



Agencia Națională
pentru Egalitate de Șanse
între Femei și Bărbați



Femei, cunoașteți-vă drepturile!

"Femeile, pentru a-și exercita drepturile,
trebuie în primul rând să le cunoască"

Cadrul legal general. Reglementări naționale.

Acte normative:

- Constituția României, republicată
- Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată
- Ordonanța de Urgență nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată
- Legea nr.283/2003 pentru ratificarea Protocolului opțional la Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, adoptată la New York la 6 octombrie 1999

Dreptul femeii de a deține funcții și demnități publice, civile sau militare

Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea tuturor funcțiilor și demnităților.

Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.



Dreptul femeii la egalitate de șanse, dreptul de a nu fi discriminată

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

Prin **discriminare directă** se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.

Prin **discriminare indirectă** se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

Conform Convenției pentru Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare față de Femei, statele părți condamnă discriminarea împotriva femeilor sub toate formele sale și hotărăsc să continue prin toate mijloacele necesare și fără întârziere o politică de eliminare a discriminării împotriva femeilor.

Drepturi egale în familie

Acte normative:

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

Dreptul femeii și al bărbatului în relațiile dintre soți

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

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

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

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

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



Șanse egale între femei și bărbați pe piața muncii

Acte normative:

- Legea nr.53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr.202/2002, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată
- Ordonanța de Urgență nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Codul Penal

- **Dreptul femeii la egalitate de tratament și de șanse în domeniul muncii**
- **Dreptul la acces nediscriminatoriu la: alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități, angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, venituri egale pentru muncă de valoare egală, informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, promovare la orice nivel ierarhic și profesional, condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială, organizații patronale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.**

Orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex este interzisă.

Orice ordin de discriminare împotriva unor persoane pe criterii de sex este considerat discriminatoriu.

Constituie discriminare dispoziția de a discrimina o persoană pe baza criteriului de sex.

Este interzis ca deciziile privind o persoană să fie afectate de acceptarea sau respingerea de către persoana în cauză a unui comportament ce ține de hărțuirea sau de hărțuirea sexuală a acesteia.

În momentul în care ați înaintat o sesizare sau plângere privind discriminarea după criteriul de sex, nu puteți fi concediate. În acest sens, orice modificare unilaterală, de către angajator, a contractului sau a condițiilor de muncă este considerată discriminare și se sancționează.

Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația.

Nu sunt considerate cazuri de discriminare:

a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării;

b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;

c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă.

Încălcarea prevederilor legale cu referire la egalitatea de șanse între femei și bărbați atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.



Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de lege se fac de către:

a) inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor din domeniul muncii;

b) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor din alte domenii (educație, sănătate, cultură, informare, etc.)

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați poate primi reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al discriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private și le transmite instituțiilor competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii.

Protecția maternității la locul de muncă

Acte normative:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr.96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare
- Hotărârea Guvernului nr.537/2004 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr.96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările ulterioare
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr.158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare

- **Dreptul femeii care lucrează și este asigurată în sistemul asigurărilor de sănătate de a beneficia de concediu și de indemnizație pentru maternitate**

Concediul pentru sarcină și lăuzie și indemnizația de maternitate se acordă pe o perioadă de 126 de zile calendaristice. De aceleași drepturi beneficiază și femeile care nu mai lucrează, din motive neimputabile lor, dacă nasc în termen de 9 luni de la data pierderii calității de asigurat.

Concediul pentru sarcină se acordă pe o perioadă de 63 de zile înainte de naștere, iar concediul pentru lăuzie se acordă pe o perioadă de 63 de zile după naștere, dar se pot compensa între ele, cu efectuarea obligatorie a celor 42 de zile calendaristice de concediu de lăuzie.

Femeile cu handicap asigurate pot beneficia, la cerere, de concediu pentru sarcină, începând cu luna a 6-a de sarcină.

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

Pentru stabilirea celor 6 luni din care potrivit prevederilor menționate, se constituie baza de calcul a indemnizațiilor, se pot utiliza și perioade asimilate stagiului de cotizare sau perioade expres menționate de lege, iar veniturile care se iau în considerare sunt, în funcție de situația determinată, sau cuantumul indemnizațiilor, sau salariul



de bază minim brut pe țară, din perioadele respective.

Indemnizația de maternitate se suportă integral din bugetul Fondului Național unic de asigurări sociale de sănătate.

În cazul în care doriți să depuneți o plângere care să semnaleze încălcarea acestui drept, adresați-vă Casei Naționale a Asigurărilor de Sănătate sau structurilor sale teritoriale.

Alte drepturi de care beneficiază salariatele gravide, mame, lăuze sau cele care alăptează:

- Dreptul salariatei la dispensă pentru consultații prenatale efectuate în timpul programului de lucru de maximum 16 ore pe lună, fără diminuarea drepturilor salariale;

- Dreptul salariatelor de a nu fi expuse la riscuri care le pot afecta sănătatea și securitatea;

- Dreptul salariatelor de a nu fi constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz;

- Dreptul salariatelor de a fi informate, în scris, de către angajatori asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de muncă, precum și asupra drepturilor care decurg din prevederile legale;

- Dreptul salariatei ca angajatorul să păstreze confidențialitatea privind starea sa de graviditate;

- Dreptul salariatei de a beneficia de modificarea corespunzătoare a condițiilor de lucru și/sau a orarului de muncă, ori, dacă nu este posibil, de repartizarea la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale;

- Dreptul salariatei la concediu de risc maternal în cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să modifice corespunzător condițiile de lucru și/sau orarul de muncă, ori, să repartizeze salariața la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, după cum urmează:



a) înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, pentru salariatele gravide,

b) după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, pentru salariatele care au născut recent sau care alăptează, în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani.

Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pentru maximum 120 de zile, de către medicul de familie sau de către medicul specialist. Eliberarea certificatului medical se va face în condițiile în care salariată s-a prezentat la consultațiile prenatale și postnatale, conform normelor Ministerului Sănătății.

- Dreptul salariatelor la o indemnizație de risc maternal pe durata concediului de risc maternal care se suportă integral din bugetul Fondului Național unic de asigurări sociale de sănătate. Concediul și indemnizația de risc maternal se acordă fără condiție de stagiul de cotizare. Cuantumul indemnizației reprezintă 75% din baza de calcul stabilită conform legii;

- Dreptul la reducerea cu 1/4 a duratei normale de muncă a salariatei gravide, care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului;

- Dreptul salariatelor de a nu fi obligate de către angajator să realizeze activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenți sau condiții de muncă speciale precum și dreptul de a nu desfășura munca în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat;

- Dreptul salariatei care alăptează de a primi, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului;

- Dreptul salariatelor gravide, care au născut recent, care alăptează, a salariatelor aflate în concediu de risc maternal, în concediu de maternitate, în concediu de creștere a copilului, sau în concediu de îngrijire a copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani, de a nu li se desface raporturile de muncă, în primele 6 luni după revenirea salariatei la locul de muncă. Aceste dispoziții nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii;

- Dreptul salariatelor de a fi informate de către angajator referitor la drepturile pe care le au în relațiile de muncă, inclusiv prin afișare în locuri vizibile.

Obligațiile salariatelor:

Salariată gravidă, salariată care a născut recent și salariată care alăptează are obligația să informeze în scris angajatorul și să-i prezinte certificatul medical eliberat de medicul de familie care atestă starea medicală. În cazul în care salariatele nu își îndeplinesc această obligație, angajatorul poate fi exonerat, în anumite cazuri, de obligațiile sale prevăzute de lege.

În cazul salariatelor care au născut recent, informarea și certificatul medical trebuie înaintate nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut.

Obligațiile angajatorilor:

Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă în cazul:

- a) salariații gravide, care a născut recent, care alăptează, din motive care au legătură directă cu starea sa;
- b) salariații care se află în concediu de risc maternal, interdicția este valabilă o singură dată, în primele 6 luni după revenirea salariații la locul de muncă;
- c) salariații care se află în concediu de maternitate;
- d) salariații care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;
- e) salariații care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.

Dispozițiile nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Salariații aflate în situațiile menționate la lit.a) – e) ale căror raporturi de muncă au încetat din motive pe care le consideră ca fiind legate de starea lor, au dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în



termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia, conform legii. Acțiunea în justiție este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbru judiciar. În cazul în care o salariată contestă o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.

Încălcarea drepturilor privind protecția maternității la locurile de muncă constituie contravenție și se sancționează. Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor contravenționale se face, în funcție de natura acestora, de către:

a) inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă pe a căror rază teritorială se află sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului și, după caz, de către personalul împuternicit al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;

b) personalul împuternicit din casele județene de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;

c) personalul împuternicit din cadrul direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București, conform legislației sanitare în vigoare.

Obligațiile reprezentanților sindicali:

Reprezentanții sindicali sau reprezentanții aleși ai salariaților având atribuții privind asigurarea respectării egalității de șanse între femei și bărbați au obligația de a organiza semestrial, în unitățile în care funcționează, informări privind prevederile legale referitoare la protecția maternității la locurile de muncă.

Concilierea vieții de familie cu cea profesională

Acte normative:

- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului, cu modificările și completările ulterioare
- Hotărârea de Guvern nr.1025/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr.148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului, cu modificările și completările ulterioare
- Hotărârea de Guvern nr.319/2006 privind aprobarea Strategiei naționale privind egalitatea de șanse între femei și bărbați 2006-2009 și a planului de acțiune
- Legea nr.193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și a tichetelor de creșă
- Hotărârea de Guvern nr.1317/2006 pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr.193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și a tichetelor de creșă

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

Începând cu data de 1 ianuarie 2007, persoanele care, în ultimul an anterior datei nașterii copilului, au realizat timp de 12 luni venituri profesionale supuse impozitului pe venit beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, precum și de o **indemnizație lunară de 600 lei**.

Persoanele care sunt îndreptățite să beneficieze de indemnizația pentru creșterea copilului și care revin la locul de muncă beneficiază de un **stimulent de 100 lei**, plata indemnizației fiind suspendată.

Indemnizația lunară sau stimulentul se cumulează cu **alocația de stat pentru copii** prevăzută de lege. Quantumul alocației de stat pentru copii este următorul :

- a) 200 lei lunar, în situația copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copiilor cu handicap;
- b) cel acordat conform legii pentru copiii aflați în situații deosebite.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Măsurile de protecție ale femeilor victime ale violenței

Acte normative:

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

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

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

Măsurile de protecție ale femeilor victime ale violenței domestice:

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

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

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

- măsuri de păstrare a confidențialității identității victimelor;

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

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

Măsuri de protecție ale femeilor victime ale violenței în general:

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

- serviciile și organizațiile care asigură consiliere psihologică sau orice alte forme de asistență a victimei în funcție de necesitățile acesteia;

- organul de urmărire penală la care pot face plângere;
- dreptul la asistență juridică și instituția unde se pot adresa pentru exercitarea acestui drept;
- condițiile și procedura pentru acordarea asistenței juridice gratuite;
- drepturile procesuale ale persoanei vătămate, ale părții vătămate și ale părții civile;
- condițiile și procedura pentru a beneficia de dispozițiile legale privind protecția martorilor;
- condițiile și procedura pentru acordarea compensațiilor financiare de către stat.

În cazul în care sunteți victimă a violenței domestice, adresați-vă secției de

poliție în a cărei rază teritorială locuiți, tribunalului în a căruia rază teritorială aveți domiciliul, compartimentului de la nivelul fiecărui județ și al municipiului București, cu atribuții în combaterea violenței în familie, aflat în coordonarea metodologică a Agenției Naționale pentru Protecția Familiei.



