se encargan de denunciar las infracciones y establecer las sanciones.

Artículo 9

Derecho a la seguridad social

103. Teniendo en cuenta las presiones y riesgos que plantea la crisis económica y la necesidad de fomentar el crecimiento económico y reducir la inflación, el Gobierno de Rumania ha adoptado una serie de medidas urgentes tendientes a crear un clima de protección social basado en el principio de la contribución y la solidaridad en la promoción del progreso social.

104. Con ese fin se adoptó el Decreto Gubernamental de Urgencia N° 28/2009 sobre la regulación de la protección social.

105. Las medidas iban dirigidas a un grupo formado por las personas más afectadas por las consecuencias inmediatas de la crisis económica, las personas que habían perdido su trabajo o que corrían el peligro de perderlo.

106. Así pues, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 39, párr. 1, de la Ley N° 76/2002, en su forma enmendada y complementada, en el Decreto Gubernamental de Urgencia N° 28/2009 se establecía que, para las personas cuya relación de empleo o de servicios se extinguiera después de la entrada en vigor de dicho texto legislativo y antes del 31 de diciembre de 2009, el período de percepción de la prestación por desempleo establecido en la ley se ampliará en tres meses.

107. Esa medida alcanzaba también a los desempleados que ya recibían la prestación por desempleo en el momento en que el Decreto de Urgencia entró en vigor, para las que también se amplió en tres meses el período de percepción de la prestación.

108. Asimismo, en virtud de esa Ley se determinó que, durante el cese temporal de la actividad de un empleador contemplado en el art. 53, párr. 1, de la Ley N° 53/2003 – Código del Trabajo, en su forma enmendada y complementada, pero en cualquier caso menos de tres meses, el empleador y los trabajadores percibirían una compensación, exenta de las contribuciones a la seguridad social, equivalente al menos al 75% del salario base correspondiente a su puesto de trabajo, sin que sufriera ningún cambio la situación del trabajador en cuanto al seguro.

109. Se estableció también que las prestaciones recibidas por los empleados con arreglo a lo establecido en el art. 53, párr. 1, de la Ley N° 53/2003 – Código del Trabajo, en su forma enmendada y complementada, no se considerarían parte del salario y estarían exentas de impuestos durante un máximo de tres meses en 2009.

110. Teniendo en cuenta los efectos positivos de la medida temporal de reducción del coste de la mano de obra en las empresas que se habían visto obligadas a suspender temporalmente su actividad, es decir, la influencia beneficiosa de esa medida en la tasa de desempleo en 2009, y teniendo en cuenta las peticiones de los agentes sociales de que se enviara una señal positiva a los empleadores que optaran por mantener el empleo mientras se estimaba que los efectos de la crisis económica serían largos y que evitaran la pérdida de trabajadores cualificados en esferas con potencial de desarrollo y expansión en el momento en que la economía se recuperase, el Gobierno de Rumania adoptó una serie de medidas de protección social que se aplicaron también a partir de febrero de 2010. Así pues, en el Decreto Gubernamental de Urgencia N° 4/2010, sobre la regulación de medidas de protección social para 2010, se contemplaba la exención de las contribuciones a la seguridad social establecidas en la ley con el fin de favorecer a los empleados cuyos

contratos fueran suspendidos, que recibirían una compensación de al menos el 75% del salario base correspondiente a su puesto de trabajo, según lo establecido en el art. 53, párr. 1, de la Ley N° 53/2003, en su forma enmendada y complementada, y sus respectivos empleadores, a partir de febrero de 2010, pero no después del 31 de diciembre de 2010, durante la suspensión de los contratos de trabajo por el empleador, durante la interrupción temporal de la actividad con arreglo a lo establecido en el art. 52 párr. 1, apartado d) de la Ley N° 53/2003 – Código del Trabajo, en su forma enmendada y complementada, durante un máximo de 90 días. Se mantuvo también la disposición relativa a la exención de impuestos de la prestación equivalente al 75% del salario base correspondiente al puesto de trabajo que percibían los empleados durante el cese temporal de la actividad del empleador.

111. Con posterioridad a la promulgación de ese Decreto, teniendo en cuenta los efectos continuados de la crisis económica y financiera en el mercado de trabajo de Rumania y el riesgo de que la tasa de desempleo se estancara y diera lugar a una etapa de inactividad y desempleo a largo plazo, y teniendo presentes las recomendaciones de la Unión Europea, la Organización Internacional del Trabajo y otros foros internacionales y europeos dedicados a elaborar y aplicar medidas para estimular el empleo, el Gobierno de Rumania promulgó el Decreto Gubernamental de Urgencia N° 13/2020, sobre la regulación de las medidas tendientes a estimular la creación de nuevos puestos de trabajo y reducir el desempleo en 2010.

112. En ese Decreto se establecía que los empleadores que contratasen a personas desempleadas en 2010 se beneficiarían de una exención de la contribución a la seguridad social que el empleador estaba legalmente obligado a pagar, con respecto a la persona desempleada que se contratara, durante un período no superior a seis meses.

113. No obstante, para garantizar un nivel adecuado de protección de los trabajadores contratados en el marco de ese Decreto, se estableció que el período durante el cual los empleadores estarían exentos del pago de las contribuciones a la seguridad social sería considerado como período de cotización del trabajador.

114. Dada la evolución de la crisis económica en 2009 y su continuación en los siguientes años, en el período 2009-2010 se adoptaron medidas para cumplir los compromisos contraídos por Rumania al firmar acuerdos de préstamo con las instituciones financieras internacionales, acuerdos que eran absolutamente necesarios para la estabilidad económica del país y para alcanzar los objetivos de déficit del presupuesto general consolidado para 2010.

115. El sistema público de pensiones fue una de las esferas en que se consideró necesario y prioritario introducir una reforma, en el período 2009-2010, que se reflejó en la serie de medidas que se exponen a continuación:

1. Regulación de la pensión social mínima garantizada a partir de abril de 2009.
2. Congelación de la contribución correspondiente al sistema privado obligatorio de pensiones (Pilar II), en 2009.
3. Nuevo cálculo de las pensiones del sistema militar y de servicios durante el período de julio a diciembre de 2010 y su pago con arreglo al nuevo cálculo a partir de enero de 2011, fecha en que se incorporaron al sistema público de pensiones.
4. Supresión de la jubilación anticipada y la jubilación anticipada parcial en el período de julio a diciembre de 2010.
5. Posibilidad de pagar de manera retroactiva las contribuciones a la seguridad social correspondientes a un período de hasta cinco años, norma que entró en vigor en noviembre y diciembre de 2010.
6. Eliminación de los cheques vacaciones a partir de 2010.

7. Congelación del indicador de las pensiones en 732,8 lei en el período de octubre de 2009 a diciembre de 2012.

8. Reforma del sistema público de pensiones mediante la redacción de una nueva ley, en la que se establecía un sistema homogéneo de pensiones públicas para todos los grupos ocupacionales. Ese proyecto de ley se redactó en el período 2009-2010, se aprobó en diciembre de ese año y entró en vigor el 1 de enero de 2011. La promulgación de una ley sobre un sistema homogéneo de pensiones públicas vino motivada por diversos factores sociales y macroeconómicos que aconsejaron introducir reformas en las siguientes esferas:

- Armonización de la edad normal de jubilación;
- Aumento de la edad de jubilación para el personal militar, soldados y voluntarios, policías y funcionarios en situación especial pertenecientes al sistema penitenciario, la defensa nacional, el orden público y la seguridad nacional que estuvieran en activo;
- Integración en el sistema público de pensiones de las personas pertenecientes a sistemas no integrados (personal militar, soldados y voluntarios, policías y funcionarios en situación especial pertenecientes al sistema penitenciario, la defensa nacional, el orden público y la seguridad nacional) que estuvieran en activo;
- Establecimiento de procedimientos para regular el valor del punto de jubilación;
- Desincentivación de la jubilación anticipada parcial mediante el aumento del porcentaje de reducción de la pensión;
- Aumento del número de contribuyentes al sistema público de pensiones unificado mediante la inclusión de quienes obtuvieran ingresos provenientes del ejercicio de una profesión liberal, gestores y empresas familiares;
- Aplicación de criterios más estrictos en cuanto al acceso a la pensión por discapacidad y lucha contra el abuso en la jubilación por discapacidad sin justificación médica.

116. En 2010, dada la necesidad de adoptar medidas para restaurar el equilibrio presupuestario, se promulgó la Ley N° 118/2010 sobre medidas necesarias para recuperar el equilibrio presupuestario, en virtud de la cual, a partir de julio de 2010:

- Se redujo en un 15% la cuantía de la prestación parental concedida en virtud del artículo 1 del Decreto Gubernamental de Urgencia N° 148/2005 sobre el apoyo a la familia para la crianza de los hijos. La medida de reducción de la cuantía de la prestación parental se aplicó hasta el fin de 2010.
- Se redujo en un 25% la cuantía bruta de los salarios, sueldos militares y prestaciones mensuales de desempleo. Si tras aplicar la reducción del 25% se obtenía una cantidad inferior al salario mínimo nacional bruto garantizado, la cantidad a percibir era de 600 lei.
- Se abolieron varias leyes en virtud de las cuales se habían establecido los siguientes beneficios sociales: apoyo financiero al establecimiento de una familia, canastilla para recién nacidos y prestación para recién nacidos. Esas prestaciones no se perciben desde julio de 2010.

117. Las medidas que se adoptaron después de la reducción de la cuantía de la prestación parental, es decir los salarios, los sueldos de los militares y las prestaciones mensuales de desempleo fueron:

1. Con respecto a la cuantía de la prestación parental, en virtud del Decreto Gubernamental de Urgencia N° 124/2011 y la Ley N° 166/2012 se procedió a un incremento de la forma siguiente:

- En virtud del Decreto Gubernamental de Urgencia N° 124/2011, por el que se enmendaban y complementaban algunas leyes por las que se regía la concesión de prestaciones sociales, la cuantía de la prestación pasó a ser del 75% del promedio de los ingresos obtenidos en los 12 meses anteriores.
- Así pues, los padres con hijos nacidos después del 1 de enero de 2011 que en el año anterior al nacimiento hubieran obtenido durante 12 meses unos ingresos sujetos al impuesto sobre la renta, pudieron ejercer entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2012 los siguientes derechos:

a) Disfrute de una licencia parental con respecto a los hijos menores de 1 año, así como una prestación mensual equivalente al 75% del promedio de los ingresos netos percibidos durante los 12 meses anteriores. Esa prestación no podía ser inferior a 600 lei ni superior a 3.400 lei. Las personas con derecho a esa prestación que obtenían ingresos procedentes del trabajo por cuenta ajena, el empleo por cuenta propia o la realización de actividades agrícolas estaban sujetas al impuesto sobre la renta hasta que el hijo alcanzase la edad de 1 año y tenían derecho a un incentivo mensual de integración de una cuantía de 500 lei hasta que el hijo alcanzase la edad de 2 años. En el caso de las personas que recibían una prestación mensual y que solicitaban el incentivo de inserción, el pago de esa prestación quedaba suspendido.

b) Disfrute de una licencia parental correspondiente a los hijos hasta los 2 años de edad, así como una prestación mensual equivalente al 75% del promedio de los ingresos obtenidos en los 12 meses anteriores. Esa cantidad no podía ser inferior a 600 lei ni superior a 1.200 lei.

c) En el caso de hijos con discapacidad, la prestación se concedía hasta que el niño alcanzase los 3 años de edad, con una cuantía equivalente al 75% de los ingresos netos correspondientes a los 12 meses anteriores, cuantía que no podía ser inferior a 600 lei ni superior a 3.400 lei. Los beneficiarios de esa prestación tenían derecho a percibir el incentivo de integración.

- Posteriormente, en virtud de la Ley N° 166/2012, se determinó incrementar, a partir del mes de octubre de 2012, la base de cálculo de la prestación para la crianza de los hijos del 75% al 85% del promedio de los ingresos.

2. Con respecto a la reducción, en virtud de la Ley N° 285/2010, del 25% de la cuantía bruta de los salarios, sueldos militares y prestaciones mensuales de desempleo del personal pagado con cargos a fondos públicos en relación con los percibidos en 2011, la cuantía bruta de los salarios base, sueldos militares base, sueldo de las funciones básicas y prestaciones por desempleo percibidas por el personal pagado con cargo a fondos públicos en octubre de 2010 se incrementó un 15%. Posteriormente, en virtud del Decreto Gubernamental de Urgencia N° 19/2012, se determinó que la cuantía bruta de los salarios base, sueldos militares base, sueldo de las funciones básicas y prestaciones por desempleo percibidos por el personal pagado con cargo a fondos públicos aumentara en dos etapas, a saber:

- a) Un 8% con respecto al nivel correspondiente a mayo de 2012 a partir del 1 de junio de ese año;
- b) Un 7,4% con respecto al mes de noviembre de 2012 a partir del 1 de diciembre de ese año

Asimismo, a partir de 2010, el salario mínimo bruto registró un crecimiento constante.

<i>Período</i>	<i>Salario mínimo bruto (lei)</i>
2010	600
2011	670
2012	700
2013	700
Enero	700
1 de febrero a 30 de junio	750
1 de julio	800
2014	800
1 de enero a 30 de junio	800
1 de julio	900

El subsidio principal, basado en el nivel de vida de una persona o familia, es la "prestación de apoyo familiar", un subsidio por el que se garantiza un ingreso mínimo y una ayuda para calefacción. Para evaluar el nivel de vida de los posibles beneficiarios de los servicios sociales se valoran los ingresos y los bienes muebles e inmuebles propiedad de la persona o familia de que se trate a fin de determinar sus necesidades de consumo.

En octubre de 2013, con la aprobación del Decreto del Gobierno N° 778/2013, se modificaron las prestaciones enumeradas más arriba con el fin de establecer un modelo unificado de solicitud y evaluación social. Antes de la aprobación de esa norma solo estaban regulados los bienes enumerados en una lista concreta cuya posesión descalificaba a su propietario para recibir asistencia social. En la actualidad, la descalificación se produce también si la rentabilidad anual neta de los bienes contemplados en la legislación (edificios y otros bienes muebles, parcelas de tierra, animales y aves) sobrepasa la cifra total de 1.000 euros por persona, o bien 2.500 euros por familia.

En mayo de 2013 se aprobó el Decreto Gubernamental de Urgencia N° 42/2013 por el que se enmendaban la Ley N° 416/2001 y la Ley N° 277/2010. Esa modificación supuso el aumento del límite de la cuantía de la prestación de apoyo a la familia de 370 a 530 lei por miembro de la unidad familiar, y se modificaron también los dos tramos de ingresos, de 0 a 200 lei por persona y de 201 a 530 lei por persona, y se incrementó la cuantía de la prestación en un 30% a partir de julio de 2013.

3. El ingreso mínimo garantizado es uno de los programas más importantes para promover la integración social y combatir la pobreza. El programa se rige por la Ley N° 416/2001 sobre el Salario Mínimo, en su forma complementada y enmendada. Con arreglo a esa Ley, el ingreso mínimo se garantiza mediante la concesión de un subsidio social mensual, sujeto a la presentación de una solicitud acompañada de la documentación correspondiente a la composición de la familia y los ingresos de sus miembros, solicitud que se entrega en la alcaldía de la localidad o, en su caso, en el distrito de la municipalidad de Bucarest. La Ley N° 416/2001 fue enmendada en mayo de 2013 por el Decreto Gubernamental de Urgencia N° 42/2013 con el fin de elevar el ingreso mínimo garantizado un 8,5% a partir de julio de 2013 y un 4,5% a partir de enero de 2014. En el caso de las personas o familias a las que se había reconocido la prestación antes de julio de 2013, en diciembre de ese año se adoptaron medidas de transición consistentes en el abono de la diferencia entre la nueva cuantía del ingreso mínimo garantizado y la establecida anteriormente.

Artículo 10

Protección de la familia, la madre y el niño

118. Las personas y las familias con bajos ingresos pueden recibir ayuda para la calefacción. Esas ayudas se contemplan en el Decreto Gubernamental de Urgencia N° 5/2003 sobre la ayuda para calefacción y también en algunas ayudas públicas para el pago de la calefacción, ya suprimidas. En 2011, el marco jurídico por el que se regula esa asistencia pasó a ser el Decreto Gubernamental de Urgencia N° 70/2011 sobre medidas de protección social durante la estación fría, en virtud del cual se brinda un cierto grado de protección social para la población en forma de apoyo para sufragar parte del gasto en calefacción del hogar durante la estación fría, así como la facturación y el pago de la energía térmica.

1. Sistema de calefacción por distritos

119. Los usuarios de un sistema de calefacción por distritos reciben del Ministerio de Trabajo, con cargo al presupuesto del Estado, un subsidio mensual, en función del ingreso mensual medio por cada miembro de la unidad familiar, para compensar el gasto real en calefacción, compensación que va del 10% al 100%. Para los receptores de asistencia social, la compensación es del 100%.

2. Calefacción de los hogares con gas natural

120. En el caso de los hogares que utilizan calefacción con gas natural, en la ley se establece el pago de un subsidio con cargo al presupuesto del Estado por una cuantía que depende del promedio de los ingresos mensuales por cada miembro de la unidad familiar. La cuantía mínima es de 19 lei y la máxima de 262 lei.

3. Calefacción del hogar con electricidad

121. En la legislación se establece que, durante la estación fría, se concederá un subsidio a las personas que utilicen únicamente electricidad para la calefacción. El promedio de los ingresos mensuales por cada miembro de la unidad familiar establecido como límite para recibir esa prestación es de 615 lei.

4. Calefacción del hogar con leña, carbón o fuel-oil

122. También se concede un subsidio para los hogares que se calientan con leña, carbón o fuel-oil que, en función del nivel de ingresos de la familia; oscila entre 16 y 54 lei. El límite de ingresos para poder recibir esa prestación es de 615 lei mensuales por cada miembro de la unidad familiar. En el caso de los perceptores de asistencia social, la cuantía de subsidio es de 58 lei.

Anexos

Anexo I

Medidas adoptadas por el Organismo Nacional para el Empleo de la Fuerza Laboral con el fin de estimular el empleo de la fuerza de trabajo

1. Información y asesoramiento profesional

1. En el asesoramiento profesional e informativo se engloba un conjunto de servicios que se ofrecen gratuitamente a las personas que buscan empleo y cuyo propósito es:

- Facilitar información con respecto al mercado de trabajo y la evolución de las ocupaciones;
- Valorar y autoevaluar la personalidad con miras a la orientación profesional;
- Potenciar las capacidades y la confianza de las personas que buscan empleo, con el fin de facilitar la adopción de una decisión acerca de su futura carrera;
- Impartir formación acerca de métodos y técnicas de búsqueda de empleo.

2. Mediación laboral

2. La mediación laboral es una actividad que supone reunir a los empleadores y las personas que buscan empleo con el fin de establecer una relación de trabajo.

3. Formación profesional

3. Con los programas de formación profesional se vela, de conformidad con lo establecido en la legislación, por la iniciación, cualificación, recualificación, perfeccionamiento y especialización de las personas que buscan empleo.

4. La formación profesional de las personas que buscan empleo se realiza de distintas formas: cursos, prácticas (práctica y especialización) y otros modos compatibles con la legislación. De la formación profesional de las personas que buscan empleo se ocupan los organismos encargados del empleo de la fuerza laboral, a través de sus centros designados para la formación profesional y de los centros regionales de formación profesional del Organismo Nacional para el Empleo de la Fuerza Laboral, así como otros encargados de la prestación de servicios de formación profesional, que pueden pertenecer al sector público o al sector privado, de conformidad con la legislación vigente

5. Con la enmienda de la Ley N° 76/2013, en virtud de la Ley N° 250/2013 se introdujo la evaluación y certificación de las competencias obtenidas por vías distintas de la enseñanza formal.

6. Por lo que se refiere a la certificación de las competencias profesionales adquiridas por vías distintas a la enseñanza formal, las personas inscritas en los organismos encargados del empleo de la fuerza laboral pueden beneficiarse, de manera gratuita, de la evaluación y certificación de las competencias que hayan podido adquirir por vías distintas a la enseñanza formal, cuya financiación está garantizada por el presupuesto del seguro de desempleo, en una única ocasión durante cada período en que esas personas se encuentren en búsqueda de empleo.

7. El acceso a los servicios gratuitos de evaluación y certificación de las competencias adquiridas a través de vías distintas a la enseñanza oficial, que prestan los organismos encargados del empleo de la fuerza laboral, tiene lugar mediante el asesoramiento profesional e informativo (o la mediación) que se brinda a las personas que buscan empleo. Se realiza en los casos en que se observa que las personas carecen de un certificado de competencia profesional o de una cualificación o titulación de las competencias adquiridas con respecto a los cuales se haya comprobado la ocupación o cualificación correspondiente y que no exista ninguna restricción médica con respecto a esos servicios.

4. Consultoría y asistencia para el inicio de una actividad independiente o la puesta en marcha de una empresa

8. Los servicios de consultoría y asistencia para el inicio de una actividad independiente o la puesta en marcha de una empresa se prestan a las personas en búsqueda de empleo que lo solicitan en forma de servicios jurídicos, comerciales y financieros y como métodos y técnicas de gestión eficientes, así como otros servicios de consultoría.

5. Complemento de los ingresos salariales de los trabajadores

9. Las personas que estén recibiendo una prestación por desempleo durante el período establecido en la ley y encuentren un empleo con un horario de trabajo normal tienen derecho a percibir, con cargo al presupuesto del seguro de desempleo y desde el momento de la contratación hasta que finalice el período en el que hubieran tenido derecho a percibir la prestación por desempleo, una cantidad mensual, exenta de impuestos, equivalente al 30% de la prestación por desempleo original que se volverá a calcular periódicamente para adecuarla a la legislación vigente.

10. Los graduados de centros de enseñanza o escuelas especiales con una edad mínima de 16 años inscritos en los organismos para el empleo de la fuerza de trabajo pueden beneficiarse, en caso de que accedan a un empleo con un horario de trabajo normal durante un período superior a 12 meses, de una prestación equivalente al indicador social de referencia vigente en el momento de la contratación con cargo al presupuesto del seguro de desempleo.

6. Subsidios concedidos a graduados

11. Los graduados a los que se les haya reconocido el derecho a recibir una prestación por desempleo en una localidad situada a más de 50 km de distancia de aquella en que tengan su residencia pueden beneficiarse, hasta que expire el período en que tenían derecho a percibir dicho subsidio, de una prestación con cargo al presupuesto del seguro de desempleo equivalente al subsidio de desempleo que les corresponda con arreglo a la ley, hayan encontrado empleo o no. Ese derecho se concede a los graduados que mantengan una relación laboral de una duración no inferior a 12 meses.

7. Estímulos a la movilidad de la fuerza laboral

12. Las personas que durante el período en que perciban un subsidio de desempleo tengan su residencia a más de 50 km de distancia del lugar donde trabajan, tienen derecho a recibir una prestación con cargo al presupuesto del seguro de desempleo equivalente al doble del indicador social de referencia vigente en el momento de la contratación.

13. Las personas que, durante el período en que perciban el subsidio de desempleo, encuentren un trabajo en otra localidad y, en consecuencia, cambien de residencia, tendrán derecho a recibir una prima de instalación, con cargo al presupuesto del seguro de desempleo, cuya cuantía será siete veces el indicador social de referencia vigente en el momento de la contratación.

14. Tras la enmienda de la Ley N° 76/2013 en virtud de la Ley N° 250/2013 también se conceden primas de movilidad e instalación a los desempleados de larga duración que las solicitan, siempre que estén inscritos en los organismos para el empleo de la fuerza laboral y no reciban ningún subsidio de desempleo.

8. Subvención del empleo de los graduados

15. Los empleadores que ocupen a graduados de un centro de enseñanza con un contrato indefinido recibirán, durante un período de 12 meses, una subvención mensual por cada graduado:

a) Equivalente al indicador social de referencia vigente en el momento de la contratación en el caso de los graduados del primer ciclo de enseñanza secundaria o graduados de escuelas de formación profesional;

b) Equivalente a 1,2 veces el indicador social de referencia vigente en el momento de la contratación en el caso de graduados del segundo ciclo de la enseñanza secundaria o de la enseñanza postsecundaria;

c) Equivalente a 1,5 veces el indicador social de referencia vigente en el momento de la contratación en el caso de graduados de la enseñanza superior;

d) Los empleadores que incorporen a graduados con discapacidad mediante un contrato indefinido recibirán, por cada uno de ellos, una subvención equivalente a la que corresponde a los graduados de las instituciones de enseñanza, según el nivel de estudios, pero durante un período de 18 meses.

16. Los empleadores que, en virtud del número de empleados, no tengan obligación legal de emplear a personas con discapacidad, pero decidan emplear a personas comprendidas en esa categoría con contratos indefinidos, recibirán, durante un período de 12 meses, por cada una de esas personas empleadas una subvención mensual equivalente al indicador social de referencia vigente en el momento de la contratación, siempre que la relación laboral se mantenga durante al menos dos años.

17. En el caso de que esa medida se aplique a empleados graduados, el empleador estará obligado a mantener la relación laboral durante al menos 18 meses desde la contratación.

9. Subvención del empleo de personas desempleadas mayores de 45 años o de personas desempleadas que sean los únicos proveedores de familias monoparentales

18. Los empleadores que contraten de forma indefinida a personas desempleadas mayores de 45 años o que sean los únicos proveedores de familias monoparentales recibirán, durante un período de 12 meses, una subvención mensual equivalente al indicador social de referencia vigente en el momento de la contratación de cada uno de esos empleados, a condición de que la relación laboral se mantenga durante al menos 2 años. También pueden beneficiarse de esa subvención los empleadores que contraten de forma indefinida a personas con discapacidad, siempre que la relación laboral se mantenga durante al menos 2 años.

10. Subvención para el empleo de personas desempleadas a las que les queden menos de cinco años para la jubilación

19. Los empleadores que, con arreglo a la ley, contraten a personas desempleadas a las que, en el momento de la contratación, les queden menos de cinco años para cumplir los requisitos legales para solicitar la jubilación anticipada parcial, o para recibir una pensión por edad si no cumplen las condiciones para solicitar la jubilación anticipada parcial, recibirán, con cargo al presupuesto del seguro de desempleo y durante el tiempo que dure el

contrato, hasta el momento en que se satisfagan esas condiciones, una subvención equivalente al indicador social de referencia vigente en el momento de la contratación.

11. Concesión de créditos en condiciones ventajosas

20. Pueden concederse créditos en condiciones ventajosas con cargo al presupuesto del seguro de desempleo para el establecimiento de nuevos centros de trabajo mediante la creación de pequeñas y medianas empresas, cooperativas, empresas individuales, empresas familiares o actividades independientes desempeñadas por personas que trabajen por cuenta propia.

12. Facilidades que se otorgan a los empleadores

21. Los empleadores que contraten a personas desempleadas durante un período no inferior a seis meses desde el momento de la contratación se benefician de una reducción de la contribución del empleador al presupuesto del seguro de desempleo.

22. La reducción de la contribución se otorga al principio del ejercicio económico siguiente durante un período de seis meses y consiste en la reducción de la contribución mensual en un 0,5% por cada punto porcentual que suponga el personal de nueva contratación, en relación con el promedio del personal contratado con contratos individuales el año de que se trate.

23. En la enmienda de la Ley N° 76/2013 en virtud de la Ley N° 250/2013, se introdujo el siguiente artículo: Fomento de la participación en el mercado de trabajo de los jóvenes en riesgo de marginación social.

24. Los empleadores que contraten a jóvenes con las condiciones de un contrato de solidaridad, según se contempla en la Ley N° 116/2002 sobre la Prevención y la Lucha contra la Marginación Social, quedarán asociados al Organismo Nacional para el Empleo de la Fuerza Laboral, que se compromete a reembolsarles el salario mínimo establecido al inicio del contrato de los jóvenes mencionados, siempre que no supere el 75% del salario neto medio nacional.

25. Si, al expirar el contrato de solidaridad, el empleador contrata a los jóvenes de forma indefinida podrá recibir, en el marco de la asociación mencionada en el párrafo anterior, un reembolso mensual equivalente al 50% de la prestación por desempleo a la que el joven hubiera tenido derecho legalmente al extinguirse el contrato.

13. Contratos en prácticas

26. La contratación en prácticas constituye una manera de recibir formación profesional en el lugar de trabajo con un contrato regulado en virtud de la Ley N° 279/2005 sobre la Realización de Prácticas en el Lugar de Trabajo, en su forma complementada y publicada nuevamente. El programa de formación profesional mediante la realización de prácticas en el lugar de trabajo constituye una parte integrante del contrato en prácticas.

27. Según el art. 16, párr. 2, de la Ley N° 279/2005, el empleador que realice contratos en prácticas recibirá, previa solicitud, una subvención mensual equivalente al 60% del indicador social de referencia para el desempleo y el estímulo del empleo de la fuerza laboral con cargo al presupuesto del seguro de desempleo, por cada persona con contrato en prácticas, durante el período de duración de dicho contrato, según se dispone en la Ley N° 76/2002 relativa al Sistema del Seguro de Desempleo y el Estímulo de la Fuerza Laboral, en su forma revisada y cumplimentada. La concesión de esa subvención se realiza al amparo de la asociación establecida entre los organismos territoriales para el empleo de la fuerza laboral o, en su caso, la municipalidad de Bucarest, y el empleador en un plazo no

inferior a 30 días a partir de la conclusión del período de prueba que figure en el contrato en prácticas.

14. Estímulo del empleo de alumnos y estudiantes

28. El Organismo Nacional para el Empleo de la Fuerza Laboral aplica las medidas contenidas en la Ley N° 72/2007 con respecto al estímulo del empleo de alumnos y estudiantes, en la que se establecen estímulos para los empleadores que contraten alumnos y estudiantes durante las vacaciones. El Organismo Nacional para el Empleo de la Fuerza Laboral concede, con cargo al presupuesto del seguro de desempleo, un estímulo financiero mensual equivalente al 50% del indicador social de referencia, durante un máximo de 60 días por año, para cada persona contratada.

Anexo II

Número de personas desempleadas inscritas al finalizar cada mes, desglosado por género

	<i>Enero</i>	<i>Febrero</i>	<i>Marzo</i>	<i>Abril</i>	<i>Mayo</i>	<i>Junio</i>	<i>Julio</i>	<i>Agosto</i>	<i>Septiembre</i>	<i>Octubre</i>	<i>Noviembre</i>	<i>Diciembre</i>
2009												
Número total de personas desempleadas	444 907	477 860	513 621	517 741	526 803	548 930	572 562	601 673	625 140	653 939	683 123	709 383
Entre ellas mujeres	198 013	207 574	221 366	224 291	229 184	240 224	252 043	265 945	276 444	288 556	298 091	302 124
2010												
Número total de personas desempleadas	740 982	762 375	765 285	738 187	701 854	680 782	679 495	675 790	670 247	645 453	633 476	626 960
Entre ellas mujeres	306 977	311 541	314 330	305 670	291 072	283 335	286 494	289 490	289 336	279 114	272 324	264 401
2011												
Número total de personas desempleadas	614 976	600 308	539 666	493 438	453 067	435 961	435 152	437 811	439 928	444 000	454 978	461 013
Entre ellas mujeres	255 395	247 591	223 365	207 062	193 370	188 400	192 270	198 327	201 371	202 710	205 992	203 677
2012												
Número total de personas desempleadas	473 569	473 866	454 541	425 841	409 938	404 114	429 043	441 220	442 196	456 148	476 321	493 775
Entre ellas mujeres	205 133	203 474	195 612	185 827	179 632	178 398	191 949	199 159	199 723	204 480	210 405	210 795
2013												
Número total de personas desempleadas	513 349	510 409	492 427	467 089	443 985	438 110	466 932	443 610	428 866	489 260	507 607	512 333
Entre ellas mujeres	212 943	209 764	203 423	193 791	184 193	182 917	198 292	191 198	187 511	212 291	219 288	215 781

Anexo III**Número de personas desempleadas inscritas al finalizar cada mes, cifras correspondientes al sector privado**

	<i>Enero</i>	<i>Febrero</i>	<i>Marzo</i>	<i>Abril</i>	<i>Mayo</i>	<i>Junio</i>	<i>Julio</i>	<i>Agosto</i>	<i>Septiembre</i>	<i>Octubre</i>	<i>Noviembre</i>	<i>Diciembre</i>
2009												
Número total de personas desempleadas	444 907	477 860	513 621	517 741	526 803	548 930	572 562	601 673	625 140	653 939	683 123	709 383
De las que corresponden al sector privado	319 902	347 707	385 788	396 532	415 106	435 765	460 254	483 496	500 625	523 635	549 501	578 280
2010												
Número total de personas desempleadas	740 982	762 375	765 285	738 187	701 854	680 782	679 495	675 790	670 247	645 453	633 476	626 960
De las que corresponden al sector privado	605 371	622 765	623 518	601 507	571 559	551 916	547 266	528 595	527 105	503 128	492 843	486 483
2011												
Número total de personas desempleadas	614 976	600 308	539 666	493 438	453 067	435 961	435 152	437 811	439 928	444 000	454 978	461 013
De las que corresponden al sector privado	475 940	453 606	404 888	365 105	334 798	133 580	126 961	126 961	118 679	120 606	129 407	141 581
2012												
Número total de personas desempleadas	473 569	473 866	454 541	425 841	409 938	404 114	429 043	441 220	442 196	456 148	476 321	493 775
De las que corresponden al sector privado	153 101	158 767	153 338	145 324	138 791	135 748	133 252	131 452	130 902	136 901	148 512	168 175
2013												
Número total de personas desempleadas	513 349	510 409	492 427	467 089	443 985	438 110	466 932	443 610	428 866	489 260	507 607	512 333
De las que corresponden al sector privado	186 969	190 405	183 516	174 475	162 230	156 018	153 538	149 144	146 924	152 684	160 295	173 772

Anexo IV

Número de personas desempleadas inscritas al finalizar cada mes, desglosado por grupo de edad

2009	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Menores de 25 años	70 634	69 354	68 347	63 663	62 609	64 616	77 451	94 357	104 919	109 857	110 661	109 928
Proporción de jóvenes desempleados en el total (porcentaje)	9,53	9,10	8,93	8,62	8,92	9,49	11,40	13,96	15,65	17,02	17,47	17,53
25 a 29 años	38 497	41 693	46 097	46 681	46 876	49 086	50 593	52 322	54 059	56 986	60 395	61 826
30 a 39 años	116 183	127 290	139 242	141 437	145 113	151 133	153 670	156 769	160 519	167 872	175 593	183 547
40 a 49 años	116 370	128 004	140 050	142 821	146 846	154 109	158 148	162 328	166 329	174 214	183 619	193 897
50 a 55 años	66 181	71 151	77 399	78 836	80 384	83 536	85 244	87 460	89 610	93 238	98 182	102 948
Más de 55 años	37 042	40 368	42 486	44 303	44 975	46 450	47 456	48 437	49 704	51 772	54 673	57 237
Total	740 982	762 375	765 285	738 187	701 854	680 782	679 495	675 790	670 247	645 453	633 476	626 960

2010	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Menores de 25 años	107 462	104 638	102 920	97 715	88 635	78 081	87 783	103 375	107 653	104 934	103 425	99 142
Proporción de jóvenes desempleados en el total (porcentaje)	14,50	13,73	13,45	13,24	12,63	11,47	12,92	15,30	16,06	16,26	16,33	15,81
25 a 29 años	64 339	66 671	67 436	65 017	61 724	59 234	57 139	54 632	52 226	50 111	48 683	47 671
30 a 39 años	194 160	201 227	201 200	192 580	184 202	181 718	176 787	169 829	164 602	156 921	153 161	151 632
40 a 49 años	205 381	213 165	215 342	209 055	199 991	197 045	194 452	188 320	186 114	179 841	176 261	175 945
50 a 55 años	108 412	112 603	113 432	110 286	105 340	103 473	102 179	99 397	98 643	94 484	92 286	91 814
Más de 55 años	61 228	64 071	64 955	63 534	61 962	61 231	61 155	60 237	61 009	59 162	59 660	60 756
Total	740 982	762 375	765 285	738 187	701 854	680 782	679 495	675 790	670 247	645 453	633 476	626 960

2011	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Menores de 25 años	92 038	82 223	61 888	52 758	43 034	40 455	56 875	72 124	79 979	79 677	84 002	81 911
Proporción de jóvenes desempleados en el total (porcentaje)	14,97	13,70	11,47	10,69	9,50	9,28	13,07	16,47	18,18	17,95	18,46	17,77
25 a 29 años	47 256	47 233	42 652	38 234	33 956	31 829	30 531	30 613	31 335	33 434	34 748	35 494
30 a 39 años	151 238	152 108	142 785	130 648	116 958	110 395	103 973	99 038	97 880	99 497	106 027	108 536
40 a 49 años	172 715	169 325	154 387	141 707	131 297	126 264	121 192	116 840	114 010	114 951	117 045	119 909
50 a 55 años	89 319	85 929	78 592	72 953	66 959	62 430	60 019	57 937	56 331	55 905	57 458	58 564
Más de 55 años	62 410	63 490	59 362	57 138	60 863	64 588	62 562	61 259	60 393	60 536	55 698	56 599
Total	614 976	600 308	539 666	493 438	453 067	435 961	435 152	437 811	439 928	444 000	454 978	461 013

2012	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Menores de 25 años	77 333	71 722	59 275	49 256	44 281	43 867	73 160	87 948	91 603	89 999	89 002	87 261
Proporción de jóvenes desempleados en el total (porcentaje)	16,33	15,14	13,04	11,57	10,80	10,86	17,05	19,93	20,72	19,73	18,69	17,67
25 a 29 años	36 939	37 623	36 643	34 062	32 285	31 353	31 190	31 525	31 742	34 148	36 301	37 884
30 a 39 años	113 601	115 714	113 266	106 835	103 025	101 005	99 016	97 608	96 471	100 899	106 974	112 124
40 a 49 años	125 559	127 130	125 141	119 529	116 237	114 439	112 661	111 419	110 544	115 383	122 522	129 942
50 a 55 años	60 970	61 534	60 255	57 809	56 282	55 530	54 918	54 417	53 661	55 384	58 034	60 688
Más de 55 años	59 167	60 143	59 961	58 350	57 828	57 920	58 098	58 303	58 175	60 335	63 488	65 876
Total	473 569	473 866	454 541	425 841	409 938	404 114	429 043	441 220	442 196	456 148	476 321	493 775

2013	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Menores de 25 años	81 533	71 614	60 360	49 889	44 320	45 939	81 571	88 926	94 231	9 428	93 639	90 151
Proporción de jóvenes desempleados en el total (porcentaje)	15,88	14,03	12,26	10,68	9,98	10,49	17,47	20,05	21,97	3,26	18,45	17,60
25 a 29 años	40 212	40 793	39 144	36 739	34 089	33 111	32 831	31 074	30 467	35 697	37 504	38 086
30 a 39 años	119 614	121 337	118 944	113 796	107 776	105 041	102 227	93 309	87 953	104 007	109 124	110 955
40 a 49 años	138 793	141 173	139 002	134 422	129 156	126 701	124 633	114 763	108 313	127 006	133 392	137 337
50 a 55 años	63 680	64 400	63 664	61 895	59 483	58 454	57 704	52 993	49 693	5 819	60 489	61 352
Más de 55 años	69 517	71 092	71 313	70 348	69 161	68 864	67 966	62 545	58 209	7 008	73 459	74 452
Total	513 349	510 409	492 427	467 089	443 985	438 110	466 932	443 610	428 866	288 965	507 607	512 333

Anexo V

Número de personas desempleadas inscritas al finalizar cada año, desglosado por zona de residencia: urbana y rural, durante el período 2009-2013

<i>Año 2009</i>	<i>Número de personas desempleadas</i>	<i>De las que son mujeres</i>
Total en diciembre de 2009	709 383	302 124
Urbana	337 159	160 670
Rural	372 224	141 454
<i>Año 2010</i>	<i>Número de personas desempleadas</i>	<i>De las que son mujeres</i>
Total en diciembre de 2010	626 960	264 401
Urbana	274 901	130 124
Rural	352 059	134 277
<i>Año 2011</i>	<i>Número de personas desempleadas</i>	<i>De las que son mujeres</i>
Total en diciembre de 2011	461 013	203 677
Urbana	184 113	90 948
Rural	276 900	112 729
<i>Año 2012</i>	<i>Número de personas desempleadas</i>	<i>De las que son mujeres</i>
Total en diciembre de 2012	493 775	210 795
Urbana	188 858	91 992
Rural	304 917	118 803
<i>Año 2013</i>	<i>Número de personas desempleadas</i>	<i>De las que son mujeres</i>
Total en diciembre de 2013	512 333	215 781
Urbana	194 051	93 395
Rural	318 282	122 386

Anexo VI

Número de contratos individuales concluidos con ciudadanos romaníes, en vigor durante el año

Año	Género	Grupo de edad*	Jornada de trabajo			Empleador			Zona de ubicación del empleador**		
			Total	Parcial	Completa	Total	Estatal	Privado	Total	Urbana	Rural
2009	M	[15 a 24]	269 649	36 905	232 744	265 747	18 151	247 596	270 825	236 571	34 254
		[25 a 54]	2 007 008	220 255	1 786 753	1 947 659	494 728	1 452 931	2 009 850	1 710 887	298 963
		[55 a 64]	185 711	36 919	148 792	178 375	85 624	92 751	185 487	154 837	30 650
		[65 a 99]	21 120	9 303	11 817	20 351	8 362	11 989	21 323	17 669	3 654
	H	[15 a 24]	316 109	28 860	287 249	311 225	13 043	298 182	315 446	269 900	45 546
		[25 a 54]	2 127 392	161 561	1 965 831	2 047 905	315 867	1 732 038	2 125 653	1 809 148	316 505
		[55 a 64]	311 480	37 628	273 852	297 102	79 084	218 018	310 489	266 452	44 037
		[65 a 99]	38 596	14 968	23 628	37 374	9 826	27 548	37 992	32 881	5 111
Total			5 277 065	546 399	4 730 666	5 105 738	1 024 685	4 081 053	5 277 065	4 498 345	778 720
2010	M	[15 a 24]	411 891	69 598	342 293	403 966	30 195	373 771	411 579	358 164	53 415
		[25 a 54]	2 478 061	302 505	2 175 556	2 397 056	613 369	1 783 687	2 486 743	2 118 618	368 125
		[55 a 64]	201 593	43 791	157 802	193 375	97 513	95 862	202 123	168 586	33 537
		[65 a 99]	22 754	10 133	12 621	21 888	9 060	12 828	23 068	19 092	3 976
	H	[15 a 24]	446 619	52 502	394 117	438 512	19 596	418 916	443 782	378 047	65 735
		[25 a 54]	2 604 855	238 956	2 365 899	2 501 086	400 011	2 101 075	2 600 065	2 212 026	388 039
		[55 a 64]	345 660	48 011	297 649	329 933	94 016	235 917	344 589	295 826	48 763
		[65 a 99]	39 158	16 357	22 801	37 936	9 753	28 183	38 642	33 281	5 361
Total			6 550 591	781 853	5 768 738	6 323 752	1 273 513	5 050 239	6 550 591	5 583 640	966 951
2011	M	[15 a 24]	360 006	83 925	276 081	353 766	24 732	329 034	356 698	305 552	51 146
		[25 a 54]	2 544 984	398 646	2 146 338	2 473 553	680 459	1 793 094	2 551 430	2 167 364	384 066
		[55 a 64]	235 344	59 588	175 756	227 501	111 874	115 627	236 150	201 790	34 360
		[65 a 99]	19 167	10 463	8 704	18 356	5 980	12 376	19 233	16 030	3 203
	H	[15 a 24]	415 274	74 989	340 285	408 726	14 037	394 689	410 630	342 007	68 623
		[25 a 54]	2 683 120	347 301	2 335 819	2 585 385	426 856	2 158 529	2 685 179	2 260 828	424 351

Año	Género	Grupo de edad*	Jornada de trabajo			Empleador			Zona de ubicación del empleador**			
			Total	Parcial	Completa	Total	Estatal	Privado	Total	Urbana	Rural	
2012	M	[55 a 64]	424 440	73 058	351 382	405 445	117 519	287 926	423 305	365 358	57 947	
		[65 a 99]	36 016	18 550	17 466	34 739	6 984	27 755	35 726	31 071	4 655	
		Total	6 718 351	1 066 520	5 651 831	6 507 471	1 388 441	5 119 030	6 718 351	5 690 000	1 028 351	
	H	[15 a 24]	395 184	106 527	288 657	387 004	22 490	364 514	395 184	337 993	57 191	
		[25 a 54]	2 908 805	518 902	2 389 903	2 825 187	712 484	2 112 703	2 908 805	2 460 645	448 160	
		[55 a 64]	304 859	81 173	223 686	294 879	135 981	158 898	304 859	260 747	44 112	
		[65 a 99]	25 184	14 442	10 742	24 149	8 286	15 863	25 184	21 121	4 063	
		[15 a 24]	473 916	98 767	375 149	466 433	14 363	452 070	473 916	392 858	81 058	
		[25 a 54]	3 217 489	483 416	2 734 073	3 102 103	454 061	2 648 042	3 217 489	2 686 382	531 107	
		[55 a 64]	527 662	94 082	433 580	507 316	133 603	373 713	527 662	453 424	74 238	
		[65 a 99]	49 514	25 470	24 044	48 305	12 023	36 282	49 514	42 702	6 812	
	Total	7 902 613	1 422 779	6 479 834	7 655 376	1 493 291	6 162 085	7 902 613	6 655 872	1 246 741		
	2013	M	[15 a 24]	362 999	107 905	255 094	353 876	16 116	337 760	362 999	309 427	53 572
			[25 a 54]	2 906 639	545 037	2 361 602	2 816 664	671 881	2 144 783	2 906 639	2 455 471	451 168
			[55 a 64]	329 334	87 274	242 060	318 266	140 287	177 979	329 334	281 150	48 184
[65 a 99]			28 288	16 732	11 556	27 020	8 885	18 135	28 288	23 736	4 552	
H		[15 a 24]	437 666	98 823	338 843	429 963	12 125	417 838	437 666	360 794	76 872	
		[25 a 54]	3 190 492	520 509	2 669 983	3 073 625	417 979	2 655 646	3 190 492	2 650 037	540 455	
		[55 a 64]	548 307	99 373	448 934	526 201	135 774	390 427	548 307	469 975	78 332	
		[65 a 99]	54 364	27 060	27 304	52 936	13 303	39 633	54 364	46 452	7 912	
		Total	7 858 089	1 502 713	6 355 376	7 598 551	1 416 350	6 182 201	7 858 089	6 597 042	1 261 047	