



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Dezvoltării Regionale
și Administrației Publice



Instrumente Structurale
2007-2013

Beneficiar: ORAȘUL SIRET

Titlul proiectului: COMPETENȚE PENTRU UN SUCCES DURABIL

Cod SMIS: 22708

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional
Dezvoltarea Capacității Administrative 2007-2013

GHID INTERN DE BUNĂ PRACTICĂ PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE

*În cadrul proiectului “Competențe pentru un succes durabil”, cod
SMIS 22708*

Beneficiar: ORAȘUL SIRET



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Dezvoltării Regionale
și Administrației Publice



Instrumente Structurale
2007-2013

GHID INTERN DE BUNĂ PRACTICĂ PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE

Cuprins

1. Egalitatea de șanse între femei și bărbați

- Introducere
- Situatia femeilor si barbatilor in UE
- Foaia de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați
- Institutul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați
- Rețeaua pentru promovarea femeilor în funcții de conducere
- Comitetul consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați

2. Combaterea discriminării

3. Egalitatea de șanse în legislația națională și comunitară

- Egalitatea de șanse în cadrul proiectelor finanțate prin FSE

Egalitate de șanse între femei și bărbați

Introducere

Egalitatea între femei și bărbați reprezintă un drept fundamental, o valoare comună a Uniunii Europene și o condiție necesară pentru îndeplinirea obiectivelor de creștere, ocupare a forței de muncă și coeziune socială la nivelul UE. Deși există încă o serie de inegalități, în ultimele decenii, UE a făcut progrese semnificative pentru ca femeile și bărbații să beneficieze de șanse egale. Acest lucru se datorează, în primul rând, legislației privind tratamentul egal, măsurilor destinate să integreze principiul egalității de șanse în toate politicile comunitare și măsurilor specifice privind promovarea femeilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Dezvoltării Regionale
și Administrației Publice



Instrumente Structurale
2007-2013

Situația femeilor și bărbaților în UE

Care este situația în UE când vine vorba despre egalitatea între femei și bărbați? Progresele realizate în acest domeniu sunt evaluate în fiecare an și prezentate într-un raport privind egalitatea între femei și bărbați. Iată câteva exemple:

- Numărul femeilor încadrate în muncă este în creștere, dar rămâne inferior celui al bărbaților, chiar dacă majoritatea studenților și absolvenților de universitate sunt femei.
- Femeile continuă să câștige, în medie, cu 17.4% mai puțin decât bărbații pentru fiecare oră lucrată, iar această cifră se menține la un nivel stabil.
- Femeile sunt încă slab reprezentate în funcții de decizie politică și economică, deși, în ultimul deceniu, a crescut numărul celor care ocupă astfel de posturi.
- Responsabilitățile familiale sunt încă inegal repartizate între femei și bărbați.
- Riscul sărăciei este mai mare în cazul femeilor decât în cel al bărbaților.
- Femeile sunt principalele victime ale violenței bazate pe criterii de sex. De asemenea, femeile și fetele sunt mai vulnerabile la traficul de ființe umane.

Foia de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați

Foia de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați stabilește prioritățile pentru perioada 2006-2010. Aceasta combină inițiativele specifice și integrarea principiului egalității între femei și bărbați în toate politicile și activitățile UE.

Institutul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați

Institutul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați își propune să ofere expertiză, să difuzeze informații și să sensibilizeze cetățenii față de egalitatea de șanse între femei și bărbați.



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Dezvoltării Regionale
și Administrației Publice



Instrumente Structurale
2007-2013

Rețeaua pentru promovarea femeilor în funcții de conducere

În iunie 2008, a fost lansată Rețeaua europeană pentru promovarea femeilor în funcții de conducere în politică și economie. Rețeaua constituie o platformă la nivel european destinată schimbului de bune practici și de strategii de succes menite să asigure o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în posturi de conducere.

Comitetul consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați

Comitetul consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați sprijină Comisia în formularea și punerea în aplicare a măsurilor UE menite să promoveze egalitatea de șanse între femei și bărbați. Comitetul încurajează schimburile de experiență, politici și bune practici între statele membre și diferitele părți implicate. În acest scop, Comitetul transmite Comisiei avize privind diverse aspecte relevante pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați în UE. Comitetul este alcătuit din reprezentanți ai statelor membre, ai partenerilor sociali la nivel comunitar și ai organizațiilor neguvernamentale. Comitetul a fost constituit în 1981, în baza Deciziei Comisiei 82/43/CEE.

În România, instituția însărcinată cu implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și a politicilor în domeniu este **Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați**. Aceasta funcționează din aprilie 2005, cf. O.G. nr.84/2004 pentru modificarea și completarea Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, prin care s-a transpus integral și Directiva 2002/73/ EC, de amendare a Directivei 76/207/EEC, privind aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați referitor la accesul la angajare, pregătirea profesională și promovarea, precum și la condițiile de muncă.

Combaterea discriminării

Începând cu anul 2000, pe lângă prevederile destinate să asigure egalitatea de tratament între femei și bărbați, se aplică o legislație antidiscriminare pentru a garanta niveluri minime de egalitate de tratament și de protecție pentru toți cetățenii care trăiesc și muncesc în Europa.



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Dezvoltării Regionale
și Administrației Publice



Instrumente Structurale
2007-2013

Aceste dispoziții vizează garantarea aplicării unui tratament egal pentru toți, indiferent de:

- **origine rasială sau etnică**
- **religie și convingeri**
- **handicap**
- **orientare sexuală**
- **vârstă**

Egalitatea de tratament se referă la numeroase aspecte ale vieții de zi cu zi – atât la locul de muncă, cât și în diverse sectoare precum educația, asistența medicală și accesul la bunuri și servicii. Informarea cetățenilor cu privire la drepturile și obligațiile care le revin în baza legislației europene în materie de egalitate reprezintă o temă majoră pentru Comisia Europeană.

Ca și cetățeni cu drepturi depline, *persoanele cu handicap* au drepturi egale și au dreptul la demnitate, egalitate de tratament, de viață independentă și de participarea deplină în societate. Activarea persoanelor cu handicap de a beneficia de aceste drepturi este principalul scop al UE de strategie pe termen lung pentru includerea lor activă. Până în 2010, Comisia Europeană dorește să vadă îmbunătățiri în perspectivele de ocupare a forței de muncă, accesibilitatea și de viață independentă. Persoane cu handicap sunt implicate în proces, pe baza principiului european: "Nimic despre persoane cu handicap fără persoane cu handicap".

UE promovează incluziunea activă și participarea deplină a persoanelor cu handicap în societate, în acord cu abordarea europeană a drepturilor omului referitoare la problemele de handicap. Drepturile persoanelor cu handicap reprezintă o problemă și nu o problemă de discreție.

- **Abordarea integratoare**

Abordarea integratoare implică, de obicei, o reorganizare a proceselor de elaborare și planificare a politicilor (programelor, proiectelor), pentru că, de cele mai multe ori, procedurile existente nu țin seama de diferențele de gen sau conțin prejudecăți legate de gen. În general, experții în strategii din instituțiile/organismele care elaborează politici afirmă că rezultatul muncii



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Dezvoltării Regionale
și Administrației Publice



Instrumente Structurale
2007-2013

lor nu avantajează/dezavantajează nici unul dintre sexe (sunt neutre din punctul de vedere al genului) dar, în contradicție cu această supoziție, de multe ori a fost dovedit faptul că diferențele de gen nu sunt recunoscute ca atare și că deciziile se iau ținând cont de prejudecăți care favorizează perpetuarea inegalităților de gen deja existente. Abordarea integratoare ca strategie are drept scop contracararea în mod activ a acestui fapt și folosirea rolului factorilor decizionali în elaborarea politicilor tocmai pentru a promova relații echitabile între femei și bărbați.

- **Egalitatea de gen**

În societate, femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite “muncii femeilor” și “muncii bărbaților” nu sunt aceleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite “diferențe de gen”.

Genul se referă la diferențele sociale dintre femei și bărbați care sunt învățate și care se schimbă în timp. Aceste diferențe variază mult în interiorul unei culturi și de la o cultură la alta. Genul este un instrument conceptual cu ajutorul căruia sunt analizate rolurile, responsabilitățile, constrângerile, șansele și nevoile bărbaților și femeilor în orice context. Rolurile și nevoile de gen sunt influențate de clasă, vârstă, rasă și etnie, cultură și religie și de mediul geografic, economic și politic. În orice context social, rolurile de gen pot fi flexibile sau rigide, asemănătoare sau diferite, complementare sau în conflict. Pe lângă diferențele dintre femei și bărbați, mai pot exista diferențe în cadrul aceleiași categorii în ceea ce privește nivelul socio-economic, puterea de decizie și vârstă.

Termenul de “gen” nu îl înlocuiește pe cel de “sex” care se referă doar la diferențele biologice (de exemplu, datele statistice sunt diferențiate pe sexe).

- **Persoanele cu dizabilități**

În vederea garantării conformării cu principiul egalității de tratament în legătură cu persoanele cu dizabilități, art. 5 din Directiva Consiliului privind relațiile de muncă 2000/78/CE prevede ca, în cazurile particulare în care se impune, angajatorii trebuie să ia măsurile necesare pentru a permite unei persoane cu dizabilități să aibă acces, să participe sau să promoveze la



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Dezvoltării Regionale
și Administrației Publice



Instrumente Structurale
2007-2013

locul de muncă sau să beneficieze de instruire, cu excepția cazului în care astfel de măsuri ar presupune un efort disproporționat din partea angajatorului. Acest efort nu va fi disproporționat când este suficient acoperit de măsurile existente în cadrul politicilor privind dizabilitatea ale statului în cauză.

Aceasta presupune că, ori de câte ori este nevoie, trebuie luate măsuri adecvate pentru persoanele cu dizabilități tocmai pentru garantarea egalității de tratament cu excepția situației în care se poate demonstra că o astfel de acomodare ar reprezenta o dificultate nefiresc de mare pentru cealaltă parte. *Un exemplu în acest sens poate fi adaptarea orelor de lucru pentru persoanele cu dizabilități.*

- ***O mai bună echilibrare a vieții profesionale cu cea privată***

Deciziile pe care bărbații și femeile le iau în ceea ce privește combinarea aspectelor profesionale, private și familiale ale vieții lor sunt în primul rând de natură personală. Cu toate acestea, modul în care persoanele echilibrează aceste cerințe contradictorii are consecințe asupra politicilor publice, influențând, de exemplu, participarea pe piața muncii și rata fertilității. În același timp, politicile publice influențează la rândul lor aceste decizii personale, de exemplu prin instituirea drepturilor legale la concedii din motive familiale și prin punerea la dispoziție a serviciilor publice de îngrijire a copiilor și a altor persoane aflate în întreținere, sau afectează alți factori, cum ar fi orarul de funcționare al magazinelor sau durata zilei de școală. Deși inițiativele menite să sprijine deciziile de conciliere au vizat în general persoanele care sunt – sau ar dori să fie - salariate, aceste aspecte sunt la fel de relevante și pentru lucrătorii care desfășoară o activitate independentă.

Strategiile de susținere a deciziilor de conciliere menționate mai sus se bazează pe o serie de componente și presupun un angajament din partea mai multor părți interesate. Facilitățile de îngrijire a copiilor, drepturile la concediu și dispozițiile referitoare la timpul de lucru flexibil constituie componente esențiale ale combinației de politici, în timp ce competențele sunt dispersate la nivel european, național și local și împărțite între partenerii sociali la nivel european, național și sectorial.

Comisia consideră că un sprijin sporit acordat măsurilor de conciliere va permite bărbaților și femeilor să beneficieze de o mai mare posibilitate de



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Dezvoltării Regionale
și Administrației Publice



Instrumente Structurale
2007-2013

alegere în echilibrarea aspectelor profesionale cu aspectele private ale vieții lor și va contribui în egală măsură la realizarea obiectivelor politice fundamentale ale Uniunii Europene, în special în ceea ce privește creșterea economică și ocuparea forței de muncă, incluziunea socială a grupurilor vulnerabile și egalitatea de gen.

Îmbunătățirea și modernizarea cadrului de reglementare european și negocierile inițiate de partenerii sociali vor permite femeilor să obțină o mai mare independență economică și vor încuraja bărbații să se implice mai mult în viața de familie. O acțiune la nivel comunitar, care să prevadă obligații minime pentru o mai bună conciliere între viața profesională, familială și privată, este necesară și adecvată pentru a îndeplini obiectivul comunitar al egalității de gen și obiectivele Strategiei de la Lisabona.

Responsabilitatea principală de elaborare și promovare a măsurilor de conciliere aparține statelor membre. Prin urmare, Comisia invită statele membre să urmărească ca aceste măsuri să fie puse în aplicare astfel încât să confere femeilor și bărbaților opțiuni reale de decizie. Comisia îndeamnă în special statele membre să ia măsurile necesare pentru a compensa întârzierea semnificativă înregistrată în calendarul prevăzut pentru îndeplinirea obiectivelor pe care și le-au fixat privind crearea facilităților de îngrijire a copiilor.

Egalitatea de șanse în legislația națională și comunitară

Numeroase acte legislative europene sunt dedicate egalității între femei și bărbați. Este vorba, mai ales, de dispoziții cuprinse în tratate și de directive privind accesul la locurile de muncă, plata egală, protecția maternității, concediul pentru creșterea copilului, securitatea socială și regimurile profesionale de securitate socială, sarcina probei în cazuri de discriminare și activitățile independente. Jurisprudența Curții Europene de Justiție reprezintă un alt element cheie.

- În art. 6 din Regulamentul (CE) nr. 1081/2006 al Parlamentului European și al Consiliului privind Fondul Social European și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1784/1999 se stipulează faptul că Statele Membre se asigură că programele operaționale cuprind o descriere a modului în care se încurajează egalitatea între bărbați și femei și egalitatea de șanse în elaborarea, punerea în aplicare, supravegherea și evaluarea programelor operaționale. Statele Membre încurajează o participare echilibrată a femeilor și bărbaților la gestionarea și



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Dezvoltării Regionale
și Administrației Publice



Instrumente Structurale
2007-2013

executarea programelor operaționale la nivel local, regional și național, după caz.

- Regulamentul (CE) nr. 1083/2006 al Consiliului de stabilire a anumitor dispoziții generale privind Fondul European de Dezvoltare Regională, Fondul Social European și Fondul de coeziune și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1260/1999, prin art. 16 privitor la egalitatea între bărbați și femei și nediscriminarea, prevede că Statele membre și Comisia asigură promovarea egalității între bărbați și femei și integrarea principiului de egalitate de șanse în domeniul respectiv în fiecare dintre diferitele etape ale aplicării Fondurilor. Statele membre și Comisia iau măsurile adecvate pentru prevenirea oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în fiecare dintre diferitele etape ale aplicării Fondurilor și în special în ceea ce privește accesul la Fonduri. În special, accesibilitatea persoanelor handicapate este unul dintre criteriile care trebuie respectate la definirea operațiunilor cofinanțate din Fonduri și de care trebuie să se țină seama în fiecare dintre diferitele etape ale aplicării Fondurilor.
- Art. 21 alin. (1) din Carta UE privind Drepturile fundamentale statuează că orice discriminare bazată pe orice criteriu precum sex, rasă, culoare, etnie sau origine socială, trăsături genetice, limbă, religie sau credință, opinie politică sau de altă natură, apartenență la o minoritate națională, proprietate, naștere, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală este interzisă.

Directivele europene împotriva discriminării

Directiva 2000/43/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică

- Stipulează principiul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.
- Oferă protecția împotriva discriminării la locul de muncă și în formarea profesională, în cadrul educației, în ceea ce privește protecția socială (inclusiv asigurările sociale și de sănătate), avantajele sociale, activarea ca membru și implicarea în cadrul



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Dezvoltării Regionale
și Administrației Publice



Instrumente Structurale
2007-2013

- organizațiilor de lucrători și angajatori și accesul la bunuri și servicii, inclusiv la locuințe.
- Conține definițiile discriminării și hărțuirii directe și indirecte și interzice instigarea la discriminare și la victimizare.
- Permite luarea de măsuri pozitive pentru a asigura egalitatea deplină în practica profesională.
- Acordă victimelor discriminării dreptul de a depune o plângere prin intermediul unei proceduri judiciare sau administrative, soldate cu penalitățile aplicabile celor care practică discriminarea.
- Introduce un număr restrâns de excepții la principiul egalității de tratament, de exemplu, în cazurile în care o conduită diferențiată bazată pe originea etnică sau rasială reprezintă o veritabilă cerință profesională.
- Distribuie responsabilitatea furnizării de dovezi între reclamant și pârât în cauzele civile și administrative, astfel încât, odată ce victima expune faptele care pot duce la concluzia că a avut loc o discriminare, pârâtul trebuie să dovedească la rândul său că nu s-a încălcat principiul egalității de tratament.
- Încurajează înființarea în fiecare stat membru a unei organizații care să promoveze egalitatea de tratament și să furnizeze asistență victimelor discriminării rasiale într-un mod independent.

Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă

- Stipulează principiul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală la locul de muncă, în pregătirea profesională și în ceea ce privește activarea ca membru și implicarea în organizații de lucrători și angajatori.
- Include prevederi identice celor ale Directivei privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în privința definițiilor discriminării și hărțuirii, a interzicerii instigării la discriminare și



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Dezvoltării Regionale
și Administrației Publice



Instrumente Structurale
2007-2013

- victimizării, cât și prevederi despre măsuri pozitive, drepturi la reparație legală și transferul obligației de a face dovada.
- Impune angajatorilor să furnizeze facilități rezonabile pentru a permite unei persoane cu handicap care este calificată să execute sarcinile postului în cauză să participe la formarea profesională și la munca remunerată.
- Permite un număr restrâns de excepții la principiul egalității de tratament, de exemplu, acolo unde este cazul menținerii unei structuri etnice sau religioase sau unde angajatorul impune în mod legal angajatului să aparțină unei anumite categorii de vârstă pentru a putea fi recrutat.

Legislația națională privind egalitatea de șanse

Legislația României garantează drepturile egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială, de a se pregăti și forma într-o anumită profesie, de a se angaja, de a promova și participa la distribuirea beneficiilor, de a se bucura de protecție socială în anumite situații. Cu toate acestea, segregarea profesională a femeilor persistă încă și este demonstrată prin existența modelelor de ocupare diferențiate pe sexe, ceea ce determină disparitățile între venituri, chiar dacă principiul "la muncă egală, salariu egal" este consacrat juridic.

Pornindu-se de la principiul egalității de șanse între femei și bărbați, astfel cum este definit în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată, care presupune luarea în considerare a diferitelor capacități, necesități și aspirații ale bărbaților și ale femeilor, precum și tratamentul egal al acestora, este esențial pentru România ca femeilor să li se asigure în mod real egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la educație, la formare și la un loc de muncă, la întemeierea unei familii și la participarea la luarea de decizii publice și politice, trăsătură ce caracterizează societățile democratice și dezvoltate. În acest scop, România depune un efort important pentru a-și adapta legislația la principiul nediscriminării pe criteriul de sex, conform legislației comunitare.

- Constituția României, art. 4 alin. 2 și art. 16 alin. 1;
- Codul Muncii, art. 3-9;



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Dezvoltării Regionale
și Administrației Publice



Instrumente Structurale
2007-2013

- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- OUG 96/2003 pentru protecția maternității și Legea 210/1999 privind concediul paternal;
- Potrivit prevederilor OUG 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, prin principiul egalității de tratament se înțelege 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 și că nu va exista nicio discriminare indirectă bazată pe criteriul de sex.
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată; prin egalitate de șanse 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.
- Strategia pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006-2013 "Șanse egale pentru persoanele cu handicap - către o societate fără discriminări";
- Hotărârea Guvernului nr. 1175/2005 privind aprobarea Strategiei naționale pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006-2013;
- Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009;
- Strategia pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006-2013 "Șanse egale pentru persoanele cu handicap - către o societate fără discriminări";
- Hotărârea Guvernului nr. 1175/2005 privind aprobarea Strategiei naționale pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006-2013;
- Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009;



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Dezvoltării Regionale
și Administrației Publice



Instrumente Structurale
2007-2013

- Hotărârea Guvernului nr. 967/1999 privind constituirea și funcționarea Comisiei Consultative Interministeriale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CODES)
- Planul național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (HG. nr. 1273/2000)
- Hotărârea Guvernului nr. 285 din 4 martie 2004 privind aplicarea Planului național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați
- Hotărârea Camerei Deputaților privind înființarea Comisiei pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați (Hotărârea nr.24/18 noiembrie 2003)

Site-uri utile:

<http://www.undp.org/gender>

<http://www.eldis.org/go/topics/resource-guides/gender>

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,contentMDK:21358556~menuPK:3851633~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:336868,00.html>

<http://www.wefo.cymru.gov.uk/default.asp?action=sitemap&ID=94>

<http://www.anes.ro/>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en>

http://ec.europa.eu/employment_social/disability/emco010705_en.pdf

http://ec.europa.eu/policies/index_ro.htm



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Dezvoltării Regionale
și Administrației Publice



Instrumente Structurale
2007-2013

Definiții

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

Relevanța în problemele de gen (gender relevance) – punerea în discuție a relevanței unei politici sau a unei acțiuni cu privire la relațiile de gen, a egalității dintre femei și bărbați.

Abordarea integratoare a egalității de gen (gender mainstreaming) – elementul esențial utilizat în definiția abordării integratoare a egalității de gen este punerea accentului pe procesele de elaborare a politicilor. Abordarea integratoare se referă la (re)organizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (re)organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități, etc. Se referă, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor, utilizarea analizei privind impactul de gen în acest proces, includerea consultărilor și participării grupurilor și organizațiilor relevante. Numai când toate aceste (pre)condiții sunt îndeplinite se poate afirma că procesul abordării integratoare este în curs de realizare.

Dizabilitatea (disability) – termenul general pentru 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;

Discriminare (discrimination) – a diferenția sau a trata diferit două persoane sau două situații, atunci când nu există o distincție relevantă între acestea sau de a trata într-o manieră identică situații care sunt în fapt diferite. Directive UE anti-discriminare interzic atât discriminarea directă, cât și discriminarea indirectă și dau aceeași definiție a discriminării.



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Dezvoltării Regionale
și Administrației Publice



Instrumente Structurale
2007-2013

EGALITATEA DE ȘANSE ÎN CADRUL PROIECTELOR FINANȚATE PRIN FSE

Măsuri minime privind egalitatea de șanse

În calitate de solicitant, trebuie să respectați prevederile legislației în vigoare cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, egalitate de șanse și nediscriminare¹ și să luați în considerare în implementarea proiectului toate politicile și practicile prin care să nu se realizeze nicio deosebire, excludere, restricție sau preferință, indiferent de: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, 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.

În plus, vi se solicită să includeți în cadrul proiectului, în funcție de specificul acestuia, a unui modul/ curs/ seminar sau a unei conferințe, care să urmărească conștientizarea importanței conceptului de egalitate de șanse.

Mic ghid orientativ pentru analiza de gen

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 elaborarea 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 femeilor de a se implica?



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Dezvoltării Regionale
și Administrației Publice



Instrumente Structurale
2007-2013

Ce trebuie să faceți

- Să aveți o înțelegere asupra relațiilor de gen, a diviziunii muncii între femei și bărbați (cine ce muncă prestează), precum și cine are acces și control asupra resurselor.
- Să folosiți procesele participatorii și să includeți un număr cât mai mare de femei și bărbați care fac parte dintre actorii cu impact social de la nivel guvernamental și din societatea civilă, inclusiv organizații de femei și experți în egalitatea de gen.
- Să identificați barierele în calea participării femeilor (sociale, economice, juridice, politice, culturale, etc.).
- Să aveți o înțelegere a nevoilor practice și a intereselor strategice ale femeilor și să identificați oportunitățile de a le susține pe amândouă.
- Să luați în considerare impactul diferit al inițiativei asupra bărbaților și femeilor.

Aspecte de gen care trebuie luate în considerație

- definirea problemei și a grupului țintă astfel încât experiențele diferite ale femeilor și bărbaților să fie luate în considerație;
- proiectul nu trebuie să întărească stereotipurile de gen și discriminările de gen;
- trebuie luat în considerație impactul atât asupra femeilor, cât și asupra bărbaților;
- femeile și bărbații trebuie implicați, în egală măsură 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.



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Dezvoltării Regionale
și Administrației Publice



Instrumente Structurale
2007-2013

“Competențe pentru un succes durabil”, cod SMIS 22708

Proiect cofinanțat din Fondul Social European

Editor: Orașul Siret

Data publicării: Decembrie 2014

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