



Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

# Egalitate de șanse și nediscriminare. Egalitatea între femei și bărbați.

Proiect “Promovare prin formare!”,  
ID 136298

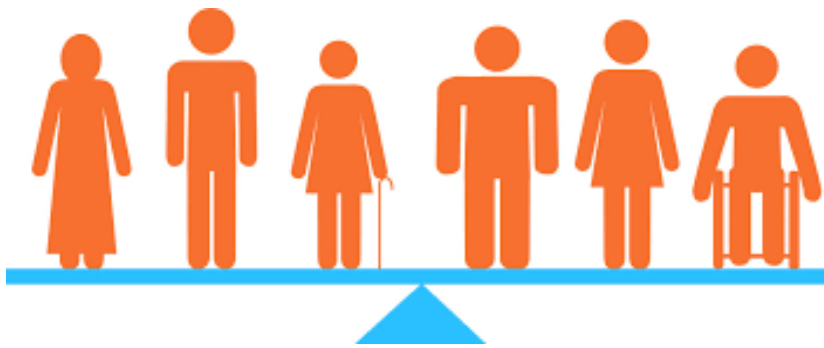




Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Egalitatea șanselor presupune: rezolvarea discrepantei dintre dreptul la auto-determinare și experiența efectivă a auto-determinării. Această discrepantă se datorează lipsei oportunităților unor indivizi pentru care diferite circumstanțe de natură personală, socială și economică, se află în afara controlului lor, ceea ce conduce la inegalitatea șanselor.

Egalitatea de șanse are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața socială și economică fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dizabilități sau orientare sexuală.





Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Așadar, este esențial ca acțiunea colectivă să includă optimizarea șanselor de succes în procesul de auto-determinare prin:

- ❖ îmbunătățirea capacităților de autonomie în gândire și acțiune ale tuturor indivizilor
- ❖ mărirea spectrului de oportunități de alegere și acțiune efectivă
- ❖ optimizarea raportului dintre capacitatea individuală și oportunitatea socială și eliminarea obstacolelor și construirea oportunității care încurajează într-o măsură mai mare exprimarea și experimentarea auto-determinării.

Scopul final este atingerea stadiului de perfecțiune/excelență de către toți indivizii, prin promovarea egalității și libertății (existența unui cadru favorabil non-discriminativ).





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## EXCLUZIUNEA SOCIALĂ. DISCRIMINAREA

Excluziunea socială este identificată ca fiind o provocare majoră la adresa implementării Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă, atât pe plan național, cât și internațional. În Strategia românească revizuită se pune accentul pe susținerea incluziunii persoanelor cu dizabilități, a tinerilor și a femeilor, în politicile de dezvoltare.

În timp ce egalitatea de șanse și de tratament semnifică nivelul egal de vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare a majorității și a minorității dezavantajate la și în toate sferile vieții publice, **discriminarea** reprezintă tratamentul diferențiat aplicat unei persoane în virtutea apartenenței, reale sau presupuse a acesteia la un anumit grup social. Vorbim despre discriminare atunci când o persoană este tratată „*mai puțin favorabil*” decât o altă persoană în aceeași situație.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

# FORME de discriminare În România

Conform **Codului Muncii, art. 5** se consideră **discriminare**:

„(2) Orice *discriminare directă* sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile 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.

(2) Constituie *discriminare directă* actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie *discriminare indirectă* actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. 2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

În plus, se consideră *discriminare multiplă* „orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare” (art 4, par.g din legea 340/2006 care modifică și completează legea 202/2002).

Vom explica succint termenii:

*Discriminare directă*: a trata o persoană mai puțin favorabil față de o altă persoană aflată într-o situație comparabilă cu aceasta, pe orice criteriu de discriminare care este prohibit conform legii.

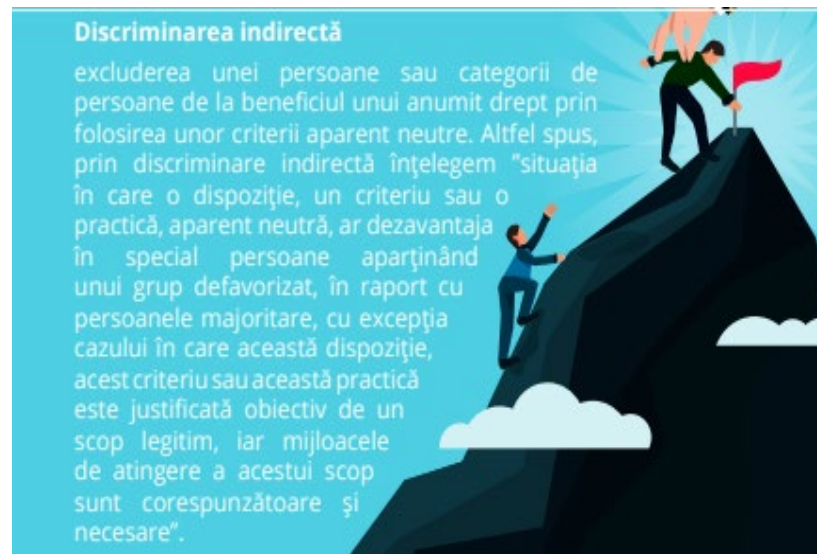
*Discriminare indirectă*: a aplica prevederi, criterii sau practici, în aparență neutre, care, prin efectele pe care le generează, afectează nefavorabil persoane/grupuri sociale protejate; formă subtilă, poate trece neobservată, este mai greu de documentat.



## Discriminare directă

vs

## Discriminare indirectă



### TEMĂ DE REFLECȚIE

Argumente pro și contra promovării cotelor pentru femei în politică sau în funcții de top management

# TIPURI de discriminări

- Întâlnim discriminări în funcție de etnie, vârstă, naționalitate, orientare sexuală, nivel de trai, nivel de educație, handicap, religie etc. Acestea se referă la o serie de forme de tratament discriminatoriu la care sunt supuse anumite persoane-grupuri sociale din cauza apartenenței lor la un anumit sex, gen, etnie, religie, vârstă, naționalitate etc.

## TEMĂ DE REFLECȚIE



- Care considerați că ar fi tipurile de discriminări instituționale cel mai des întâlnite în sistemul de sănătate și în cel de învățământ și care sunt grupurile vulnerabile la aceste discriminări?



Instrumente Structurale

2014-2020  
Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## MECANISME de discriminare pe piața muncii (selecție)

**Standarde duble:** regulă, principiu care se aplică asimetric unor oameni/grupuri

*Dați un exemplu de standard dublu la angajare.*

**Plafon de sticlă:** bariere instituționale sau psihologice ce blochează accesul la management de top pentru reprezentanți ai anumitor grupuri minoritare (*de exemplu femeile din domeniile masculinizate*)!

*Ați simțit vreodată acest tip de barieră? Ce dificultăți puteți menționa legat de documentarea lor?*

**Podea lipicioasă:** unii (minoritari) sunt cantonați în slujbe prost plătite (de obicei în domenii care nu necesită studii) și este foarte greu ca aceștia să promoveze spre alt nivel.

*Există în domeniul dumneavoastră de activitate acest tip de barieră în promovarea profesională?*

**Conducta spartă/cu scurgeri:** deseori femeile sunt nevoite să iasă de pe traiectul carierei profesionale pe perioada nașterii și creșterii copiilor. Revenirea și continuarea carierei profesionale are de suferit.

*Dacă sunteți mamă, ați simțit acest tip de dezavantaj? Cum ar putea el să fie contracarat în cadrul unor politici publice?*







UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## MECANISME de discriminare pe piața muncii (selecție)

- **Hărțuire sexuală:** comportamente de amenințare, constrângere, intimidare, umilire, realizate de către o persoană împotriva alteia. Aceste comportamente sunt de natură sexuală și pot fi verbale, non-verbale sau fizice. De cele mai multe ori, persoana care hărțuiește abuzează de funcția îndeplinită la locul de muncă, cu scopul de a obține anumite beneficii de natură sexuală din partea persoanei hărțuite (*Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2006, www.cpe.ro*).
- **Mobbing:** orice comportament sau formă de comunicare ostilă sau non-etică la locul de muncă, făcută sistematic de către unul sau mai mulți indivizi, îndreptată împotriva unei persoane care este împinsă astfel într-o poziție lipsită de apărare, suferind serioase urmări mentale și psihosomatice (*Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2006*).

*Cunoașteți cazuri de hărțuire sexuală sau de mobbing?*

*Ce poate să facă o persoană într-o asemenea situație la locul dumnevoastră de muncă?*

*Cum ar trebui organizația să răspundă instituțional acestor eventuale probleme?*



## MECANISME de discriminare pe piața muncii (selecție)

- **Tokenism:** efort simbolic, formal de incluziune a minoritarilor; promovare de fațadă a unor reprezentanți ai unor grupuri minoritare; un tip de includere care nu înseamnă și reprezentare.

*Aveți exemple (din politică, de la locul de muncă, din publicitate) de asemenea situații? Cum pot fi ele combătute?*



*Este o vorbă la români: „legile sunt făcute să nu fie respectate”. Comentați din perspectiva implementării de politici publice antidiscriminare / egalitate de șanse.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## **INSTITUȚII privind egalitatea de șanse**

### **Instituții naționale (selecție):**

Fiecare dintre instituțiile menționate mai jos are obiective directe sau indirecte care vizează abordarea instituțională a problemelor de egalitate de șanse.

- ANES - Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați
- Comisii permanente pentru egalitate de șanse între femei și bărbați în Parlamentul României
- Consiliul National pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.)
- Ministerele
- Comisia Națională în domeniul Egalității de șanse între Femei și Bărbați (CONES)
- Consiliul Economic și Social (CES)
- Avocatul Poporului
- Inspekția muncii
- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)
- Agenția Națională pentru Romi
- Direcția Protecția Persoanelor cu Dizabilități din cadrul Ministerului Muncii, Protecției Sociale, Familiei și Persoanelor Vârstnice
- Confederațiile sindicale
- Organizații non-guvernamentale (un catalog al acestor organizații poate fi consultat pe site-ul Fundației pentru Dezvoltarea Societății Civile (FDSC): <http://www.fdsc.ro/>)





Instrumente Structurale

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## **INSTITUȚII privind egalitatea de șanse Instituții europene si internationale (selecție):**

- toate instituțiile europene (de tip Comisia Europeană, Parlamentul European), UNESCO - pe probleme de educație, știință, cultură, UNICEF-pe problemele copiilor, ILO- pe probleme de piața muncii, UNHCR- pe probleme de refugiați, EQUINET-European Network of Equality Bodies ([www.equinet](http://www.equinet)), EIGE - Institutul European pentru Egaliataea de Gen ([www.wige.eu](http://www.wige.eu)) și multe altele.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## DISCRIMINAREA DUPĂ CRITERIUL DIZABILITATE

- **Dizabilitatea**(disability) se referă la pierderile sau devierile semnificative ale funcțiilor sau structurilor organismului, dificultățile individului în executarea de activități și problemele întâmpinate prin implicarea în situații de viață (conform Clasificării Internaționale a Funcționării Dizabilității și Sănătății). Persoanele cu dizabilități au drepturi egale cu toți membrii societății: au dreptul la demnitate, egalitate de tratament, de viață independentă și de participarea deplină în societate. Activarea persoanelor cu dizabilități de a beneficia de aceste drepturi este principalul scop al UE ca strategie pe termen lung pentru includerea lor activă.



- **Principalele probleme cu care se confruntă persoanele cu dizabilități sunt:**
  - accesul scăzut la servicii sociale specializate;
  - accesul scăzut pe piața muncii; accesul scăzut la educație, prin lipsa unui sistem de educație timpurie pentru copilul cu dizabilități, a mentalităților învechite a profesorilor, precum și a lipsei accesibilizărilor mediului fizic și informațional în sistemul de învățământ;
  - accesul deficitar la utilizarea mijloacele de transport în comun a persoanelor cu handicap locomotor;
  - accesul deficitar în participarea la activități sportive, culturale și de petrecere a timpului liber, de către persoanele cu diferite tipuri de dizabilități.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## DISCRIMINAREA DUPĂ CRITERIUL ORIENTARE SEXUALĂ

- DISCRIMINAREA DUPĂ CRITERIUL ORIENTARE SEXUALĂ
- Cu toate că, sub aspect juridic, situația actuală din România cu privire la egalitatea de șanse și tratament a persoanelor indiferent de orientarea sexuală, este aliniată politicilor internaționale și considerată a fi stabilă, discriminarea lesbienelor, homosexualilor, bisexualilor și a persoanelor trans-gender este însă o realitate prezentă în domenii precum serviciile publice, relațiile de muncă, comportamentul și practicile angajaților Poliției Române, sistemul penitenciar, reflectarea în mass media, chiar și în relațiile de familie.



- Principalele probleme cu care se confruntă persoanele discriminate pe criteriul orientarea sexuală sunt:
  - intoleranța față de persoanele cu altă orientare sexuală decât cea convențională;
  - dificultățile întâmpinate în auto-acceptarea identității sexuale ce au ca efect lipsa vizibilității personale și sociale a persoanelor trans-gender;
  - excluziunea socială a persoanelor cu altă orientare sexuală, în special a persoanelor trans-gender;
  - violența împotriva membrilor comunității trans-gender din România și atitudinea intolerantă față de aceștia;
  - prezența în mass media a stereotipurilor și prejudecăților referitoare la comunitatea trans-gender din România.



## DISCRIMINAREA DUPĂ CRITERIUL VÂRSTĂ

- DISCRIMINAREA DUPĂ CRITERIUL VÂRSTĂ
- Proporția mare a persoanelor vârstnice din totalul populației țării noastre determină o presiune mare din partea persoanelor aflate la vârsta pensionării asupra populației adulte, potențial active, și implicit asupra sistemului de protecție socială (ocupare, sănătate, asistență socială, asigurări sociale etc.), fapt care conduce la situații discriminatorii cu referire la batrâni.



- Principalele probleme cu care se confruntă persoanele vârstnice în România sunt:
  - dificultățile de percepere de către societate a persoanelor vârstnice ca reprezentând o importantă resursă culturală și profesională;
  - o slabă conștientizare de către societate, a importanței îmbătrânirii active ca element de bază în asigurarea egalității de șanse pe parcursul întregii vieți;
  - accesul redus al femeilor de peste 55 de ani pe piața muncii.

## DISCRIMINAREA DUPĂ CRITERIUL ETNIE

- DISCRIMINAREA DUPĂ CRITERIUL ETNIE
- Egalitatea de șanse pentru minoritățile etnice din România necesită promovarea constantă și sistematică a participării în mod echitabil a acestora atât la viața publică cât și privată.



- În țara noastră, discriminarea după criteriul etnie se datorează în principal:
  - inexistenței unui cadru legislativ complet și coerent referitor la statutul minorităților naționale;
  - deficiențelor în aplicarea legislației existente (educație, cultură, justiție, administrație locală, mass-media etc.), mai ales la nivel regional și local;
  - discrepanțelor notabile între capacitatea de organizare și acțiune a organizațiilor minorităților naționale;
  - slabei reprezentări a femeilor și a tinerilor aparținând minorităților naționale în viața publică;
  - persistenței unor stereotipuri negative referitoare la unele minorități naționale în opinia publică și în mass-media;
  - insuficienței promovării a identităților multiple și a diversității etno-culturale, lingvistice și religioase.





Instrumente Structurale

2014-2020  
Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## Egalitatea de șanse la nivel european

- Egalitatea de tratament față de persoanele de etnie romă
- Egalitatea de tratament față de persoanele cu dizabilități
- Egalitatea de gen





Instrumente Structurale

2014-2020  
Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

# Egalitatea de tratament față de persoanele de etnie romă

- Romii reprezintă la ora actuală una dintre etniile ce suscită un interes real prin caracteristicile economice, sociale sau culturale
- Minoritatea romă, considerată minoritate europeană, este cea mai numeroasă etnie din România
- Populația de etnie romă din România se confruntă cu probleme ce țin de:
  1. condiții precare de locuit
  2. accesul scăzut la educație
  3. gradul scăzut de studii și gradul crescut de analfabetism
  4. accesul scăzut la muncă
  5. starea precară a sănătății





Instrumente Structurale

2014-2020  
Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

# Egalitatea de tratament față de persoanele de etnie romă

## Cele 10 principii de bază comune privind incluziunea romilor:

1. Politici constructive, programatice și nediscriminatorii
2. Vizarea clară, dar nu exclusivistă
3. Abordarea interculturală
4. Obiectivul integrării în societatea tradițională
5. Sensibilizarea la dimensiunea de gen
6. Transferul de politici bazate pe experiență
7. Utilizarea instrumentelor comunitare
8. Implicarea autorităților locale și regionale
9. Implicarea societății civile
10. Participarea activă a romilor





Instrumente Structurale

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

# Egalitatea de tratament față de persoanele cu dizabilități

**DEFINIȚIE:** acele persoane care, din cauza unor deficiențe senzoriale, fizice sau mintale, nu se pot integra total sau parțial, temporar sau permanent, prin propriile lor posibilități, în viața socială și profesională.

## La nivelul UE:

- o persoană din șase suferă de handicap, de la o formă ușoară până la o formă gravă
- aproximativ 80 de milioane de persoane nu pot să participe din plin la viața socială și economică din cauza barierelor fizice și comportamentale





Instrumente Structurale

2014-2020  
Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

# Egalitatea de tratament față de persoanele cu dizabilități

Punerea în aplicare a politicilor referitoare la egalitatea de tratament față de persoanele cu dizabilități presupune:

- sensibilizarea societății cu privire la aspectele legate de handicap și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
- dezvoltarea posibilităților de finanțare europeană





Instrumente Structurale

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## Egalitatea de gen

Egalitatea între femei și bărbați este o valoare fundamentală a Uniunii Europene.

*“Egalitatea de gen trebuie să constituie un obiectiv central al oricărei democrații care dorește să ia măsuri ca opiniile femeilor și bărbaților să se bucure de aceeași greutate și influență. A milita pentru drepturi reale pentru femei înseamnă să tindem către o societate care să dea dovadă de generozitate și de o toleranță care poate crea drepturi cetățenești depline și egale pentru toți.”*

Glenys Kinnock - membră a Parlamentului European





Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

# Cum reușesc ele?

## STATISTICI UE

- unul din patru membri ai parlamentelor naționale și miniștri din guvernele naționale este femeie;
- 35% din membrii Parlamentului European sunt femei;
- unul din 10 membri ai consiliilor de administrație în cadrul societăților comerciale europene principale este femeie;
- 3% din conducătorii consiliilor de administrație sunt femei;





Instrumente Structurale

2014-2020  
Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

# ȘTIAȚI CĂ:

- ...odată cu înaintarea în vârstă, decalajul de venituri între bărbați și femei crește, astfel încât, dacă în categoria de vârstă sub 25 de ani diferențele salariale sunt de 15%, la grupa de vârstă peste 50 de ani, femeile câștigă doar 73% din salariul unui bărbat;
- ...este interzis să i se solicite unei candidate la angajare, prezentarea unui test de graviditate ori semnarea unui angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă;
- ...atitudinea de „blamare a persoanei hărțuite” este întâlnită la 2/3 dintre români;







Instrumente Structurale

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

# ȘTIAȚI CĂ:

- ...4,7% din populație cunoaște pe cineva care, în ultimii doi ani, a fost victimă a hărțuirii sexuale. Astfel:
  1. în 90% dintre cazuri victimele hărțuirii sexuale sunt femei
  2. în 81% dintre cazuri, victimele au între 16 și 30 de ani
  3. în 55% dintre cazuri, agresorul a fost un „șef” sau un „director”





Instrumente Structurale

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Cu toate acestea, trebuie să avem grijă la diferența dintre “*egalitate*” și “*echitate*” cu referire la distincția dintre proces și rezultat, dintre a trata toți oamenii la fel (**egalitate**) și a da tuturor pe parcurs ceea ce au nevoie pentru ca în final să aibă succes în ceea ce vor și fac (**echitate**).



### TEMĂ DE REFLECȚIE

*Într-un spital cantitatea de vaccinuri disponibile este insuficientă. Ce opțiune este mai bună: împărțirea egală sau echitabilă a lor? Justificați.*

Trebuie anumite grupuri mai puțin favorizate să fie sprijinite în mod special pentru a avea acces mai mare la resurse materiale și de cunoaștere astfel încât anumite decalajele economice, sociale, culturale să fie reduse? Care sunt acele diferențe care fac o diferență în sensul în care devin potențial de discriminări? Sunt toate diferențele dintre noi la fel de importante sau unele sunt mai importante decât altele și trebuie să fie în mod special luate în considerare în cadrul unor politici publice incluzive? Care sunt acele diferențe care fac diferența în ceea ce privește plasarea în ierhiile sociale, accesul la resurse, statusul social, etc





Instrumente Structurale

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

# ȘTIAȚI CĂ:

- ... 70 % din cele 1,2 miliarde de oameni care trăiesc în sărăcie sunt femeile și copiii lor;
- ...numai 21% dintre directorii de firme particulare din lume sunt femei;
- ...62 % dintre șomerii planetei sunt femei;
- ...85 de milioane de femei sunt analfabete, față de numai 45 de milioane de bărbați analfabeți;
- ...în România, rata de participare a adulților la programe de formare profesională se menține la un nivel redus, de 1,8%, femeile (54%) având o pondere mai ridicată a participării decât bărbații (46%);



## TEMĂ DE REFLECȚIE



- De ce punem „etichete” asupra unor oameni/grupuri de oameni (de tip „*americanii sunt incuți*”, „*musulmanii sunt teroriști*”, „*romii sunt hoți*”, „*românii sunt ospitalieri*” etc.)?
- Dați exemple de stereotipuri pozitive și negative cu privire la medici / profesori / politisti / etc.?
- Când vă gândiți la o femeie care sunt primele 3 calități care vă vin în minte? Idem pentru bărbați. Reflectați.
- Poți să nu ai prejudecăți față de o persoană/grup dar în anumite circumstanțe să discriminezi?



Instrumente Structurale

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

# Egalitatea de șanse în proiectele europene

## Ce întrebări trebuie să punei:

- Care este grupul țintă (direct și indirect) al proiectului propus?
- Cine va beneficia în urma proiectului?
- Cine va avea de pierdut în urma proiectului?
- Cum vor fi femeile implicate în elaborare și implementare?
- Desfășurarea proiectului pune în vreun fel în discuție diviziunea de gen a muncii existente, sarcinile, responsabilitățile și oportunitățile?
- Care este impactul pe termen lung în ceea ce privește creșterea capacității de implicare a femeilor?





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

# Ținte de dezvoltare durabilă

- **a) În domeniul incluziunii pe piața forței de muncă:**
- până în 2030, să se realizeze treptat și să se susțină creșterea veniturilor a 40% din populația săracă, cu o rată mai mare decât media națională.
- asigurarea de oportunități egale și reducerea consecințelor inegalităților, inclusiv prin eliminarea legilor, a politicilor și a practicilor discriminatorii și prin promovarea legislației, a politicilor și acțiunilor adecvate în acest sens.
- promovarea politicilor orientate spre dezvoltare, care sprijină activitățile productive, crearea de locuri de muncă decente, spiritul antreprenorial, creativitatea și inovarea și încurajează formalizarea și creșterea microîntreprinderilor, întreprinderilor mici și mijlocii, inclusiv prin accesul la serviciile financiare.
- până în 2030, să se obțină locuri de muncă complete și productive și locuri de muncă decente pentru toate femeile și toți bărbații, inclusiv pentru tineri și persoanele cu dizabilități și salarii egale pentru muncă de aceeași valoare.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

# Tinte de dezvoltare durabila

- **b) În domeniul accesului la educație:**

-până în 2030, asigurarea pentru toți copiii, indiferent de sex, a unei educații primare și secundare gratuite, echitabile și de calitate, care să asigure deprinderi relevante și efective.

-până în 2030, asigurarea accesului egal pentru toate persoanele, indiferent de sex, la educație tehnică, vocațională și terțiară, inclusiv universitară, accesibilă și de calitate.

-până în 2030, asigurarea eradicării analfabetismului în rândul tinerilor și reducerea substanțială a acestuia în rândul adulților.

-până în 2030, asigurarea faptului că toți elevii dobândesc cunoștințele și abilitățile necesare pentru a promova dezvoltarea durabilă, printre altele prin educația pentru o dezvoltare durabilă și un stil de viață durabil, drepturile omului, egalitatea de gen, promovarea unei culturi a păcii și a nonviolentei, cetățenia și aprecierea diversității culturale și a contribuției culturii la dezvoltarea durabilă.

-construirea și reabilitarea unor facilități educaționale sensibile în raport cu copiii, persoanele cu dizabilități și la dimensiunea de gen și asigurarea unor medii de învățare sigure, non-violente și eficiente pentru toți.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

# Tinte de dezvoltare durabila

## c) În domeniul non-discriminării și al dezvoltării instituționale:

- reducerea semnificativă a oricăror forme de violență și a ratelor de deces asociate acesteia.
- încetarea abuzului, exploatării, traficării și a oricăror alte forme de violență și tortură asupra copiilor.
- promovarea statului de drept și asigurarea accesului egal la justiție pentru toți cetățenii.
- reducerea substanțială a corupției sub toate formele ei.
- dezvoltarea unor instituții eficiente și transparente, la toate nivelurile.
- asigurarea accesului la informații de interes public și protejarea drepturilor fundamentale, în acord cu legislațiile naționale și acordurile internaționale.
- promovarea politicilor și legilor non-discriminatorii pentru dezvoltare durabilă.







Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

# Egalitatea de șanse în proiectele europene

## Aspecte care trebuie luate în considerare:

- Definirea problemei și a grupului țintă astfel încât experiențele diferite ale femeilor și bărbaților să fie luate în considerare.
- Proiectul nu trebuie să întărească stereotipurile de gen și discriminările de gen.
- Trebuie luat în considerare impactul atât asupra femeilor, cât și asupra bărbaților.





Instrumente Structurale

2014-2020  
Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

# Egalitatea de șanse în proiectele europene

## Aspecte care trebuie luate în considerare:

- Femeile și bărbații trebuie implicați în mod egal în identificarea temei:
  - ce cred organizațiile pentru femei sau experții de gen în legătură cu problema?
  - care este nivelul de participare al femeilor și bărbaților la procesul de identificare a problemei?
- Vârsta, statutul social și alți factori ce modifică experiențele diferite ale femeilor și bărbaților (de ex: sarcina, responsabilitățile parentale).
- Factorii culturali, economici, politici, juridici, socio-economici care influențează egalitatea de gen în cadrul proiectului.





Instrumente Structurale

Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## Egalitatea de șanse și nediscriminarea în cadrul proiectului *“Promovare prin formare!”* ref la grupul tinta (GT)

- Se vor asigura toate condițiile pentru prevenirea oricărei forme de discriminare în selectarea membrilor grupului tinta (GT)
- Toți membrii GT, fără nicio deosebire, excludere, restricție sau preferință, vor participa în mod egal la activitățile desfășurate prin proiect, în funcție de categoria din care fac parte.





Instrumente Structurale

2014-2020  
Proiect co-finanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## Egalitatea de șanse și nediscriminarea în cadrul proiectului “*Promovare prin formare!*” ref la *grupul tinta (GT)*

- Toti membrii GT, indiferent de etnie, gen, religie, handicap, nivel de bunastare sociala/ materiala, statut social/ familial, statut pe piata muncii, in functie de setul de activitati la care participa in cadrul proiectului, vor primi acelasi sprijin financiar si material, vor participa la sesiunile de consiliere si orientare profesionala, vor participa la programe de formare profesionala continua si vor dispune in mod egal, fara restrictii, de resursele materiale puse la dispozitie sau achizitionate in cadrul proiectului.
- Se promoveaza tratamentul egal si accesul fara restrictii la formare, consiliere si orientare a persoanelor cu dizabilitati, acestea beneficiind fara discriminare de toate masurile de sprijin si interventiile proiectului.

