

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară: Inițiativa locuri de munca pentru tineri

Obiectivul Specific 1.1 - Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile

Obiectivul Specific 1.2 - Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile

Titlul proiectului: Tineri Neets - Viitori Antreprenori in SV Oltenia

Contract: POCU/991/1/3/154751

Solicitant: ASOCIATIA "CENTRUL DE EXCELENȚA PENTRU TINERI"

Egalitate de șanse Informare Persoane apartinand GT



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

RECRUTĂM TINERI

cu vârsta cuprinsă între 16-29 de ani
din regiunea SUD-VEST OLTENIA

Tineri Neets - Viitori antreprenori în SV Oltenia POCU 154751



Programe de calificare

Cursuri de competențe nonformale

Program de competențe în domeniul IT

ÎNFIINTAREA DE AFACERI INOVATIVE

Curs de competențe antreprenoriale

Cursuri de competențe nonformale

Cursuri de evaluare și certificare competențe profesionale

CE&T



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

Contextul aparitiei și dezvoltării conceptului de egalitate de șanse

Conceptul de egalitate de șanse s-a dezvoltat în contextul transformărilor sociale, culturale și economice specifice secolului XX.

Conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

Secțiunea 1.

Conceptul de egalitate de șanse

- 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, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.
- Prin sex se desemnează ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații.
- Prin gen se desemnează ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați.
- Prin stereotipuri de gen se înțeleg sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații.

Secțiunea 2.

Discriminarea

- Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

2.1. Discriminarea bazata pe criteriul de sex:

Discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea. Exemplu: Concedierea unei femei din motive legate de starea ei de graviditate.

2.2. Discriminarea directa:

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. Exemplu: Anunțurile de tipul - angajăm femei de serviciu/angajăm secretare.

2.3. Discriminarea 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.

2.4. Discriminarea pozitivă.

Acțiunile pozitive au drept scop promovarea principiului tratamentului egal pentru o categorie de femei sau bărbați, care la un moment dat este într-o poziție dezavantajoasă în comparație cu majoritatea. Ele sunt inițiate pentru a oferi categoriei defavorizate o serie de avantaje cu scopul stabilirii unor șanse reale în accesul la anumite drepturi

Este ilegală discriminarea persoanelor pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine etnică sau rasială, religie, convingeri sau orientare sexuală.

Un interes special este acordat discriminării la locul de muncă a femeilor, minorităților sexuale și persoanelor cu handicap.

În ceea ce privește discriminarea femeilor, în toate țările lumii (în special cele ale lumii a treia) acestea sunt, în general, implicate în activități profesionale mai puțin calificate și, deci, mai slab remunerate.

În cercetările de specialitate se deosebesc două forme principale de discriminare a femeii în domeniul muncii:

- discriminare la salarizare, când pentru prestarea unei munci similare din punct de vedere cantitativ și calitativ, femeile primesc o remunerare diferențiată;
- segregarea profesională, când femeile au un acces mai limitat la anumite profesii (de regulă, mai prestigioase și mai bine plătite).

Motivele principale ale discriminării femeilor sunt:

- Atitudinile preconcepute ale ofertantului locului de muncă față de angajarea femeilor pe care le consideră forță de muncă inferioară,
- Preferința angajatorului, care este, de regulă, bărbat, pentru lucrători de sex masculin din considerente de socializare sau solidaritate bărbătească, dorind să lucreze mai mult cu un colectiv de bărbați, decât cu un grup de femei sau crezând că un conducător barbat este mai eficient;
- Previziunile angajatorului referitoare la productivitatea probabilă a candidatului femeie, întrucât prestația acesteia poate fi intreruptă de casatorie, nașterea și îngrijirea copiilor. De aceea ofertantul acordă prioritate unui solicitant de sex masculin sau, în cazul când angajează totuși o femeie, aceasta este plătită mai puțin.

De asemenea, maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare Aspectul cel mai important care trebuie subliniat de la bun început în legătură cu maternitatea este că aceasta nu poate constitui motiv de discriminare pentru femei. Legea 340 /2006 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați stabilește faptul că este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

Secțiunea 3.

Hărțuirea:

Prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

Nu sunt considerate discriminări:

- măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;
- acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;
- diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

3.2.Obligațiile angajatorului privind prevenirea hărțuirii și a hărțuirii sexuale la locul de muncă

Legea nr. 340 /2006 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați prevede și câteva obligații pentru angajator, în vederea prevenirii și eliminării oricărui comportamente, definite drept hărțuire și hărțuire sexuală:

3.2.1. Să prevadă în Regulamentele Intern (RI) al organizației sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, comițând acțiuni de discriminare

3.2.2. Să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii sexuale la locul de muncă;

3.2.3.Să aplice imediat după sesizarea sancțiunilor disciplinare împotriva oricărei manifestări de hărțuire la locul de muncă.

Secțiunea 4.

Prevederi legale privind egalitatea de șanse și de tratament

Necunoașterea legislației

Angajatorii pot să nu fie suficient de informați în legătură cu prevederile privind egalitatea de șanse. Astfel, necunoașterea legislației antidiscriminare și cea privind egalitatea de șanse poate duce la diferențe pe piața muncii între femei și bărbați.

În plus, necunoașterea de către angajați a drepturilor pe care le au pe piața muncii sau a măsurilor pe care pot să le ia atunci când le sunt încălcate drepturile lasă loc abuzurilor din partea angajatorilor.

A. Cadrul legislativ la nivel european

I. CARTA DREPTURILOR FUNDAMENTALE A UNIUNII EUROPENE

Art. 21.1 „Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală”;

II. TRATATUL PRIVIND UNIUNEA EUROPEANĂ

Art. 3 „[...] Uniunea combate excluziunea socială și discriminările și promovează justiția și protecția sociale, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații și protecția drepturilor copilului [...]” ;

III. TRATATUL PRIVIND FUNCȚIONAREA UNIUNII EUROPENE, 2009

Art. 19.1 „Consiliul [...] poate lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, pe religie sau convingeri, pe handicap ,vârstă sau orientare sexuală” ;

IV. CONVENȚIA ONU PRIVIND DREPTURILE PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

Scopul Convenției este de a promova, proteja și asigura exercitarea deplină și în condiții de egalitate a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului de către toate persoanele cu dizabilități și de a promova respectul pentru demnitatea lor intrinsecă

V. Directive Europene

V.I. Directiva 2000/43/CE din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică;

V.II. Directiva 2000/78/CE privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă ;

V.III. Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE;

V.IV Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă;

V.V. Directiva 2004/113/CE de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;

**Fiecare
directivă
corespunde
uneia sau
mai multor
teme:**

- **Plată egală pentru muncă de valoare egală;**
- **Tratament egal la locul de muncă ;**
- **Tratament egal cu privire la sistemul de securitate socială;**
- **Tratament egal pentru angajați pe cont propriu;**
- **Protecția maternității;**
- **Organizarea timpului de lucru (standardele acceptate pentru timpul de muncă și cel de odihnă);**
- **Concediu parental (contractul cadru referitor la concediul parental de care poate beneficia oricare dintre părinți);**
- **Răsturnarea sarcinii probei în cazurile de discriminare pe bază de sex (în aceste cazuri sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat cererea de chemare în judecată, care trebuia să facă proba că nu a săvârșit acțiuni de discriminare pe bază de sex);**
- **Nediscriminarea lucrătorilor cu normă redusă (mai degrabă femeile decât bărbații sunt lucrători cu normă redusă).**

B. Cadrul legislativ la nivel național

I. **CONSTITUȚIA ROMÂNIEI** Art. 4 prevede că „România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială

II. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:
Art. 2.1 Prin discriminare se înțelege „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

III. **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse de tratament între femei și bărbați

Art. 1 alin. (2) ”În sensul prezentei legi, 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, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora”

Art. 2 alin. (1) „Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.”

Legea nr. 53/2003- CODUL MUNCII

Art.5.1 „În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii”

Art.5.2 „Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă,,

Art.5.3 Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Art.5.4 Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Sectiunea 5. Organizații naționale care au competențe în domeniul egalității de șanse

- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) este autoritatea de stat autonomă, sub control parlamentar, care își desfășoară activitatea în domeniul discriminării. Își exercită atribuțiile în domeniile: prevenirea, medierea, investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare, monitorizarea cazurilor de discriminare și acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării. www.cncd.org.ro
- Inspekția Muncii este organ de specialitate al administrației publice centrale în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. Instituția asigură exercitarea controlului în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței. Inspekția Muncii are ca principal scop urmărirea îndeplinirii obligațiilor legale de către angajatori în domeniul relațiilor de muncă, precum și a celor referitoare la condițiile de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor participanți la procesul de muncă. www.inspectmun.ro
- Direcția de Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (DESFB) aflată în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice are ca atribuții principale: elaborarea politicilor și planurilor naționale de acțiune ale Guvernului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și coordonarea aplicării acestora, primirea de reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative, referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private și transmiterea lor către instituțiile competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii. www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/familie/egalitate-de-sanse-intre-femei-si-barbati/1004-prezentare-si-atributii
- Instituția Avocatul Poporului este autoritate publică autonomă și independentă față de orice altă autoritate publică și are drept scop apărarea drepturilor și libertăților persoanelor fizice în raporturile acestora cu autoritățile publice. www.avp.ro

SECTIUNEA 6.

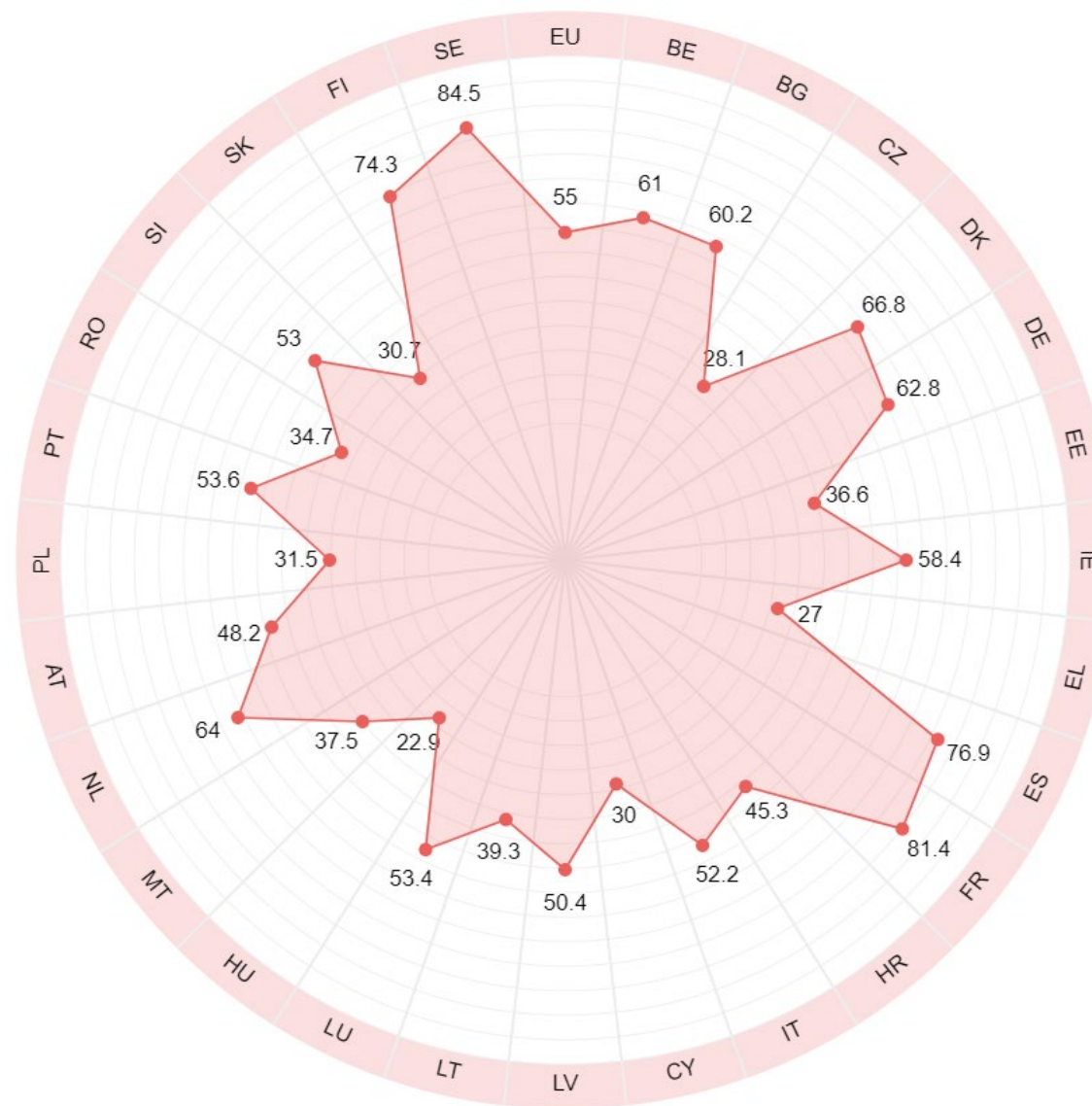
Ce faceti dacă sunteți discriminați/ discriminate?

- Puteți trimite o petiție Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) prin poștă (Piața Valter Mărăcineanu, nr 1-3, sector 1, 010155 București; sau prin email: support@cncd.org.ro;
- Vă puteți adresa către Judecătoria, Secția Civilă;
- Vă puteți adresa Direcției de Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați din cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

SECTIUNEA 7. Ce trebuie sa contina petitia?

- Petiția trebuie să conțină următoarele date obligatorii:
- - numele și prenumele persoanei care face plângerea;
- - adresa la care doriți să primiți răspunsul CNCD, adresa de contact pentru ca CNCD să poată lua legătura cu dumneavoastră pentru informații suplimentare, necesare soluționării cazului;
- - număr de telefon, pentru a putea fi contactat(ă) pentru informații suplimentare;
- - conținutul plângerii, în care veți scrie detaliat faptele pe care le considerați discriminatorii. Trebuie să scrieți cât mai detaliat și să prezentați cât mai multe argumente în favoarea cazului, pentru demonstrarea faptei de discriminare, împrejurările în care s-a petrecut fapta, martorii care au asistat la aceasta;
- - datele de identificare ale persoanei acuzate de discriminare (adresă, eventual telefon etc), necesare pentru contactarea acesteia de către CNCD pentru investigații suplimentare

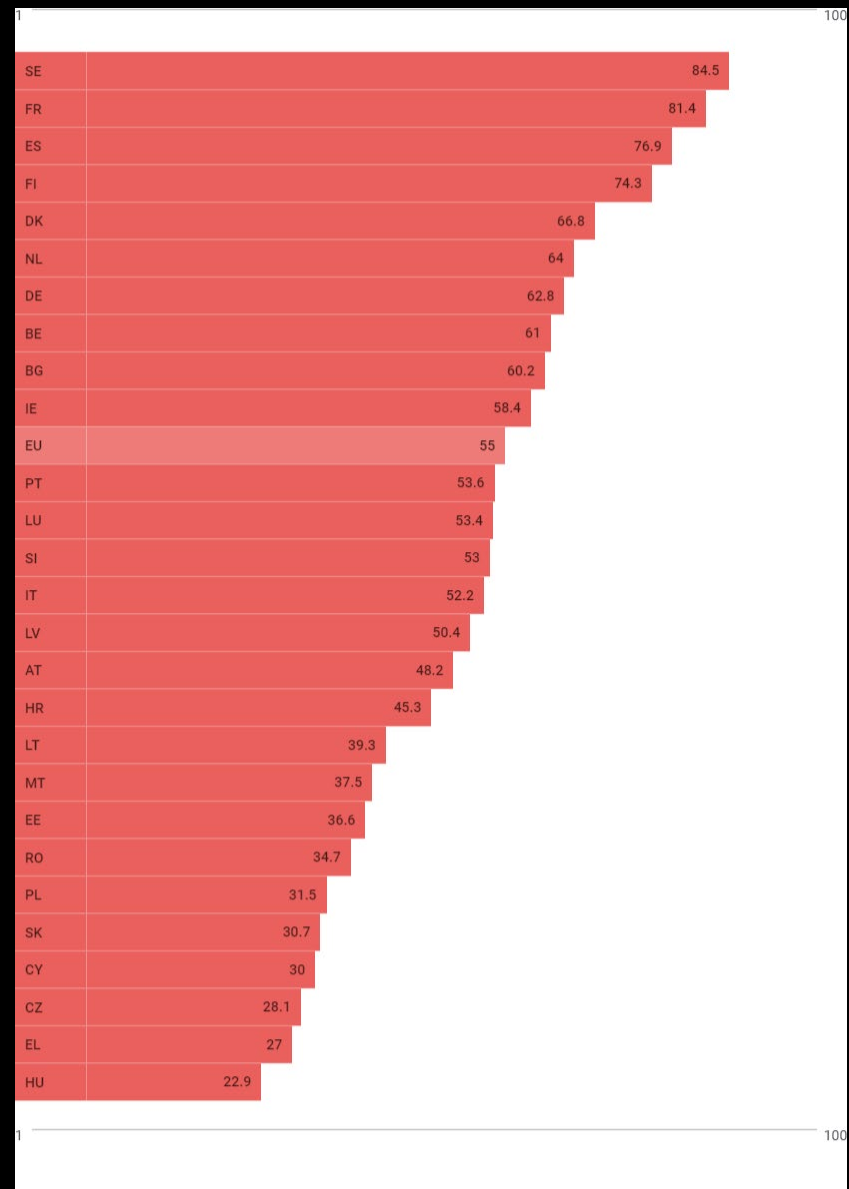
Date statistice 2021



Indicele egalității de gen în statele UE

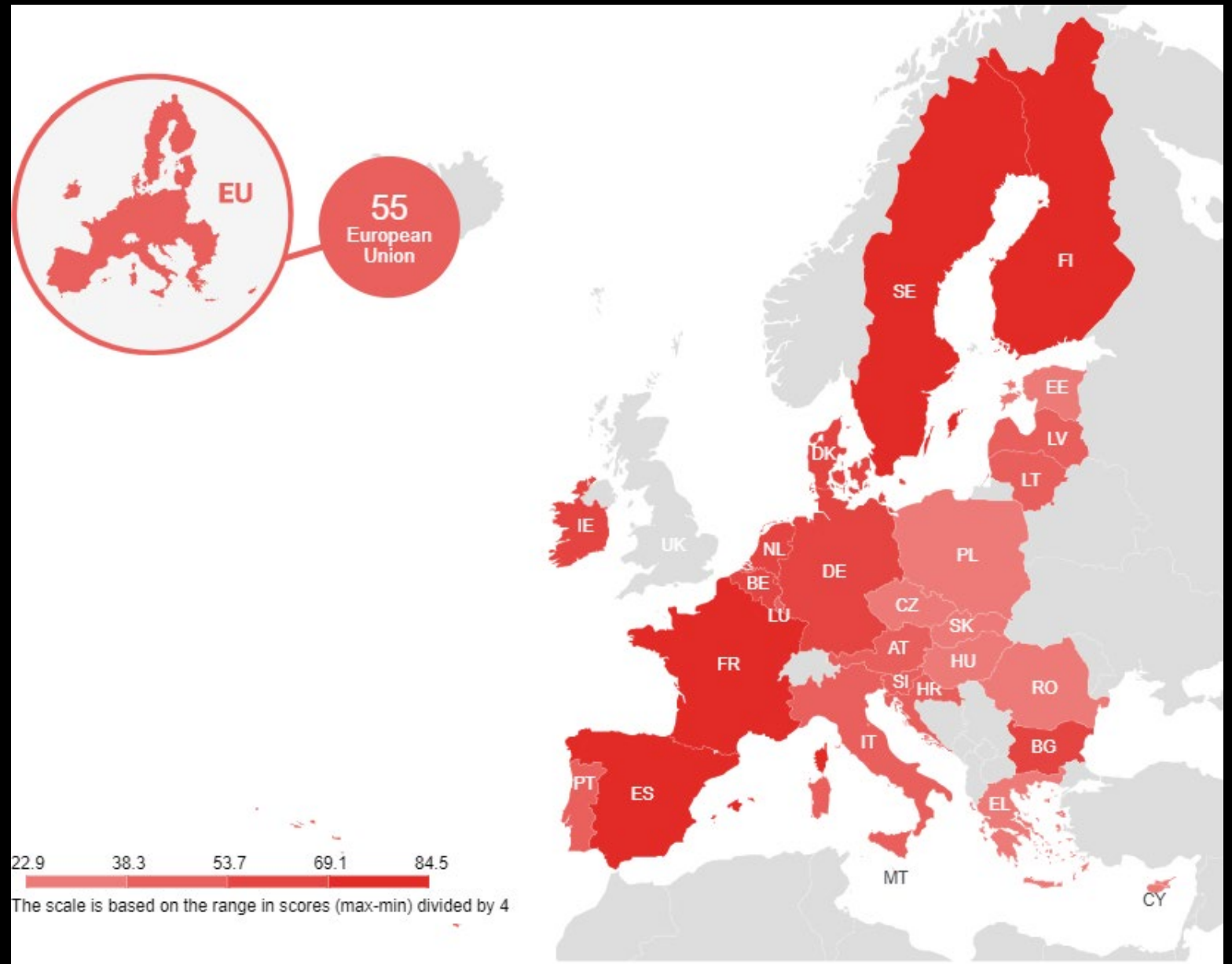
DATE STATISTICE 2021

Indicele egalității de gen în
statele UE



DATE STATISTICE 2021

Indicele egalității de
gen in statele UE



- Cu 54,5 din 100 de puncte, România ocupă locul 25 în UE la Indicele egalității de gen. Scorul său este cu 13,5 puncte sub scorul UE. Din 2010, scorul României a crescut cu 3,7 puncte. Din 2018, scorul României a rămas același (+ 0,1 puncte). În consecință, clasamentul României a rămas neschimbat din 2010.
- Inegalitățile de gen sunt cele mai pronunțate în domeniul puterii (34,7 puncte). Clasamentul României a coborât de pe locul 18 pe locul 21 în acest domeniu din 2018. Țara este cea mai îndepărtată de egalitatea de gen în luarea deciziilor economice, ocupându-se pe locul 26 cu doar 19 puncte.
- Din 2010, scorul României a scăzut în domeniul muncii (- 0,4 puncte). În plus, din 2018, scorul său a scăzut și în domeniul puterii (- 2,8 puncte). În consecință, clasamentul României a scăzut în aceste domenii de pe locurile 18 pe locurile 22, respectiv 21.

Surse

<https://fra.europa.eu/en/theme/gender>

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/compare-countries/power/map>

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/RO>

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/RO>