



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Ghid

privind integrarea temelor orizontale în cadrul proiectelor finanțate din Fondurile Europene Structurale și de Investiții 2014-2020

partea a I – a

Egalitatea de șanse și de tratament

Cuprins

ABREVIERI	2
CUVÂNT ÎNAINTE	3
CE CUPRINDE GHIDUL:	3
1. INTRODUCERE.....	4
2. CADRUL STRATEGIC PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT	5
3. CADRUL CONCEPTUAL	5
4. PREVEDERI LEGALE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT	7
3. FORME DE INTEGRARE A EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT	12
4. INTEGRAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎN CADRUL PROIECTELOR FINANȚATE DIN FESI 2014-2020	12
4.1 POTENȚIALUL PROIECTULUI DE A CONTRIBUI LA EGALITATEA DE ȘANSE	12
4.2 INTEGRAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎN DIVERSE STADII ALE PROIECTULUI.....	13
4.2.1. Definirea și planificarea proiectului.....	13
4.2.2. Implementarea proiectului.....	15
4.2.3. Monitorizarea și evaluarea proiectului.....	18
5. EXEMPLE DE BUNĂ PRACTICĂ	19
ANEXE	23
ANEXA 1 MIC DICȚIONAR DE TERMENI.....	24
ANEXA 2 LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ	31
ANEXA 3 LEGISLAȚIE EUROPEANĂ	34
ANEXA 4 ALTE DOCUMENTE INTERNAȚIONALE RELEVANTE	35
ANEXA 5 MATERIALE INFORMATIVE	37
ANEXA 6 EXTRASE RELEVANTE DIN LEGISLAȚIA EUROPEANĂ ȘI NAȚIONALĂ	38

Abrevieri

AM	Autoritate de Management
AP	Acordul de Parteneriat
CDFUE	Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene
CDI	Cercetare - Dezvoltare și Inovare
FC	Fondul de Coeziune
FEDR	Fondul European de Dezvoltare Regională
FEDR	Fondul European de Dezvoltare Regională
FEADR	Fondul European Agricol pentru Dezvoltare Rurală
FESI	Fondurile Europene Structurale și de Investiții
FSE	Fondul Social European
GES	Gaze cu efect de seră
MFE	Ministerul Fondurilor Europene
NU	Națiunile Unite
OIM	Organizația Internațională a Muncii
ONU	Organizația Națiunilor Unite
OT	Obiectiv Tematic
POC	Programul Operațional Competitivitate
POCA	Programul Operațional Capacitate Administrativă
POCU	Programul Operațional Capital Uman
POIM	Programul Operațional Infrastructură Mare
POR	Programul Operațional Regional
POPAM	Programului Operațional pentru Pescuit și Afaceri Maritime
PNDR	Programul National de Dezvoltare Rurală
RDC	Regulament privind dispozițiile comune
TIC	Tehnologia informațiilor și comunicațiilor
TFUE	Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene

Cuvânt înainte

Acest ghid este destinat să faciliteze aplicarea obiectivului orizontal al egalității de șanse și de tratament în utilizarea fondurilor ESI pentru perioada 2014-2020 și pentru a încuraja acțiuni și măsuri eficiente în elaborarea și implementarea proiectelor, în conformitate cu prevederile Acordului de Parteneriat dintre România și Uniunea Europeană.

În acest context, tematica egalității de șanse și de tratament, reunește **următoarele principii de bază**, așa cum sunt ele promovate în cadrul regulamentelor Fondurilor Europene Structurale și de Investiții 2014-2020 , respectiv:

- egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei (egalitatea de gen);
- nediscriminarea.

Pentru a promova egalitatea de șanse și tratament se va acorda atenție **accesibilității** pentru toți cetățenii la serviciile, spațiile și infrastructura care sunt furnizate sau deschise publicului.

În plus, egalitatea de șanse este privită în contextul **schimbărilor demografice**, din perspectiva efectelor îmbătrânirii populației și al eliminării decalajelor dintre generații.

Prezentul ghid urmărește să sprijine potențialii beneficiari care solicită finanțare nerambursabilă din Fondurile Europene Structurale și de Investiții (FESI), în integrarea principiilor **egalității de șanse și de tratament** în cadrul proiectelor lor, de la momentul pregătirii și până la finalizarea acestora.

Ce cuprinde ghidul:

- principalele elemente ale cadrului legal european și național cu privire la egalitatea de șanse și tratament;
- recomandări cu privire la integrarea egalității de șanse și de tratament în proiecte propuse pentru finanțare/ finanțate din fondurile ESI;
- exemple de bună practică în integrarea egalității de șanse.

Anexele ghidului cuprind un inventar al cadrului legislativ în domeniul integrării egalității de șanse și tratament, atât la nivel național, cât și la nivel european, alte materiale informative, precum și un mic dicționar explicativ al celor mai utilizați termeni.

**Recomandările din ghid sunt indicative și trebuie adaptate în strânsă legătură cu
ghidul solicitantului și regulile aplicabile
programului operațional prin care doriți să obțineți finanțare!**

1. Introducere

Egalitatea de șanse și de tratament are la bază participarea deplină și efectivă a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală.

Egalitatea de șanse și de tratament reprezintă un drept fundamental și o valoare de bază a Uniunii Europene, stipulată în articolul 8 al Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene (versiunea consolidată).

Totodată, egalitatea de gen, nediscriminarea, precum și asigurarea accesibilității reprezintă o condiție necesară pentru o creștere inteligentă, sustenabilă și incluzivă. *Fondurile Europene Structurale și de Investiții* reprezintă principalul instrument financiar al Uniunii Europene menit să sprijine implementarea acestor obiective.

În acest sens, Regulamentul privind dispozițiile comune de implementare a FESI nr. 1303/2013 (RDC), denumit în continuare Regulamentul Comun, stabilește ca obiectiv „*eliminarea inegalităților și promovare a egalității între bărbați și femei* în conformitate cu articolele 2 și 3 din Tratat, și face legătura și cu prevederile Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

În contextul proiectelor finanțate din Fondurile ESI, articolul 7 al Regulamentului comun prevede că:

„Statele membre și Comisia iau măsurile necesare pentru a preveni orice discriminare pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în timpul pregătirii și implementării programelor. Pe toată durata pregătirii și implementării programelor se va ține seama în special de accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități”.

Regulamentul privind Fondul Social European nr. 1304/2013 prevede că:

„Prin intermediul FSE, statele membre și Comisia sprijină, de asemenea, acțiuni punctuale specifice [...], în scopul creșterii participării durabile a femeilor la ocuparea forței de muncă și al creșterii numărului de femei angajate, combătând astfel feminizarea sărăciei, reducând segregarea pe motive de gen, combătând stereotipurile de gen pe piața forțelor de muncă și în educație și formare și promovând reconcilierea vieții profesionale cu viața privată pentru toți, precum și repartizarea egală a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei.” (Art. 7 Promovarea egalității de șanse între bărbați și femei)

și

„[...] combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și îmbunătățirea accesului persoanelor cu handicap, în vederea îmbunătățirii integrării pe piața forțelor de muncă, în educație și formare, consolidând astfel incluziunea socială, reducând inegalitățile în ceea ce privește nivelul de educație și starea de sănătate și facilitând tranziția de la asistența instituționalizată la cea acordată la nivelul comunității, în special în cazul celor

care se confruntă cu discriminarea multiplă.” (Art. 8 Promovarea egalității de șanse și nediscriminarea)

2. Cadrul strategic privind egalitatea de șanse și de tratament

Principalele **documente strategice** în domeniul egalității de șanse și tratament **la nivel european** sunt:

- Strategia cadru – Nediscriminare și șanse egale pentru toți;
- Strategia privind egalitatea între bărbați și femei 2010-2015;
- Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu handicap: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere (COM/2010/0636 final).

La acestea se adaugă **Strategia Europa 2020 pentru creștere inteligentă, sustenabilă și incluzivă** (Strategia UE 2020).

Principalul document strategic în domeniul egalității de șanse **la nivel național** este Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017.

Alte **strategii relevante pentru tematică** sunt:

- Strategia de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității rome pentru perioada 2015-2020;
- Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020;
- Strategia națională privind incluziunea socială și reducerea sărăciei 2015-2020;
- Strategia privind Reducerea Părăsirii Timpurii a Școlii în România;
- Strategia națională "O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități", 2016-2020;
- Strategia națională pentru promovarea îmbătrânirii active și protecția persoanelor vârstnice 2015–2020;
- Strategia Națională pentru Învățământ Terțiar 2015 – 2020.

3. Cadrul conceptual

Egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei

Consiliul European a definit **egalitatea șanse și de tratament între bărbați și femei** sau **egalitatea de gen**, astfel:

„Egalitatea de gen presupune un nivel egal de vizibilitate, afirmare și participare pentru ambele sexe în toate sferile vieții publice și private. Egalitatea de gen este opusul

inegalității de gen, nu a diferențelor de gen, și urmărește promovarea participării depline a femeilor și bărbaților în societate.”

Prevenirea oricărei forme de discriminare

În articolul 2 din Declarația Universală a Drepturilor Omului se stipulează:

„Fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta Declarație fără nici un fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări.”

Nevoia respectării acestui principiu provine din faptul că, în practică, apartenența la unele grupuri sociale determinate de caracteristici precum genul, originea etnică, apartenența religioasă, orientarea sexuală și existența unei dizabilități sau a unei boli ce poartă un stigmat social (HIV), generează adesea situații de inegalitate, care trebuie combătute, tocmai pentru a asigura o egalitate de șanse reală.

Accesibilitatea pentru toți cetățenii la serviciile, spațiile și infrastructura care sunt furnizate sau deschise publicului

Conceptul de **accesibilitate** este definit în „Strategia europeană pentru persoanele cu handicap 2010 - 2020 - Reinnoirea angajamentului către o Europă fără bariere” ca

“posibilitatea asigurată persoanelor cu dizabilități de a avea acces, în condiții de egalitate cu ceilalți cetățeni, la mediul fizic, transport, tehnologii și sisteme de informații și comunicare, precum și la alte facilități și servicii “.

De asemenea, conform Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată de România prin Legea nr. 221/2010,

“pentru a da persoanelor cu dizabilități posibilitatea să trăiască independent și să participe pe deplin la toate aspectele vieții, se vor lua măsurile adecvate pentru a asigura acestor persoane accesul, în condiții de egalitate cu ceilalți, la mediul fizic, la transport, informație și mijloace de comunicare, inclusiv la tehnologiile și sistemele informatice și de comunicații și la alte facilități și servicii deschise sau furnizate publicului, atât în zonele urbane, cât și rurale”

Schimbările demografice

Conceptul de „**schimbări demografice**” descrie structura de vârstă a unei populații care se adaptează permanent la schimbări în condițiile sau mediul de viață. În consecință, modificările în compoziția structurii de vârstă reprezintă rezultatul schimbărilor sociale.¹

¹ http://www.sociopolitical-observatory.eu/uploads/tx_aebgppublications/Working_Paper_no_4_Observatory_Demographic_change_in_Europe_Overview.pdf

Uniunea Europeană se confruntă cu schimbări demografice majore, reprezentate de:

- Îmbătrânirea populației;
- Rate scăzute ale natalității;
- Structuri familiale modificate;
- Migrație.

Schimbările demografice au un impact major asupra economiei europene și a statelor membre, afectând în aceeași măsură atât zonele rurale, cât și pe cele urbane, având implicații ce impun o serie de măsuri proactive, printre altele:

- îmbunătățirea condițiilor de muncă și a posibilităților de angajare a persoanelor în vârstă;
- sprijinirea oportunităților de formare în vederea creșterii nivelului de ocupare a forței de muncă, de reconversie profesională și de incluziune socială a femeilor, a tinerilor și a persoanelor în vârstă;
- furnizarea de servicii sociale de interes general care să ajute familiile și copii, să ofere facilități și îngrijire persoanelor în vârstă;

4. Prevederi legale privind egalitatea de șanse și de tratament

Cadrul legislativ la nivel european	
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”
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 [...]”
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”
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

DIRECTIVE EUROPENE	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>
---------------------------	---

Cadrul legislativ la nivel național	
CONSITUȚIA ROMÂNIEI	<p>Art. 4 prevede că <i>„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.”</i></p>
NEDISCRIMINARE	<p>Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare</p> <p>Art. 2.1 Prin discriminare se înțelege <i>„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.”</i></p>
EGALITATE DE SANSE ÎNTRE FEMEI SI BARBATI	<p>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați</p> <p>Art. 1 alin. (2) <i>„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”</i></p>

	<p>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.”</p>
<p>ACCESIBILITATEA</p>	<p>Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap</p> <p>Art. 4 „Autoritățile publice, furnizorii de servicii sociale, reprezentanții societății civile, precum și persoanele fizice și juridice responsabile de aplicarea prezentei legi au obligația să promoveze, să respecte și să garanteze drepturile persoanei cu handicap,[..]”</p> <p>Art. 62.1 „Clădirile de utilitate publică, căile de acces, clădirile de locuit construite din fonduri publice, mijloacele de transport în comun și stațiile acestora, taxiurile, vagoanele de transport feroviar pentru călători și persoanele principalelor stații, spațiile de parcare, străzile și drumurile publice, telefoanele publice, mediul informațional și comunicațional vor fi adaptate conform prevederilor legale în domeniu, astfel încât să permită accesul neîngrădit al persoanelor cu handicap,,</p> <p>Art. 70.1 „Autoritățile centrale și locale publice, precum și instituțiile centrale și locale, publice sau de drept privat, au obligația de a asigura servicii de informare și documentare accesibile persoanelor cu handicap,,</p> <p>Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată de România prin Legea nr. 221/2010</p> <p>Articolul 9 Accesibilitate</p> <p>„1. Pentru a da persoanelor cu dizabilități posibilitatea să trăiască independent și să participe pe deplin la toate aspectele vieții, Statele Părți vor lua măsurile adecvate pentru a asigura acestor persoane accesul, în condiții de egalitate cu ceilalți, la mediul fizic, la transport, informație și mijloace de comunicare, inclusiv la tehnologiile și sistemele informatice și de comunicații și la alte facilități și servicii deschise sau furnizate publicului, atât în zonele urbane, cât și rurale. Aceste măsuri, care includ identificarea și eliminarea obstacolelor și barierelor față de accesul deplin, trebuie aplicate, printre altele la:</p> <p>(a) Clădiri, drumuri, mijloace de transport și alte facilități interioare sau exterioare, inclusiv școli, locuințe, unități medicale și locuri de muncă;</p> <p>(b) Serviciile de informare, comunicații și de altă natură, inclusiv serviciile electronice și de urgență.</p> <p>2. Statele Părți vor lua, de asemenea, măsuri potrivite pentru:</p>

	<p>(a) A elabora, promulga și monitoriza implementarea standardelor minime și instrucțiunilor pentru accesibilizarea facilităților și serviciilor deschise publicului sau oferite acestuia;</p> <p>(b) A se asigura că entitățile private care oferă facilități și servicii deschise publicului sau oferite acestuia țin cont de toate aspectele legate de accesibilitate, pentru persoanele cu dizabilități;</p> <p>(c) A asigura părților implicate formare pe probleme de accesibilitate cu care se confruntă persoanele cu dizabilități;</p> <p>(d) A asigura, în clădiri și alte spații publice, semne în limbaj Braille și forme ușor de citit și de înțeles;</p> <p>(e) A furniza forme de asistență vie și intermediere, inclusiv ghizi, cititori și interpreți profesioniști de limbaj mimico-gestual, pentru a facilita accesul în clădiri și în alte spații publice;</p> <p>(f) A promova alte forme adecvate de asistență și sprijin pentru persoanele cu dizabilități în vederea asigurării accesului acestora la informație;</p> <p>(g) A promova accesul persoanelor cu dizabilități la noi tehnologii și sisteme informatice și de comunicații, inclusiv la Internet;</p> <p>(h) A promova proiectarea, dezvoltarea, producerea și distribuirea de tehnologii și sisteme informatice și de comunicații accesibile, încă din fazele incipiente, astfel încât aceste tehnologii și sisteme să devină accesibile la costuri minime.”</p> <p>Normativul privind adaptarea clădirilor civile și spațiului urban la nevoile individuale ale persoanelor cu handicap, indicativ NP 051-2012, aprobat prin Ordinul ministrului dezvoltării regionale și administrației publice nr. 189/2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ stabilește condițiile de calitate ale mediului construit - clădiri civile și spațiul urban - în vederea asigurării accesului neîngrădit și utilizării acestuia de către persoanele cu handicap, precum și de către persoane aflate temporar sau ocazional în situații de handicap; ▪ se aplică la proiectarea investițiilor noi pentru realizarea clădirilor civile și spațiului urban, cu respectarea legislației aplicabile în vigoare, precum și la proiectarea lucrărilor de intervenție pentru consolidarea, extinderea, modernizarea, modificarea și/sau transformarea clădirilor civile, precum și pentru modernizarea/reabilitarea spațiilor urbane existente, cu respectarea legislației aplicabile în domeniu.
RELAȚIILE DE MUNCĂ	<p>CODUL MUNCII</p> <p>Art.5.1 „În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii”</p>

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,,

3. Forme de integrare a egalității de șanse și de tratament

Integrarea obiectivului egalității de șanse și de tratament în cadrul proiectelor finanțate din FESI exprimă angajamentul de a pune în practică prevederile legale și orientările cuprinse în strategiile în domeniu, ținând cont de impactul pozitiv pe care implementarea acestor proiecte îl pot avea asupra egalității de gen, nediscriminării, accesibilității și schimbărilor demografice.

Există diverse forme pentru a aplica în practică principiul egalității de șanse și de tratament în implementarea fondurilor ESI, în conformitate cu ceea ce a fost stabilit în cadrul Acordului de Parteneriat, precum și în programele operaționale.

Integrarea prin *acțiuni transversale* este un proces de abordare integratoare prin care se urmărește ca obiectiv permanent organizarea reglementărilor, responsabilităților și resurselor unui proiect astfel încât să se obțină în mod egal beneficii pentru diversele categorii de persoane și prevenirea oricărei forme de discriminare.

Prin abordarea integratoare se are în vedere includerea perspectivei egalității de șanse și de tratament, chiar dacă nu există o situație de dezechilibru evident.

Acțiunile transversale nu presupun înlocuirea *acțiunilor specifice* care sunt folosite ori de câte ori diversele categorii de persoane se află într-o situație defavorabilă, în scopul de a le îmbunătăți statutul.

Cele două categorii de acțiuni sunt complementare și se potențează reciproc.

4. Integrarea egalității de șanse și tratament în cadrul proiectelor finanțate din FESI 2014-2020

4.1 Potențialul proiectului de a contribui la egalitatea de șanse

Integrarea acestor principii nu se poate realiza fără a stabili dacă genul sau vulnerabilitățile create de celelalte diferențe structurale, cum ar fi: rasa, etnia, nivelul de bunăstare socială, vârsta, handicapul, orientarea sexuală etc. sunt relevante pentru proiect.

În acest sens, cei interesați să solicite finanțare nerambursabilă din FESI pot utiliza o serie de întrebări în stadiul de definire a proiectului, cum ar fi:

- Cine va beneficia prin implementarea proiectului? Cui se adresează proiectul? (identificarea grupului țintă)
- Rezultatele proiectului au un impact potențial asupra unei/ unor categorii de persoane? (înțelegerea efectelor asupra diverselor categorii de persoane)
- Analiza problemelor a identificat factori care să fie luați în considerare pentru nevoile diferite ale grupului țintă?
- Nevoile diferite ale grupului țintă necesită adoptarea de măsuri speciale?
- Există informații, studii sau analize pentru determinarea situației inițiale?

Răspunsul la întrebările propuse vă va sprijini să determinați dacă un anumit proiect are implicații directe sau indirecte asupra relațiilor de gen sau a vulnerabilităților create de celelalte diferențe structurale, precum și la asigurarea accesibilității. Cu alte cuvinte, este recomandat ca acest proces să fie parcurs pentru definirea propunerii de proiect, chiar dacă în apelul de proiecte nu sunt incluse cerințe sau acțiuni dedicate sprijinirii unei anumite categorii de persoane.

Pe baza informațiilor obținute, printre altele, puteți stabili:

- obiectivele, rezultatele așteptate și activitățile proiectului;
- stabilirea de indicatori și ținte pentru măsurarea progresului și efectelor proiectului;
- grupul țintă;
- formele de integrare a principiilor astfel încât să promoveze egalitatea de gen, prevenirea și combaterea oricărei forme de discriminare, inclusiv asigurarea accesibilității;
- resursele necesare pentru acțiunile de integrare;

4.2 Integrarea egalității de șanse în diverse stadii ale proiectului

Pentru a promova egalitatea de gen, nediscriminarea, precum și asigurarea accesibilității, trebuie să încorporați principiul egalității de șanse și de tratament ca parte integrantă a diverselor stadii din ciclul de viață al unui proiect: definire și planificare, implementare, monitorizare și evaluare.

4.2.1. Definirea și planificarea proiectului

▪ *Considerații generale*

Asigurați-vă că respectați legislația în vigoare cu privire la egalitatea de șanse și tratament (acte normative, politici publice). Necunoașterea legislației privind egalitatea de gen și nediscriminarea poate duce la diferențe între diversele categorii de persoane asupra cărora proiectul poate avea impact direct sau indirect.

În definirea obiectivelor specifice țineți cont de aspectele referitoare la egalitatea de șanse și tratament și asigurați-vă că aceste obiective nu contribuie la adâncirea inegalităților, că nu generează discriminări din punct de vedere al accesibilității pentru cetățeni (servicii publice).

Răspundeți la următoarele întrebări:

- Cum pot afecta rezultatele sau activitățile proiectului diferite categorii de persoane?
- Opțiunile alese conduc la diverse forme de discriminare sau îngreșesc accesibilitatea?

- **Asigurarea unei abordări participative**

Implicarea potențialilor parteneri și/sau a factorilor interesați este importantă pentru stabilirea obiectivelor și activităților proiectului, dar și pentru determinarea impactului pe care acesta îl poate produce asupra diverselor categorii de populație:

- identificați și consultați reprezentanți ai grupului țintă cu privire la tematica proiectului, inclusiv cu privire la egalitatea de șanse și accesibilitate;
- consultați experți în domeniul egalității de șanse și/sau nediscriminării sau organizații neguvernamentale sau instituții guvernamentale/direcții de specialitate ale acestora;
- luați în considerare opțiunea parteneriatului cu instituții și organizații relevante în domeniul egalității de gen și nediscriminării;
- în cazul proiectelor care au în vedere acțiuni specifice este necesară cooptarea de experți în domeniul egalității de șanse și/sau nediscriminării în echipa proiectului;

- **Asigurarea unei structuri inclusive a personalului implicat în managementul și implementarea proiectului**

- anunțurile de angajare trebuie să ofere șanse egale tuturor categoriilor de persoane, inclusiv prin asigurarea accesibilității la informație;
- asigurați echilibrul de gen în cadrul echipelor de management și implementare a proiectului;
- folosiți experiența și cunoștințele persoanelor mai în vârstă pentru activitățile proiectului pentru a răspunde provocărilor generate de schimbările demografice;

Notă: Diferențele de șansă în procesul de recrutare a personalului pe o caracteristică de origine etnică, sex², handicap sau vârstă pot fi admise dacă unul dintre aceste criterii reprezintă o cerință profesională esențială și decisivă. În acest caz, condiția pusă trebuie să fie legitimă și proporțională.

- **Crearea unei culturi organizaționale favorabile incluziunii**

- instruiți personalul implicat în proiect pe teme de egalitate de șanse și de tratament și dobândirea de cunoștințe cu privire la inegalități;
- elaborați proceduri operaționale care să asigure abordarea integratoare;

- **Planificarea de acțiuni de informare, publicitate și conștientizare**

Stabilirea unei strategii de comunicare, având în vedere întrebarea: Cum va ajunge mesajul către persoanele care au probleme de accesibilitate? În acest sens este recomandat să adaptați mesajele în funcție de nevoile diverselor categorii de persoane.

² Legea 202/ 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, articolul 6 (5)(c)

▪ **Achiziții publice**

- recomandați operatorilor economici să introducă aspectele legate de gen și alte vulnerabilități în studiile de fezabilitate pe care le veți elabora în cadrul proiectului dvs;
- asigurați-vă că produsele achiziționate nu reprezintă risc de excluziune socială, adică accesul la produsele achiziționate să nu fie restricționat pentru anumite categorii de persoane;

4.2.2. Implementarea proiectului

▪ **Considerații generale**

- asigurați-vă că pe parcursul implementării nu apar situații care să contravină prevederilor legale în domeniul egalității de gen și nediscriminării;
- asigurați-vă că toate categoriile de persoane pot să participe în mod egal la activitățile proiectului, astfel încât să nu existe bariere care limitează egalitatea de șanse (program flexibil, spații și dotări accesibile inclusiv persoanelor cu dizabilități, resurse echilibrate în funcție de nevoile diverselor categorii de persoane etc.);
- asigurați în grupul țintă o structură echilibrată între femei și bărbați, dar și pe grupe de vârstă, în funcție de situație;
- utilizați un limbaj adecvat la elaborarea documentelor în cadrul proiectului, care să evite stereotipurile de gen și cele asociate altor vulnerabilități;
- introduceți în materialele elaborate în cadrul proiectului mesaje scurte care promovează egalitatea de șanse;
- introduceți în materialele elaborate în cadrul proiectului mesaje de informare și conștientizare cu privire la egalitatea de șanse și tratament;
- introduceți în programele de formare un modul de conștientizare cu privire la cerințele, drepturile și contribuția diverselor categorii de persoane, adaptat la tematica proiectului;
- transmiteți mesajele prin canale multiple și în forme variate. Informațiile trebuie să fie, de asemenea, accesibile persoanelor cu dizabilități;
- diseminați informațiile despre obiectivele și rezultatele proiectului către organizațiile și asociațiile care reprezintă interesele diverselor categorii de persoane.

Exemplu:

- *În cazul organizării unei conferințe, introduceți mesaje cu privire la problematica egalității de șanse și tratament.*
- *Pentru a purta o conversație sau a transmite un mesaj unei persoane cu dizabilitate auditivă este necesară asigurarea mijloacelor de comunicare corespunzătoare. De aceea, utilizarea pictogramelor, a limbajului Braille sau a*

unui interpret în limbaj mimicogestual constituie o obligație a primărilor, ministerelor sau oricăror instituții publice ce desfășoară activități cu publicul.

- În cazul în care la programele de formare participă persoane cu diverse dizabilități este necesară asigurarea mijloacelor de comunicare corespunzătoare: ecran mare, tastatură, programe adaptate alfabetului Braille, comandă vocală.
- Acolo unde este cazul, puteți introduce în materialele elaborate următorul mesaj „Termenii utilizați în prezenta/ prezentul [titlul documentului] pentru denumirea diverselor roluri se înțeleg atât la feminin, cât și la masculin.”

▪ Acțiuni specifice

Dacă proiectul este considerat relevant din punct de vedere al promovării egalității de gen și/sau al combaterii vulnerabilităților create de celelalte diferențe structurale, cum ar fi rasa, etnia, nivelul de bunăstare socială, vârsta, handicapul, orientarea sexuală etc., o parte dintre obiectivele specifice și activitățile proiectului pot fi concepute/formulate astfel încât să propuneți măsuri concrete/instrumente care să contribuie la eliminarea inegalităților și să promoveze egalitatea de șanse și tratament, astfel încât să determine o îmbunătățire a unor situații defavorabile în care se află diverse categorii de persoane. Astfel de acțiuni trebuie să fie însoțite de realizări concrete, cuantificabile prin utilizarea indicatorilor.

Recomandare: Utilizați strategiile naționale și europene pentru a identifica teme pentru acțiuni specifice proiectului care să includă egalitatea de șanse și tratament

Domenii de investiție	Tipuri indicative de intervenții
CDI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ acțiuni de promovare a echilibrului de gen în echipele de cercetare, pentru a încuraja participarea femeilor
TIC	<ul style="list-style-type: none"> ▪ dezvoltarea de programe electronice care să faciliteze accesul persoanelor cu diferite tipuri de dizabilități
IMM-uri	<ul style="list-style-type: none"> ▪ achiziționarea de echipamente cu adaptări specifice pentru diferite tipuri de dizabilități; ▪ îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru persoane cu mobilitate redusă (ex. prin munca la distanță); ▪ îmbunătățirea condițiilor de siguranță/confort la locul de muncă (de ex. diminuarea riscului de hartuire și hărțuire sexuală a femeilor în medii dominate de bărbați sau de tratament discriminatoriu al bărbaților în medii dominate de femei, parcări sau spații comune supravegheate video)
DEZVOLTARE URBANĂ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ adaptarea spațiului pietonal pentru persoanele cu deficiențe de vedere; ▪ dotarea trecerilor pietonale cu semnale auditive pentru persoanele cu deficiențe de auz; ▪ investiții în infrastructură³: asigurarea dotărilor specifice accesului pentru persoane cu

³ A se vedea Ordin 189/2013 pentru aprobarea reglementării tehnice "Normativ privind adaptarea clădirilor civile și spațiului urban la nevoile individuale ale persoanelor cu handicap, indicativ NP 051-2012 - Revizuire NP 051/2000"

	dizabilități la serviciile publice;
TRANSPORT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ asigurarea dotărilor specifice (lifturi de acces în stații, autobuze cu rampă pentru cărucioare) accesului pentru persoane cu dizabilități în mijloacele de transport
OCUPARE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ crearea unui mediu favorabil în vederea creării de locuri de muncă în rândul tuturor generațiilor (abordarea provocărilor demografice); ▪ încurajarea integrării pe piața muncii a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile la fenomenul discriminării; ▪ încurajarea antreprenoriatului feminin
SĂNĂTATE/SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ adaptarea serviciilor sociale/ de sănătate, inclusiv în orașele și satele mici îndepărtate (abordarea provocărilor demografice); ▪ servicii de consiliere pentru motivarea persoanelor vârstnice de a-și îmbunătăți abilitățile profesionale în vederea continuării activității pe piața forței de muncă sau evidențierea unor caracteristici specifice vârstei (sănătatea, finanțele, beneficiile utilizării tehnologiei moderne etc.); ▪ programe/facilități de sprijin pentru îngrijirea copiilor sau a altor persoane dependente, în timpul programului de lucru ▪ investiții în infrastructură⁴: asigurarea dotărilor specifice accesului pentru persoane cu dizabilități la serviciile publice;
EDUCAȚIE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ investiții în infrastructură: asigurarea dotărilor specifice accesului pentru persoane cu dizabilități la serviciile publice; ▪ organizarea unei campanii de sensibilizare și informare în rândul elevilor în vederea creșterii gradului de conștientizare cu privire la semnificația și importanța respectării dreptului la egalitate de șanse și tratament pentru toți; ▪ promovarea învățării în rândul persoanelor vârstnice; ▪ furnizarea de educație non-formală/ formală pentru vârstnici
CAPACITATE A INSTITUȚIUNILOR ȘI ADMINISTRAȚIILOR PUBLICE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ integrarea perspectivei de gen în elaborarea politicilor naționale; ▪ modificări ale politicilor de resurse umane pentru o mai bună integrare a lucrătorilor vârstnici; ▪ organizarea de seminarii de formare și conștientizare în domeniul egalității de șanse și tratament destinate angajaților din instituții și autorități publice; ▪ îmbunătățirea accesului la serviciile administrative, inclusiv în orașele și satele mici îndepărtate (abordarea provocărilor demografice)

⁴ Ibidem 3

4.2.3. Monitorizarea și evaluarea proiectului

Monitorizarea are un rol important în obținerea de rezultate specifice și obținerea impactului dorit.

În vederea monitorizării integrării temei orizontale a egalității de șanse și de tratament în activitățile proiectului, stabiliți încă din etapa de elaborare tipuri de informații și indicatori ce trebuie colectate, respectiv măsurați.

În acest sens, este recomandat să urmăriți și să raportați următoarele:

- echilibrul de gen și integrarea grupurilor vulnerabile în cadrul grupului țintă. În acest sens este important să colectați date cu privire la distribuția pe sexe și apartenența la grupuri vulnerabile a membrilor grupului țintă și/sau în cadrul echipelor de management de proiect;
- acțiunile transversale întreprinse și acțiunile specifice, dacă este cazul;
- quantumul sumelor dedicate acțiunilor specifice privind integrarea egalității de șanse, dacă se pot colecta date relevante;
- realizările concrete (indicatori) pentru acțiunile specifice propuse, dacă este cazul.

În ceea ce privește *evaluarea*, beneficiarii trebuie să aibă în vedere faptul că Autoritățile de Management vor evalua progresul în implementarea programelor operaționale. Această evaluare va viza și efectele integrării egalității de șanse și tratament la nivelul proiectelor.

5. Exemple de bună practică

1. Toolkit pentru egalitate și diversitate - Țara Galilor, Marea Britanie⁵

În cadrul priorității nr. 1 din FEDR – *Economie bazată pe cunoaștere și inovare pentru creștere* (exercițiul financiar 2007-2013) – o serie de proiecte au sprijinit atingerea indicatorului privind egalitatea de șanse referitor la adoptarea sau îmbunătățirea strategiilor de egalitate și diversitate și a sistemelor de monitorizare aferente.

Un astfel de proiect a dezvoltat un Toolkit pentru egalitate și diversitate, la pachet cu o aplicație electronică (iPad App). Astfel, proiectul SEREN implementat de Centrul de Cercetare de Geo-mediu al Universității din Cardiff își propune ca obiectiv principal dezvoltarea de tehnologii inovative în domeniul solului care să abordeze agenda reducerii emisiilor de carbon. Una din componentele proiectului a presupus utilizarea acestui Toolkit care să sprijine companiile galeze să: (1) evalueze stadiul actual al activităților cu privire la egalitate și diversitate, și (2) dezvolte strategia, planul de acțiune și sistemul de monitorizare proprii cu privire la egalitate și diversitate.

Toolkit-ul este un produs de software de sine stătător, cu o interfață prietenoasă, accesibil de pe orice calculator și browser de internet.

Aplicația conține:

1. O declarație de principiu (customizabilă) privind egalitatea și diversitatea pentru informarea angajaților, conducerii și voluntarilor dintr-o organizație;
2. Un chestionar electronic pentru evaluarea stării de fapt cu privire la egalitate și diversitate într-o organizație;
3. Un modul de formare cu privire la egalitate și diversitate;
4. Un test de evaluare a cunoștințelor dobândite în urma modulului de formare;
5. Formate prestabilite pentru planuri de egalitate și diversitate ce pot fi generate prin intermediul aplicației.

2. Proiectul privind oportunitățile de angajare derulat de Fundația Percy Headley – Comitatul Tyne and Wear, Marea Britanie⁶ - proiect finanțat din FSE

În cadrul acestui proiect beneficiarii au constatat că este nevoie de un intermediar care să faciliteze promovarea oportunităților de angajare pentru persoanele cu dizabilități. S-a format un grup de planificare a oportunităților de angajare și s-a format o rețea a angajatorilor

⁵ <http://gov.wales/docs/wefo/publications/140729ccteoesffactsheeten.pdf>

⁶ https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/314974/esf-good-practice-disabled-people.pdf

locali/regionali, rețea gestionată în parteneriat cu Forumul Angajatorilor privind Dizabilitățile. Activitățile proiectului au presupus organizarea de evenimente lunare pentru persoanele cu dizabilități la care angajați, angajatori și persoane cu dizabilități să poată să-și împărtășească rolurile și experiențele. Prezentările au oferit tuturor clienților informații valoroase cu privire la oportunitățile de angajare existente.

3. *Balanced Futures – Viitor echilibrat, Bristol, Marea Britanie – proiect finanțat din FSE*⁷

Acest program a fost implementat de ONG-ul Scout Enterprises prin intermediul unor servicii de contractare derulate alături de Jobcentre Plus (agenția britanică de ocupare a forței de muncă). Odată cu evoluția programului, Scout Enterprises a fost autorizată să sprijine în mod direct persoanele cu dizabilități în găsirea unui loc de muncă (tot sub supravegherea Jobcentre Plus). Organizația s-a concentrat pe zone în care prezența persoanelor cu dizabilități (în special probleme mintale) era mare, de ex. centre de zi, forumuri privind sănătatea mintală și proiecte comunitare.

Proiectul *Balanced Futures* oferă posibilitatea organizării unui interviu în trei părți pentru persoanele cu dizabilități, la care participă un consilier al organizației, un reprezentant al agenției de recrutare și un reprezentant al unui potențial beneficiar/angajator. Potențialul angajat și angajatorul stabilesc mai întâi un contact și astfel se clarifică foarte multe din aspectele legate de program și de locurile de muncă disponibile, până la interviul propriu-zis în vederea angajării. În acest fel, a crescut gradul de participare a persoanelor cu dizabilități pentru că au simțit că programul le este dedicat și că aici le sunt luate în considerare nevoile speciale.

4. *Proiectul Visage – Marea Britanie*⁸

Parteneriatul pentru dezvoltare *Visage*, condus de organizația caritabilă Action for Blind People, sprijină persoanele nevăzătoare și pe cele cu probleme de vedere în găsirea unui loc de muncă. Obținând finanțare prin programul EQUAL, parte a Fondului Social European, organizația aduce la un loc opt parteneri britanici și un număr de parteneri transnaționali care lucrează împreună pentru a produce o schimbare reală pentru persoanele nevăzătoare și pentru cele cu probleme de vedere. Scopul proiectului este de a testa și de a promova noi modalități de a combate toate formele de discriminare și inegalitate de pe piața muncii, pentru persoanele cu dizabilități de vedere care lucrează sau care caută un loc de muncă.

Astfel, proiectul a oferit printre altele un pachet on-line de sprijin pentru angajatori care conține informații practice care să-i ajute pe aceștia în angajarea și reținerea la locul de muncă a persoanelor cu probleme de vedere. Informațiile acoperă domenii precum:

- O justificare economică pentru angajarea persoanelor cu dizabilități de vedere;
- Sprijinul oferit de scheme guvernamentale precum Access to Work⁹;

⁷ https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/314974/esf-good-practice-disabled-people.pdf

⁸ <https://visage1.wordpress.com/2007/09/27/what-is-visage/>

⁹ <https://www.gov.uk/access-to-work/overview>

- Implicații ale recrutării de persoane cu dizabilități asupra aspectelor ce țin de securitatea la locul de muncă;
- Responsabilitățile angajatorilor conform legislației în vigoare;
- Adaptarea mediului fizic – surse pentru recomandări și de finanțare.

5. Programul Ensuring Positive Futures (EPF) - Marea Britanie¹⁰

Programul EPF a fost gestionat de mai multe organizații în parteneriat, printre care și organizații caritabile importante din domeniul HIV, întreprinderi, instituții guvernamentale și sindicate, toate colaborând în vederea sprijinirii la locul de muncă a persoanelor infectate cu HIV. HIV reprezintă o problemă la locul de muncă pe care toți angajatorii ar trebui să o înțeleagă. Cele mai multe persoane diagnosticate cu HIV sunt la vârsta activă și pot trăi vieți îndelungate și prospere dacă beneficiază de tratamentul și medicamentele adecvate.

Legea privind discriminarea pe bază de dizabilitate (The Disability Discrimination Act) reglementează și HIV din momentul diagnosticării. Este esențial ca angajatorii să înțeleagă cum să interacționeze cu persoanele infectate cu HIV de-o manieră corectă și în conformitate cu legea. Programul EPF a avut ca scop sprijinirea angajatorilor în înțelegerea nevoilor muncitorilor afectați de HIV și a persoanelor infectate cu HIV la locul de muncă.

Programul a sprijinit de asemenea sindicatele în dezvoltarea unor locuri de muncă prietenoase pentru persoanele infectate cu HIV. Politicile în aria HIV reprezintă un instrument util în facilitarea înțelegerii fenomenului HIV la nivelul forței de muncă și în asigurarea faptului că nu au loc discriminări din motive de ignoranță sau de neînțelegere. Programul EPF a sprijinit persoanele diagnosticate HIV pozitiv în găsirea și păstrarea locurilor de muncă oferind recomandări profesionale, sesiuni de instruire și scheme de asistență socială.

6. Proiectul privind Ucenicia Asistată – Consiliul comitatului Bedfordshire, Marea Britanie¹¹

Consiliul comitatului Bedfordshire a derulat mai multe proiecte de ucenicie asistată cofinanțate din Fondul Social European, în cadrul exercițiului financiar 2007-2013. Aceste proiecte s-au desfășurat în parteneriat cu mai multe organizații de la nivel local din domeniul inserției profesionale și din cel academic.

Cele 6 proiecte au vizat împreună un grup țintă de 1013 persoane aflate în șomaj sau inactive economic, din care 95 de persoane cu dizabilități mintale, autism sau dificultăți de învățare. Scopul proiectelor a fost acela de a facilita interacțiunea între potențialii angajatori și grupul țintă, de a sprijini grupul țintă în activități de ucenicie asistată care să-i ajute pe membri să descopere pentru ce tipuri de job au aptitudini, oferind în paralel consiliere profesională și oportunități de angajare. Acest scop a fost urmărit prin mai multe tipuri de activități, precum sprijinirea persoanelor vizate în alcătuirea unui plan profesional, dezvoltarea de abilități

¹⁰ <http://www.e-pf.org.uk/>

¹¹ http://www.centralbedfordshire.gov.uk/Images/ESF%20Plan%20D%20Project%20Descriptions%20-%20April%202015_tcm6-65311.pdf

profesionale și obținerea unor certificări relevante, dezvoltarea de abilități de comunicare, facilitarea contactelor cu 200 de angajatori etc.

7. Combaterea stereotipurilor de gen în programele de ucenicie din domeniul științelor (științe, tehnologie, inginerie, matematică) – Halesowen College, Marea Britanie¹²

Proiectul urmărește să promoveze oportunitățile pentru toți studenții și să combată activ stereotipurile de gen în sectoarele dominate în mod tradițional de bărbați, precum științele, ingineria și tehnologia. Ținta pe termen lung a proiectului este să sprijine creșterea participării femeilor în programele de ucenicie de nivel avansat și superior cu 30% pe o perioadă de 3 ani, eliminând dezechilibrele de gen prezente.

Colaborând cu angajatorii locali, universitatea va celebra succesul femeilor în științe, tehnologie, inginerie și matematică și va promova modele puternice care să inspire și să sprijine viitorii studenți. Incluziunea reprezintă un aspect cheie iar proiectul se va centra în jurul funcțiunilor carierei, implicând consilieri care să combată stereotipurile și să ofere recomandări și sprijin practic studenților.

Obiectivul este acela de a asigura studenților un sentiment de securitate și încredere în ceea ce privește dezvoltarea carierei. Pentru a atinge acest scop, proiectul va organiza ateliere de lucru în grup și sesiuni personalizate pentru a crește nivelul de încredere al studentului și pentru a sprijini procesul de obținere a unui loc de muncă. Proiectul va coagula o echipă de profesioniști care să ofere studenților din zone cu grupuri subreprezentate intervenții care promovează participarea și sporesc oportunitățile. De asemenea, se va asigura o conexiune cu angajatori în industriile științifice și tehnologice pentru a combate stereotipurile de gen. Universitatea va extinde implicarea angajatorilor în vederea promovării principiilor de bază ale egalității și diversității și alinierii obiectivelor acesteia în corelare cu acest proiect și cu agenda generală privind egalitatea de șanse.

¹² http://www.ecu.ac.uk/wp-content/uploads/2014/12/2014-12-ECU_SFA-project-summaries_online.pdf

ANEXE

Anexa 1 MIC DICȚIONAR DE TERMENI

Acces neîngrădit al persoanei cu dizabilități	Accesul fără limitări sau restricții la mediul fizic, informațional și comunicațional. (Legea nr. 448/2006, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap)
Acces/Acesibilitate	Ansamblul de măsuri și lucrări de adaptare a mediului fizic, precum și a mediului informațional și comunicațional conform nevoilor persoanelor cu handicap, factor esențial de exercitare a drepturilor și de îndeplinire a obligațiilor persoanelor cu handicap în societate. (Legea nr. 448/2006, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap)
Acțiune pozitivă	Acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare. (Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați)
Adaptare	Procesul de transformare a mediului fizic și informațional, a produselor sau sistemelor, pentru a le face disponibile și persoanelor cu handicap. (Legea nr. 448/2006, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap)
Adaptare rezonabilă	Acele modificări și ajustări necesare și adecvate, care nu impun un efort disproporționat sau nejustificat atunci când este necesar într-un caz particular, pentru a permite persoanelor cu dizabilități să se bucure sau să-și exercite, în condiții de egalitate cu ceilalți, toate drepturile și libertățile fundamentale ale omului. (Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată de România prin Legea nr. 221/2010)
Adaptare rezonabilă la locul de muncă	Totalitatea modificărilor făcute de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu handicap; presupune modificarea programului de lucru, achiziționarea de

	<p>echipament, dispozitive si tehnologii asistive si alte măsuri asemenea.</p> <p>(Legea nr. 448/2006, privind protecția si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap)</p>
Angajare asistată	<p>Opțiunea de angajare care facilitează munca în locuri de muncă obișnuite de pe piața competitivă a muncii și care presupune oferirea de sprijin în căutarea locului de muncă și la locul de muncă, transport, tehnologii ajutătoare, instruire, specializare.</p> <p>(Legea nr. 448/2006, privind protecția si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap)</p>
Categorie defavorizată	<p>Acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare.</p> <p>(Ordonanță nr. 137 /2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare)</p>
Comunicarea	<p>include limbaje, afișare de text, Braille, comunicare tactilă, imprimare cu corp mare de literă, mijloace multimedia accesibile, precum și modalități de exprimare în scris, audio, în limbaj simplu, prin cititor uman și moduri augmentative și alternative, mijloace și formate de comunicare, inclusiv informație accesibilă și tehnologie de comunicare</p> <p>(Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată de România prin Legea nr. 221/2010)</p>
Design universal	<p>proiectarea produselor, mediului, programelor și serviciilor, astfel încât să poată fi utilizate de către toate persoanele, pe cât este posibil, fără să fie nevoie de o adaptare sau de o proiectare specializate. Design Universal nu va exclude dispozitivele de asistare pentru anumite grupuri de persoane cu dizabilități, atunci când este necesar</p> <p>(Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată de România prin Legea nr. 221/2010)</p>
Discriminare	<p>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</p>

	<p>efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.</p> <p>(Ordonanţă nr. 137 /2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare)</p>
Discriminare bazată pe criteriul de sex	<p>Discriminarea directă şi discriminarea indirectă, hărţuirea şi hărţuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta îşi desfăşoară activitatea, precum şi orice tratament mai puţin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea.</p> <p>(Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi)</p>
Discriminare directă	<p>Situaţia în care o persoană este tratată mai puţin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situaţie comparabilă.</p> <p>(Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi)</p>
Discriminare indirectă	<p>Situaţia în care o dispoziţie, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepţia cazului în care această dispoziţie, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare şi necesare.</p> <p>(Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi)</p>
Discriminare multiplă	<p>Orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.</p> <p>(Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi)</p>
Discriminare pe criterii de dizabilitate	<p>orice diferenţiere, excludere sau restricţie pe criterii de dizabilitate, care are ca scop sau efect diminuarea sau prejudicierea recunoaşterii, beneficiului sau exercitării în condiţii de egalitate cu ceilalţi a tuturor drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului în domeniul politic, economic, social,</p>

	<p>cultural, civil sau în orice alt domeniu. Termenul include toate formele de discriminare, inclusiv refuzul de a asigura o adaptare rezonabilă</p> <p>(Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată de România prin Legea nr. 221/2010)</p>
Dizabilitate	<p>Termenul generic pentru afectări/deficiențe, limitări de activitate și restricții de participare, definite conform <i>Clasificării internaționale a funcționarii, dizabilității și sănătății</i>, adoptată și aprobată de Organizația Mondială a Sănătății, și care relevă aspectul negativ al interacțiunii individ-context.</p> <p>(Legea nr. 448/2006, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap)</p>
Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați	<p>Luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.</p> <p>(Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați)</p>
Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă	<p>Accesul nediscriminatoriu la: a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități; b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale; c) venituri egale pentru munca de valoare egală; d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia; e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional; f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere; g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială; h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea; i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.</p> <p>(Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați)</p>
Egalizarea șanselor	<p>Procesul prin care diferitele structuri sociale și de mediu, infrastructură, serviciile, activitățile informative sau documentare devin disponibile și persoanelor cu handicap.</p>

	(Legea nr. 448/2006, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap)
Hărțuire	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. (Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați)
Hărțuire sexuală	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. (Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați)
Incluziune socială	Setul de măsuri și acțiuni multidimensionale din domeniile protecției sociale, ocupării forței de muncă, locuirii, educației, sănătății, informării și comunicării, mobilității, securității, justiției și culturii, destinate combaterii excluziunii sociale. (Legea nr. 448/2006, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap)
Integrare socială	Procesul de interacțiune dintre individ sau grup și mediul social, prin intermediul căruia se realizează un echilibru funcțional al părților. (Legea nr. 448/2006, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap)
Muncă de valoare egală	Activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic. (Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați)
Persoană cu dizabilități	Acele persoane cărora, datorită unor afecțiuni fizice, mentale sau senzoriale, le lipsesc abilitățile de a desfășura în mod normal activități cotidiene, necesitând măsuri de protecție în sprijinul

	<p>recuperării, integrării și incluziunii sociale.</p> <p>(legea nr. 448/2006, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap)</p>
Principiul egalității de tratament	<p>Lipsa oricărui tratament discriminatoriu, direct sau indirect, pe criteriul de sex, în special prin referirea la starea civilă sau familială.</p> <p>Prin principiul egalității de tratament se înțelege: a) că nu va exista nicio discriminare directă bazată pe criteriul de sex, inclusiv aplicarea unui tratament mai puțin favorabil femeilor pe motive de sarcină și maternitate; b) că nu va exista nicio discriminare indirectă bazată pe criteriul de sex.</p> <p>(Ordonanța de Urgență Nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială)</p>
Scheme profesionale de securitate socială	<p>Schemele al căror scop este de a furniza salariaților sau persoanelor care desfășoară activități independente dintr-o întreprindere ori grup de întreprinderi, un domeniu de activitate economică, sector profesional sau grup de sectoare, prestații menite să suplimenteze ori să înlocuiască prestațiile prevăzute de sistemul general public de securitate socială, indiferent dacă apartenența la aceste scheme este obligatorie sau facultativă.</p> <p>(Ordonanța de Urgență Nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială)</p>
Șanse egale	<p>Rezultatul procesului de egalizare a șanselor, prin care diferitele structuri ale societății și mediului sunt accesibile tuturor, inclusiv persoanelor cu handicap.</p> <p>(Legea nr. 448/2006, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap)</p>
Tratament discriminatoriu	<p>Orice excludere, restricție ori diferență de tratament, direct sau indirect, între femei și bărbați.</p> <p>(Ordonanța de Urgență Nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială)</p>
Victimizare	<p>Orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului</p>

tratamentului egal și al nediscriminării.

(Ordonanță nr. 137 /2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare)

Anexa 2 LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ

Egalitatea de tratament între bărbați și femei

- Legea nr. 53/2003 *Codul muncii, republicată*;
- Legea nr. 202/2002 *privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare*;
- Legea nr. 115/2013 *privind aprobarea OUG 83/2012 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*;
- Legea nr. 229/2015 *privind modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați*;
- Hotărârea Guvernului nr. 1050/2014 *privind aprobarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 - 2017 și a Planului general de acțiuni pe perioada 2014 - 2017 pentru implementarea Strategiei*;
- Hotărârea Guvernului nr. 933/2013 *pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES)*;
- Hotărârea Guvernului nr. 1054/2005 *pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al Comisiilor județene și a Municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES)*.
- Legea nr. 210/1999 *privind concediul paternal*;
- Legea nr. 217/2003 *pentru prevenirea și combaterea violenței în familie, republicată*;
- Legea nr. 128/2013 *pentru abrogarea alin. (2)-(4) ale art. 7 din OUG 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii*;
- Ordonanța guvernului nr. 137/2000 *privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată*;
- Ordonanța de urgență nr. 61/2008 *privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, aprobată prin Legea 62/2009*;
- Ordonanța guvernului nr. 6/2015 *privind modificarea și completarea Legii nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie, aprobată prin Legea nr. 160/2015*;
- Ordonanța de urgență nr. 111/2010 *privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor*;

- Hotărârea Guvernului nr. 250/2014 *privind organizarea și funcționarea Departamentului pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, cu modificările și completările ulterioare;*
- Hotărârea Guvernului nr. 1156/2012 *privind aprobarea Strategiei naționale pentru prevenirea și combaterea fenomenului violenței în familie pentru perioada 2013-2017 și a Planului operațional pentru implementarea Strategiei naționale pentru prevenirea și combaterea fenomenului violenței în familie pentru perioada 2013-2017;*
- Hotărârea Guvernului nr. 1071/2013 *privind aprobarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014 - 2020 și a Planului de acțiuni pe perioada 2014 - 2020 pentru implementarea Strategiei naționale;*

Prevenirea și combaterea oricărei forme de discriminare

- Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 *privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*

Accesibilitatea

- Legea nr. 448/2006, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;
- Normativul privind adaptarea clădirilor civile și spațiului urban la nevoile individuale ale persoanelor cu handicap, indicativ NP 051-2012, aprobat prin *Ordinul ministrului dezvoltării regionale și administrației publice nr. 189/2013*

Documente internaționale ratificate de România

- Convenția (OIM) nr. 3/1919 privind protecția maternității;
- Convenția (OIM) nr. 4/1919 privind munca de noapte a femeilor;
- Convenția (OIM) nr. 89/1948 privind munca de noapte a femeilor care lucrează în industrie;
- Convenția (OIM) nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină și a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală;
- Convenția (OIM) nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei;
- Convenția nr. (OIM) 117/1962 privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale;
- Convenția (OIM) nr. 122/1964 privind politica de ocupare a forței de muncă;

- Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției asupra protecției maternității din 1952;
- Convenția Națiunilor Unite asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW); Declarația și Platforma de Acțiune de la Beijing (ONU);
- Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități;
- Carta Socială Europeană revizuită ratificată de România prin Legea 74/1999

Anexa 3 LEGISLAȚIE EUROPEANĂ

- Tratatul privind Uniunea Europeană, Tratatul privind funcționarea Uniunii europene și Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene;
- Strategia Uniunii Europene pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015;
- Raportul Comisiei Europene privind egalitatea între femei și bărbați 2014;
- Carta femeii 2010 - declarația Comisiei Europene;
- Directiva 2000/78/EC privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
- 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 a Consiliului;
- Directiva 2010/18/UE privind de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat între BUSINESS EUROPE, UEAPM, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE;
- 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 (reformă);
- 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;
- Directiva 92/85/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează;
- Directiva 79/7/CEE privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale

Anexa 4 Alte documente internaționale relevante

- Convenția europeană a Consiliului Europei privind drepturile omului (1950)
- Carta Socială Europeană (1961) și Carta Socială Europeană revizuită (1996) ;
- Convenția Consiliului Europei privind Combaterea Traficului de Ființe Umane (2005);
- Recomandarea Nr. R(85) 2 privind protecția juridică împotriva discriminării pe criteriul de sex;
- Recomandarea Nr. R(90) 4 privind eliminarea sexismului în limbaj;
- Recomandarea Nr. R(96) 51 privind concilierea vieții profesionale cu viața familială
- Recomandarea Nr. R(98) 14 privind abordarea integratoare de gen;
- Recomandarea Rec(2005) 5 privind protecția femeilor împotriva violenței;
- Recomandarea Rec(2003) 3 privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților la luarea deciziilor politice și publice;
- Recomandarea Rec(2007)13 privind abordarea integratoare de gen în educație;
- Recomandarea Rec(2007) 17 privind standarde și mecanisme ale egalității între femei și bărbați;
- Recomandarea Rec(2008) 1 privind includerea perspectivei de gen în politicile de sănătate;
- Recomandarea Rec(2010)10 privind rolul femeilor și bărbaților în prevenirea și rezolvarea conflictelor și consolidarea păcii;
- Recomandarea Rec(2013)1 privind egalitatea între femei și bărbați și media;
- Recomandarea Rec(2015) 2 privind abordarea integratoare de gen în sport;
- Recomandarea Comitetului de Miniștri către Statele Membre ale Consiliului Europei nr. R(92) pentru o politică coerentă pentru egalizarea șanselor pentru persoanele cu dizabilități;
- Recomandarea Rec (2006)5 a cu privire la Planul de Acțiune pentru promovarea drepturilor și a deplinei participări a persoanelor cu dizabilități în societate: îmbunătățirea calității vieții persoanelor cu dizabilități în Europa 2006 – 2015;
- Recomandarea CM/Rec(2009)8 a Comitetului de Miniștri către statele membre privind Realizarea participării depline prin Design Universal;
- Recomandarea CM/Rec (2011)14 a Comitetului de Miniștri către statele membre cu privire la participarea persoanelor cu dizabilități în viața politică și publică;
- Recomandarea CM/Rec(2012)6 a Comitetului de Miniștri a Statelor membre privind protecția și promovarea drepturilor femeilor și fetelor cu dizabilități;

- Recomandarea CM/Rec(2013)3 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei către statele membre privind asigurarea participării depline, egale și eficiente a persoanelor cu dizabilități în cultură, sport, turism și activități de organizare și petrecere a timpului liber;
- Recomandarea CM/Rec(2014)6 a Comitetului de Miniștri Statelor membre cu privire la Ghidul drepturilor omului pentru utilizatorii rețelelor de internet.

Anexa 5 Materiale informative

- Council of Europe Gender Equality Strategy 2014-2017
http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20Equality%20Strategy%202014-2017.pdf
- Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG_S_MS_98_2_rev_en.pdf
- Commission Communication - The demographic future of Europe – from challenge to opportunity: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0571&from=EN>
- Equality at work: Tackling the challenges Report of the Director-General Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work - http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf
- Gender Equality in Horizon 2020 - http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants_manual/hi/gender/h2020-hi-guide-gender_en.pdf
- Ensuring accessibility and non-discrimination of people with disabilities: A toolkit for using EU Structural and Cohesion funds - <file:///D:/Profiles/Radu.Iacob/Downloads/Fully%20accessible.pdf>
- Equal pay Exchange of good practices - [file:///D:/Profiles/Radu.Iacob/Downloads/ke7606199_en%20\(1\).pdf](file:///D:/Profiles/Radu.Iacob/Downloads/ke7606199_en%20(1).pdf)
- Promoting the implementation of European Union equality and non-discrimination standards in the programming and implementation of structural funds with respect to Roma - http://www.migpolgroup.com/wp_mpg/wp-content/uploads/2014/02/Promoting-EU-Non-discrimination-and-Equality-standards-in-the-programming-and-implementation-of-Structural-Funds-with-respect-to-Roma_layout-FINAL.pdf
- Ensuring accessibility and non-discrimination of people with disabilities - Toolkit for using EU Structural and Cohesion Funds <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=ro&pubId=174&furtherPubs=yes>
- Studii de caz privind egalitatea de șanse: abordări integratoare și proiecte de succes implementate în cadrul Instrumentelor Structurale din România <http://www.fonduri-ue.ro/files/publicatii/Brosura.Egalitatea.de.sanse.pdf>

Anexa 6 Extrase relevante din legislația europeană și națională

La nivel european, cadrul legislativ în domeniul egalității între bărbați și femei și nediscriminării este reprezentat în principal de directivele europene **2000/78/EC privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă**, respectiv **2006/54/CE privind principiul egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă**, ambele acte normative modificând și abrogând directiva europeană **76/207/CEE privind principiul egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă**. La acestea se adaugă directiva europeană **2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică**.

Potrivit art. 1 din **Directiva 2000/78/EC** aceasta „are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.” Directiva definește la art. 2 alin. (1) **conceptul de discriminare** drept o situație în care „o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1”. De asemenea, directiva mai precizează în cadrul aceluiași articol că „o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, (...)”. Totodată, la alin. (3) și (4) ale art. 2, directiva specifică faptul că „**Hărțuirea** este considerată o formă de discriminare, în sensul alineatului (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil legat de unul din motivele prevăzute la articolul 1, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre” și că „Orice comportament constând în a ordona cuiva să practice o discriminare împotriva unor persoane pentru unul din motivele prevăzute în articolul 1 este considerat discriminare în sensul alineatului (1).” Cât privește persoanele cu dizabilități, la art. 5 directiva stipulează faptul că „În scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, **sunt prevăzute amenajări corespunzătoare**. Aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator.”

Directiva 2000/43/CE stabilește „un cadru pentru combaterea discriminării pe baza rasei sau originii etnice, în vederea punerii în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament.” Complementar directivei 2000/78/CE, această directivă definește egalitatea de tratament drept situația în care „nu se face o discriminare directă sau indirectă pe baza rasei sau originii etnice”, și în oglindă cu aceasta stabilește la art. 2 alin. (2) că „(a) se consideră că are loc o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice;” și „(b) se consideră că are loc o discriminare indirectă atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră pune o persoană, de o anumită rasă sau origine etnică, într-o situație specială dezavantajoasă, în comparație cu alte persoane, în afară de cazul în care acea dispoziție, criteriu sau practică se justifică obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt corespunzătoare și necesare.” Alin. (3) și (4) precizează că **hărțuirea și instigarea la discriminare pe baza rasei și originii etnice** se consideră a fi tot discriminare. Art. 3 stabilește că această directivă se aplică tuturor persoanelor din sectorul public și din cel privat, în ceea ce privește: accesul la locul de muncă, inclusiv promovarea, accesul la orientare și formare profesională, condițiile de angajare, concediere și remunerare, afilierea la organizații profesionale, patronale sau sindicale, protecția socială, educație și accesul la bunuri și servicii, inclusiv locuință.

Directiva 2006/54/CE reiterează în alin. (2) al preambulului că „egalitatea între bărbați și femei este un principiu fundamental al dreptului comunitar, în temeiul articolului 2 și al articolului 3 alineatul (2) din tratat¹³, precum și al jurisprudenței Curții de Justiție. **În conformitate cu articolele din tratat menționate, egalitatea între bărbați și femei constituie o „misiune” și un „obiectiv” al Comunității, iar aceasta are obligația pozitivă de a o promova în toate acțiunile sale.**” Directiva își propune la art. 1 să „garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.” În acest sens, ea se concentrează asupra a trei elemente majore în aplicarea principiului egalității de tratament, și anume, (1) **accesul la muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională**, (2) **condițiile de muncă, inclusiv remunerația**, și (3) **sistemele profesionale de securitate socială**. Pe cale de consecință, directiva prevede la art. 4, art. 5 și art. 14 următoarele:

- a. „Pentru aceeași muncă sau pentru o muncă căreia i se atribuie o valoare egală, discriminarea directă sau indirectă pe criteriul sexului este eliminată din ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare.”
- b. „(...) orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului se interzice în sistemele profesionale de securitate socială, (...).”
- c. „Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește (...) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activitățile nesalariale sau la muncă,

¹³ Tratatul de Instituire a Comunității Europene.

(...) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare profesională, de formare profesională, de perfecționare și de reconversie profesională (...) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația (...) și afilierea la și angajarea în cadrul unei organizații sindicale sau patronale (...).”

La nivel național, principalele acte normative care reglementează **domeniul combaterii discriminării** sunt reprezentate de **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați**, **Ordonanța de Urgență nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială și Ordonanța de Urgență nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.**

OG nr. 137/2000 transpune la nivel național prevederile directivelor 2000/43/CE și 2000/78/CE. Similar acestora, ea definește la art. 2 alin. (1) discriminarea ca reprezentând „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.” La alin. (4) și (5) ale aceluiași articol se mai prevede că „orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități **atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe**, dacă nu intră sub incidența legii penale” și „**constituie hărțuire și se sancționează contravențional** orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.” Art. 3 prevede că „dispozițiile prezentei ordonanțe **se aplică tuturor persoanelor fizice sau juridice**, publice sau private, precum și instituțiilor publice (...)” Art. 26 al ordonanței stabilește **cuantumul amenzilor contravenționale** aplicabile în baza respectivului act normativ.

Legea nr. 202/2002 prevede la art. 2 alin. (1) că „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.” De asemenea, **art. 4 definește tipurile de discriminare și**

hărțuire pe criteriul de sex. Același act normativ stabilește la **art. 6** că (1) „Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1), (2) Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex, (3) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare, și (4) Respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.” În acest sens, **la art. 8, legea prevede obligația pentru angajatori** de a „(1) **asigura egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel**, inclusiv prin **introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare** și în regulamentele interne ale unităților, (2) **prevedea în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare**, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a)-e) și la art. 11, (3) **informa permanent pe angajați**, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.” Art. 36 stabilește că „Încălcarea prevederilor prezentei legi **atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală**, după caz, a persoanelor vinovate.”

Ordonanța de Urgență nr. 67/2007 transpune Directiva Consiliului nr. 86/378/CEE din 24 iulie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în regimurile profesionale de securitate socială, reiterează importanța nediscriminării bazate pe gen în regimurile profesionale de securitate socială și, la **art. 10**, prevede că „**Autoritățile competente nu vor acorda autorizație, respectiv nu vor permite funcționarea schemelor profesionale de securitate socială care cuprind dispoziții contrare principiului egalității de tratament.**”

Ordonanța de Urgență nr. 61/2008 transpune Directiva Consiliului 2004/113/CE din 13 decembrie 2004 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, „stabilește cadrul pentru combaterea discriminării bazate pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, în vederea punerii în practică a principiului egalității de tratament” (art.2) și prevede la art. 7 alin. (1) că „**utilizarea elementului sex ca factor în calcularea primelor și beneficiilor, în cadrul serviciilor de asigurare și a serviciilor financiare conexe, nu trebuie să determine diferențe în materie de prime și beneficii pentru persoana asigurată.**”

În ceea ce privește **accesibilitatea**, principalele acte normative care reglementează acest domeniu sunt **Legea nr. 448/2006** privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, *republicată, cu modificările și completările ulterioare* și *Normativul privind adaptarea clădirilor civile și spațiului urban la nevoile individuale ale persoanelor cu handicap, indicativ NP 051-2012*, aprobat prin *Ordinul ministrului dezvoltării regionale și administrației publice nr. 189/2013*.

Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare prevede:

1. Legea stabilește la **art. 2 alin. (1)** că „**Persoanele cu handicap sunt acele persoane** cărora mediul social, neadaptat deficiențelor lor fizice, senzoriale, psihice, mentale și/sau asociate, le împiedică total sau le limitează accesul cu șanse egale la viața societății, necesitând măsuri de protecție în sprijinul integrării și incluziunii sociale.”
2. La **art. 4** se precizează că „Autoritățile publice, furnizorii de servicii sociale, reprezentanții societății civile, precum și persoanele fizice și juridice responsabile de aplicarea prezentei legi au **obligația să promoveze, să respecte și să garanteze drepturile persoanei cu handicap, (...).**”
3. **Art. 21 alin. (1)** Autoritățile competente ale administrației publice au **obligația să faciliteze accesul persoanelor cu handicap la valorile culturii, la obiectivele de patrimoniu, turistice, sportive și de petrecere a timpului liber.**
4. **Art. 22** Autoritățile administrației publice locale au obligația să ia următoarele măsuri specifice în vederea asigurării transportului în comun al persoanelor cu handicap:
 - a. să achiziționeze mijloace de transport în comun adaptate;
 - b. să adapteze mijloacele de transport în comun aflate în circulație în limitele tehnice posibile, conform reglementărilor în vigoare;
5. **Art. 62 alin. (1)** Clădirile de utilitate publică, căile de acces, clădirile de locuit construite din fonduri publice, mijloacele de transport în comun și stațiile acestora, taxiurile, vagoanele de transport feroviar pentru călători și persoanele principalelor stații, spațiile de parcare, străzile și drumurile publice, telefoanele publice, mediul informațional și comunicațional vor fi adaptate conform prevederilor legale în domeniu, astfel încât să permită accesul neîngrădit al persoanelor cu handicap. **(2)** Clădirile de patrimoniu și cele istorice se vor adapta, cu respectarea caracteristicilor arhitectonice, conform prevederilor legale în domeniu. **(4)** Autoritățile administrației publice locale au obligația să includă reprezentanți ai Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap sau ai organizațiilor neguvernamentale ale persoanelor cu handicap în comisiile de recepție a lucrărilor de construcție ori de adaptare a obiectivelor prevăzute la alin. (1) și (2).
6. **Art. 63 alin. (1)** Autoritățile prevăzute de lege au obligația să elibereze autorizația de construcție pentru clădirile de utilitate publică numai în condițiile respectării prevederilor legale în domeniu, astfel încât să fie permis accesul neîngrădit al persoanelor cu handicap. **(2)** Prevederile alin. (1) se aplică și pentru clădirile de locuit care se construiesc ori pentru care se realizează lucrări de consolidare, de reabilitare, de extindere și/sau de modernizare, cu finanțare din fonduri publice.
7. **Art. 64 alin. (1)** Pentru a facilita accesul neîngrădit al persoanelor cu handicap la transport și călătorie, , autoritățile administrației publice locale au obligația să ia măsuri pentru:

- a. adaptarea tuturor mijloacelor de transport în comun aflate în circulație;
 - b. adaptarea tuturor stațiilor mijloacelor de transport în comun conform prevederilor legale, inclusiv marcarea prin pavaj tactil a spațiilor de acces spre ușa de intrare în mijlocul de transport;
 - c. montarea panourilor de afișaj corespunzătoare nevoilor persoanelor cu handicap vizual și auditiv în mijloacele de transport public;
 - d. imprimarea cu caractere mari și în culori contrastante a rutelor și a indicativelor mijloacelor de transport în comun.
8. **Art. 64 alin. (4)** Autoritățile administrației publice locale competente au obligația să ia măsuri pentru:
- a. adaptarea trecerilor de pietoni de pe străzile și drumurile publice conform prevederilor legale, inclusiv marcarea prin pavaj tactil;
 - b. montarea sistemelor de semnalizare sonoră și vizuală la intersecțiile cu trafic intens.
9. **Art. 64 alin. (6)** Administratorii infrastructurii feroviare și operatorii de transport feroviar au următoarele obligații:
- a. să adapteze cel puțin un vagon și stațiile principale de tren, pentru a permite accesul persoanelor cu handicap care utilizează fotoliul rulant;
 - b. să marcheze prin pavaj tactil contrastant căile spre peroanele de îmbarcare, ghișee sau alte utilități.
10. **Art. 65 alin. (1)** În spațiile de parcare de pe lângă clădirile de utilitate publică, precum și în cele organizate vor fi adaptate, rezervate și semnalizate prin semn internațional cel puțin 4% din numărul total al locurilor de parcare, dar nu mai puțin de două locuri, pentru parcare gratuită a mijloacelor de transport pentru persoane cu handicap.
11. **Art. 68** Proprietarii de spații hoteliere au următoarele obligații:
- a. să adapteze cel puțin o cameră pentru găzduirea persoanei cu handicap care utilizează fotoliul rulant;
 - b. să marcheze prin pavaj sau covoare tactile intrarea, recepția și să dețină harta tactilă a clădirii;
 - c. să monteze lifturi cu însemne tactile.
12. **Art. 70 alin. (1)** Autoritățile centrale și locale publice, precum și instituțiile centrale și locale, publice sau de drept privat, au obligația de a asigura servicii de informare și documentare accesibile persoanelor cu handicap.
13. **Art. 71 alin. (1)** Autoritățile publice au obligația să ia măsuri pentru:

- a. accesibilizarea paginilor de internet proprii, în vederea îmbunătățirii accesării documentelor electronice de către persoanele cu handicap vizual și mintal;
- b. utilizarea pictogramelor în toate serviciile publice;
- c. adaptarea telefoanelor cu telefax și teletext pentru persoanele cu handicap auditiv.

14. Art. 71 alin. (2) În achiziția de echipamente și softuri, instituțiile publice vor avea în vedere respectarea criteriului de accesibilitate.

Reglementarea tehnică Normativul privind adaptarea clădirilor civile și spațiului urban la nevoile individuale ale persoanelor cu handicap, indicativ NP 051-2012, aprobat prin Ordinul ministrului dezvoltării regionale și administrației publice nr. 189/2013 stabilește condițiile de calitate ale mediului construit - clădiri civile și spațiul urban - în vederea asigurării accesului neîngrădit și utilizării acestuia de către persoanele cu handicap, precum și de către persoane aflate temporar sau ocazional în situații de handicap.

Prevederile normativului NP 051/2012 se aplică la proiectarea investițiilor noi pentru realizarea clădirilor civile și spațiului urban, cu respectarea legislației aplicabile în vigoare.

Normativul NP 051/2012 se aplică și la proiectarea lucrărilor de intervenție pentru consolidarea, extinderea, modernizarea, modificarea și/sau transformarea clădirilor civile, precum și pentru modernizarea/reabilitarea spațiilor urbane existente, cu respectarea legislației aplicabile în domeniu.

În cazul în care respectarea prevederilor nu este posibilă în totalitate, se vor adopta măsuri compensatorii, respectând principiul adaptării rezonabile. Măsurile compensatorii vor fi descrise și detaliate în documentația tehnică. Adaptarea rezonabilă reprezintă modificările și ajustările necesare și adecvate, care nu presupun un efort disproporționat sau nejustificat (financiar sau constructiv), pentru a permite persoanelor cu dizabilități să se bucure și să-și exercite, în condiții de egalitate cu ceilalți, toate drepturile și libertățile fundamentale ale omului.

Prevederile normativului se adresează proiectanților, verficatorilor de proiecte, experților tehnici atestați, executanților, proprietarilor, administratorilor și utilizatorilor obiectivelor de investiții la care face referire prezentul normativ precum și autorităților administrațiilor publice și organismelor de control.

Din punct de vedere al reglementărilor, există elemente legislative care pot fi luate în considerare în abordarea **schimbărilor demografice**. Este vorba de acele aspecte care fac legătura între fenomenul schimbărilor demografice și problematica egalității de șanse și nediscriminării.

Orice dezechilibru în structura demografică, expune un segment al populației la riscuri similare celor care afectează grupurile vulnerabile.

Concret, în ceea ce privește **egalitatea de tratament între bărbați și femei la locul de muncă**, ne referim la prevederile legale care reglementează piața muncii și care sprijină reconcilierea între viața profesională și cea de familie.

În ceea ce privește **nediscriminarea**, ne referim la reglementările care interzic discriminarea bazată pe gen, etnie, religie, orientare sexuală și dizabilități.

De asemenea, este de menționat **Legea nr. 122/2006 privind azilul în România**, cu modificările și completările ulterioare.