



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Fondul Social European+

Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027

Prioritate: P02 Valorificarea potențialului tinerilor pe piața muncii

Obiectiv specific: ESO4.1 Îmbunătățirea accesului la piața muncii și măsuri de activare pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în special pentru tineri, îndeosebi prin implementarea Garanției pentru tineret, pentru somerii de lungă durată și grupurile defavorizate de pe piața muncii și pentru persoanele inactive, precum și prin promovarea desfășurării de activități independente și a economiei sociale (FSE+).

Apel: Măsuri active de ocupare pentru tineri, inclusiv pentru tineri NEET - Regiuni mai puțin dezvoltate

Titlul proiectului: „**TINERI ÎN MIȘCARE - Măsuri active pentru un viitor profesional sustenabil**”

Contract de finanțare nr. PEO/440/PEO_P2/OP4/ESO4.1/PEO_A47-336098 – nr.inreg. 9242/29.05.2025

Cod SMIS: **336098**

Subactivitatea 5.2 – Măsuri de intervenție pentru grupul țintă în vederea dezvoltării competențelor de diversitate, incluziune și nediscriminare

Înțelegerea conceptelor de nediscriminare, egalitate de șanse și tratament între bărbați și femei



1.Introducere

Subactivitatea 5.2 are ca scop principal dezvoltarea competentelor de diversitate, incluziune si nediscriminare in randul tinerilor din Grupul Tinta (GT), pentru a le facilita integrarea rapida si eficienta pe piata muncii. Prin aceasta, se doreste crearea unui cadru in care tinerii nu doar ca inteleg importanta diversitatii si respectului reciproc, dar si dobandesc abilitati concrete care sa le permita sa colaboreze intr-un mediu de munca inclusiv, echitabil si nediscriminatoriu.

Subactivitatea contribuie direct la atingerea Obiectivului Specific 4.1 al programului si al Obiectivului Specific 4 al proiectului, avand un impact semnificativ asupra procesului de adaptare al tinerilor la cerintele pietei muncii. In acest sens, tinerii vor invata sa aplice principii de nediscriminare si egalitate de sanse, sa isi dezvolte abilitati de comunicare interculturala si sa colaboreze cu persoane din medii diferite, avand astfel mai multe sanse de succes in integrarea lor profesionala.

Aceasta subactivitate este esentiala pentru implementarea proiectului, raspunzand unei nevoi fundamentale identificate in Analiza Initiala a proiectului. Analiza a relevat necesitatea ca tinerii din GT sa dobandeasca competente aditionale care sa le permita sa navigheze cu succes pe piata muncii, inclusiv in medii de lucru diverse si incluzive, unde respectul fata de diferentele de gen, etnie, religie si alte caracteristici personale este o valoare de baza.

Scopul materialului

Scopul este de a sensibiliza si educa tinerii din Grupul Tinta al proiectului cu privire la importanta diversitatii, incluziunii si principiilor de nediscriminare in contextul social si profesional. Materialul isi propune sa contribuie la dezvoltarea unor atitudini si comportamente bazate pe respectul pentru diversitate, *egalitate de sanse si tratament echitabil intre femei si barbati* . Prin acest material se va incerca:

1. **Constientizarea conceptelor fundamentale** prin explicarea clara a conceptelor de *nediscriminare, egalitate de sanse si tratament echitabil intre femei si barbati*, subliniind diferentele si importanta lor intr-o societate diversa.
2. **Promovarea egalitatii de gen** prin intelegerea principiilor de tratament echitabil intre barbati si femei in toate domeniile vietii, inclusiv in educatie, munca si viata sociala. Acesta va include exemple de practici de promovare a egalitatii de gen si combaterea stereotipurilor de gen.

Impactul asteptat:

- **Crearea unui climat de respect si echitate** pentru ca tinerii vor invata cum sa creeze si sa intretina relatii bazate pe respect si echitate, contribuind astfel la un mediu social si profesional mai armonios si mai just.
- **Reducerea discriminarii, deoarece** prin educarea acestora in privinta importantei si aplicarii principiilor de nediscriminare, se va reduce incidenta discriminarii si a stereotipurilor pe piata muncii, in comunitati si in diverse institutii.
- **Promovarea diversitatii ca resursa**, deoarece intelegerea faptului ca diversitatea nu doar ca este benefica din punct de vedere social, dar poate fi si un avantaj competitiv pentru organizatii, care vor putea beneficia de un grup mai larg de talente si perspective.

Intr-o societate moderna, bazata pe respectarea drepturilor fundamentale ale omului, conceptele de ***nediscriminare, egalitate de sanse si tratament egal intre barbati si femei*** reprezinta principii esentiale pentru asigurarea unei dezvoltari echitabile si durabile. Acestea vizeaza eliminarea oricaror forme de excludere, restrictie sau preferinta bazate pe criterii arbitrare, precum sexul, genul, varsta, rasa, religia sau orientarea sexuala, care pot conduce la inegalitati in accesul la educatie, locuri de munca, functii de conducere sau alte oportunitati sociale si profesionale.

Egalitatea intre femei si barbati nu presupune uniformizarea, ci recunoasterea si valorizarea diferentelor, asigurand in acelasi timp acces egal la drepturi, resurse si responsabilitati. Combaterea discriminarii de gen este nu doar o obligatie legala, ci si o conditie fundamentala pentru progresul economic, coeziunea sociala si consolidarea democratiei.

Prin urmare, intelegerea acestor concepte si aplicarea lor in toate domeniile vietii contribuie la construirea unei societati juste, incluzive si echilibrate, in care fiecare individ are sanse reale de afirmare si dezvoltare, indiferent de gen.

2. Definirea si intelegerea conceptelor-cheie

Pentru a aborda in mod corect tema egalitatii de sanse intre barbati si femei, este esential sa clarificam sensul principalelor concepte:

- **Nediscriminarea** presupune tratarea tuturor persoanelor in mod egal, fara a le dezavantaja pe baza unor criterii precum sexul, rasa, religia, varsta, orientarea sexuala, dizabilitatea etc.
- **Egalitatea de sanse** se refera la dreptul tuturor indivizilor de a avea acces echitabil la resurse, educatie, locuri de munca, functii publice si alte oportunitati, indiferent de caracteristicile personale.

- **Egalitatea de tratament între femei și bărbați** implică aplicarea aceluiași reguli și standarde pentru ambele genuri, precum și combaterea stereotipurilor și prejudecăților de gen.

Aceste principii sunt reflectate în legislația națională și europeană, dar și în diverse convenții internaționale privind drepturile omului, cum ar fi Convenția ONU pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW).

3. Contextul istoric și social

De-a lungul istoriei, femeile au fost adesea dezavantajate în raport cu bărbații în ceea ce privește accesul la educație, muncă, proprietate sau viața politică. În multe societăți, rolurile tradiționale de gen au contribuit la consolidarea unor inegalități structurale care persistă până în prezent.

Abia în secolul XX au început să apară mișcări feministe și reforme legislative semnificative care au susținut dreptul femeilor la vot, educație și participare economică. Cu toate acestea, în ciuda progreselor înregistrate, discriminarea de gen continuă să existe, fie în mod direct, fie subtil – sub forma diferențelor salariale, a subreprezentării femeilor în funcții de conducere sau a violenței bazate pe gen.

4. Importanța promovării egalității de șanse

Asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei aduce beneficii nu doar la nivel individual, ci și la nivel colectiv. O societate care valorizează diversitatea și tratează indivizii în mod echitabil este mai inovatoare, mai democratică și mai stabilă.

De exemplu, studiile arată că organizațiile care promovează echilibrul de gen în conducere obțin rezultate financiare mai bune și au o cultură organizațională mai sănătoasă. În educație, elevii care cresc într-un mediu lipsit de stereotipuri de gen au șanse mai mari de a-și atinge potențialul.

5. Provocări actuale și soluții

Chiar dacă legislația în domeniul egalității de șanse s-a îmbunătățit, implementarea concretă a acestor principii rămâne o provocare. Printre problemele actuale se numără:

- Disparitățile salariale între femei și bărbați, în funcții similare;

- Slaba reprezentare a femeilor in politica si in pozitii de conducere;
- Discriminarea indirecta in procesele de recrutare si promovare;
- Lipsa politicilor eficiente de echilibru intre viata profesionala si cea personala;
- Violenta domestica si hartuirea sexuala la locul de munca.

Pentru a combate aceste probleme, este necesar un efort colectiv – din partea autoritatilor, a angajatorilor, a institutiilor educationale si a societatii civile. Educatia in spiritul egalitatii, aplicarea corecta a legii, sprijinirea femeilor in cariera si schimbarea mentalitatilor sunt pasi esentiali.

Principiul egalitatii si nondiscriminarii

De ce vorbim despre egalitate?

Traim intr-o lume diversa. Fiecare dintre noi este diferit – prin modul in care aratam, gandim, vorbim sau simtim. Dar, in ciuda acestor diferente, toti avem un lucru in comun: avem dreptul sa fim respectati si tratati corect.



Acest material este creat pentru tine – un tanar aflat intr-un

moment important al vietii, in cautarea unei directii. Poate esti somer, poate nu ai terminat studiile sau poate pur si simplu cauti un drum. Indiferent cine esti, acest material iti va arata de ce conteaza **nediscriminarea, egalitatea de sanse si respectul intre femei si barbati.**



1. CE INSEAMNA DISCRIMINAREA?

2. Discriminarea reprezinta orice forma de tratament diferit, nedrept sau nefavorabil aplicat unei persoane sau unui grup de persoane, pe baza unui criteriu arbitrar sau nejustificat, precum:

rasa, sexul, varsta, etnia, dizabilitatea, religia, orientarea sexuala, limba, opinia politica, statutul social sau economic, si altele.

Aceasta apare atunci cand o persoana este privata de un drept, este dezavantajata, marginalizata sau exclusa din anumite activitati sau oportunitati, doar pentru ca apartine unui anumit grup social sau are o caracteristica personala ce nu are legatura cu competentele sau comportamentul sau.

Exemple din viata reala:

- O tanara de etnie roma, este refuzata la angajare fara explicatie;
- Un tanar, in scaun cu rotile, nu poate participa la un curs pentru ca locatia nu are rampa;
- O fata nu este lasata sa urmeze un curs de mecanica „pentru ca e meserie de barbat”.

Tipuri de discriminare:

- **Directa**, cand tratamentul diferentiat este evident si deschis (ex: refuzul de a angaja o femeie doar pentru ca este femeie);
- **Indirecta**, cand o regula sau practica aparent neutra are, in realitate, un impact negativ disproportionat asupra unui anumit grup (ex: impunerea unor conditii care dezavantajeaza persoanele cu dizabilitati).

Discriminarea este interzisa prin legislatia nationala si internationala, iar combaterea ei este o conditie esentiala pentru construirea unei societati echitabile, in care toti indivizii se bucura de drepturi egale si sanse reale de participare in viata economica, sociala, politica si culturala.



3. EGALITATEA DE SANSE – CE INSEAMNA SI DE CE CONTEAZA?

Egalitatea de sanse inseamna ca toate persoanele, indiferent de sex, varsta, etnie, dizabilitate, religie, orientare sexuala sau alte caracteristici personale, au dreptul de a accesa in mod echitabil oportunitati in educatie, munca, sanatate, viata sociala si politica.

Aceasta nu inseamna ca toti trebuie sa fie identici sau sa obtina aceleasi rezultate, ci ca toti trebuie sa porneasca de la aceleasi conditii corecte, fara obstacole impuse de prejudecati, stereotipuri sau discriminare.

In practica, egalitatea de sanse presupune:

- Accesul nediscriminatoriu la educatie, locuri de munca, servicii publice;
- Tratatment echitabil in procesele de recrutare, promovare sau salarizare;
- Posibilitatea reala de a participa la viata politica si sociala, indiferent de gen sau origine;
- Masuri speciale (pozitive) pentru sustinerea grupurilor dezavantajate, atunci cand este necesar.

De ce conteaza egalitatea de sanse?

Promovarea egalitatii de sanse este esentiala pentru:

- **Respectarea drepturilor fundamentale ale omului;**
- **Dezvoltarea unei societati juste si incluzive**, in care nimeni nu este lasat in urma;
- **Cresterea eficientei economice**, prin valorificarea intregului potential uman – indiferent de gen, origine sau statut social;
- **Reducerea tensiunilor sociale si a excluziunii**, contribuind la coeziune sociala si stabilitate.

Prin urmare, egalitatea de sanse nu este doar o chestiune de corectitudine morala, ci si un factor cheie pentru **progresul durabil** al unei societati moderne.

Exemplu:

Doi tineri vor sa urmeze un curs de calificare. Unul a absolvit liceul, altul nu. Daca organizatorul ofera sprijin si pentru cei fara liceu (ex: program de tip „a doua sansa”), atunci ofera **egalitate de sanse**.

2.2 Ce NU este egalitatea de sanse?

Nu inseamna ca toti trebuie sa fim tratati identic.

Inseamna ca fiecare primeste ce are nevoie pentru a avea sanse reale.

Exemplu:

O persoana in scaun cu rotile are nevoie de rampa pentru a intra in cladirea unde se tine un curs.

Daca i se ofera rampa, nu inseamna ca are „favoruri”, ci doar ca i se ofera **sansa reala de a participa** ca toti ceilalti.

2.3 De ce conteaza egalitatea de sanse?

Pentru ca:

- Creste increderea in sine a tinerilor marginalizati;
- Reduce saracia si dependenta de ajutoare sociale;
- Ajuta societatea sa se dezvolte prin contributia tuturor;
- Combate excluziunea si stereotipurile.

2.4 Exemple de inegalitate :

Situatie	Este inegalitate de sanse?
Cursurile de formare profesionala nu sunt adaptate pentru persoane cu dizabilitati	Da
Doar barbatii sunt acceptati la un program de pregatire pentru paznici	Da
Fetele sunt descurajate sa urmeze cursuri de mecanica	Da
Tinerii romi sunt ignorati la inscriere pentru ca „nu inspira incredere”	Da

2.5 Cine are nevoie cel mai mult de sanse egale?

- Tinerii NEETs (care nu sunt angajati si nu urmeaza studii);
- Fetele si femeile din medii vulnerabile;
- Persoanele cu dizabilitati;
- Tinerii romi;

- Persoanele din mediul rural;
- Tinerii care au abandonat școala.

Scopul nu este doar ca toți să aibă acces, ci ca toți să poată reuși.



2.6 Cum promovăm egalitatea de șanse?

- Prin **educație** – toți trebuie informați și sprijiniți;
 - Prin **adaptarea cursurilor** la nevoile reale (locatii accesibile, limbaj clar);
 - Prin **programe speciale pentru grupuri vulnerabile**;
 - Prin **combaterea prejudecatilor** – în comunitate, la locul de muncă, în familie.
-
- Egalitatea de șanse nu este doar un ideal, este un drept al fiecăruia;
 - Tinerii care pornesc cu dezavantaje pot reuși dacă li se oferă o șansă reală;
 - Nu toți avem aceleași drumuri, dar fiecare merită un drum deschis.

Principiul egalității vizează combaterea stereotipurilor și rolurilor atribuite femeilor și bărbaților indiferent de etnie, religie, dizabilități, vârstă și orientare sexuală, precum și necesitatea modificării comportamentelor, atitudinilor, normelor și valorilor care aduc atingere demnității umane.

Egalitatea de șanse înseamnă că fiecare persoană, indiferent de unde provine, are aceleași posibilități reale de a reuși în viață.

Acțiunile prevăzute în această direcție se referă la înlocuirea modelelor, care reflectă stereotipurile la nivelul societății și cu integrarea deplină a persoanelor în viața cotidiană.

Exemple:

- Un curs trebuie sa fie accesibil si pentru persoane cu dizabilitati.
- Daca ai abandonat scoala, ai dreptul la a doua sansa.
- O tanara mama are dreptul sa participe la un program de formare, fara a fi judecata.
- **Atentie: egalitatea NU inseamna ca toti suntem la fel. Inseamna ca toti trebuie sa primim sprijin potrivit nevoilor noastre.**



4. EGALITATEA INTRE FEMEI SI BARBATI

3.1 Definitia egalitatii de gen

Egalitatea intre femei si barbati reprezinta principiul conform caruia femeile si barbatii trebuie sa beneficieze de aceleasi drepturi, responsabilitati si oportunitati in toate domeniile vietii sociale, economice, politice si culturale. Acest concept presupune eliminarea oricaror forme de discriminare bazate pe gen si promovarea unui tratament echitabil pentru ambele sexe.

3.2 Importanta egalitatii de gen

Desi in ultimele decenii s-au inregistrat progrese semnificative in domeniul egalitatii de gen, in continuare persista stereotipuri si prejudecati care afecteaza accesul si participarea echitabila a femeilor si barbatilor in diverse domenii. Aceste stereotipuri restrictioneaza optiunile profesionale, accesul la educatie si participarea sociala.

Exemple concrete includ:

- Perceptia conform careia anumite profesii, considerate „traditional masculine”, nu sunt adecvate femeilor (ex: meserii din domeniul tehnic sau al constructiilor);
- Asteptarea ca femeile sa indeplineasca in mod prioritar roluri domestice si de ingrijire;

- Disparități salariale semnificative între femei și bărbați care desfășoară aceeași activitate.

3.3 Stereotipurile de gen și impactul lor

Stereotipurile de gen sunt concepții rigide și generalizate care definesc comportamentele și rolurile „adequate” femeilor, respectiv bărbaților. Acestea pot limita dezvoltarea personală și profesională, afectând atât femeile, cât și bărbații.



Exemple uzuale:

- Femeile sunt considerate mai sensibile și, prin urmare, nepotrivite pentru anumite funcții de conducere;
- Bărbații trebuie să fie puternici și să nu manifeste emoții;
- Fetele nu sunt bune la discipline tehnice sau științifice;
- Băieții sunt descurajați să urmeze profesii „de femei”, cum ar fi asistența socială sau educația prescolară.

3.4 Forme de discriminare pe baza de gen

Discriminarea pe criteriul genului se poate manifesta prin:

- Plăți inegale pentru munca egală sau echivalentă;
- Excluderea sau descurajarea femeilor de la anumite cursuri, profesii sau poziții;
- Marginalizarea bărbaților în profesiile considerate „feminine”;
- Violenta bazată pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală și violența domestică, care afectează predominant femeile.

3.5 Cadrul legal privind egalitatea de gen

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați reglementează și promovează egalitatea de gen în România, interzicând orice formă de discriminare pe baza de sex în domenii precum educația, ocuparea forței de muncă, sănătatea și protecția socială. De asemenea, Codul muncii și alte acte normative conțin prevederi specifice privind combaterea discriminării salariale și a hărțuirii sexuale.

3.6 Masuri pentru promovarea egalitatii de gen

Promovarea egalitatii intre femei si barbati poate fi realizata prin:

- Incurajarea participarii femeilor si barbatilor in toate domeniile profesionale, inclusiv in cele considerate traditional specifice unui gen;
- Combaterea stereotipurilor de gen prin educatie si campanii de constientizare;
- Asigurarea unui mediu de munca echitabil, lipsit de discriminare si hartuire;
- Sustinerea modelelor pozitive si a initiativelor care promoveaza diversitatea de gen.



3.7 Beneficiile egalitatii de gen

O societate care promoveaza egalitatea intre femei si barbati beneficiaza de:

- O utilizare mai eficienta a potentialului uman;
- Cresterea diversitatii si inovarii in mediul profesional;
- Reducerea inegalitatilor sociale si economice;
- Dezvoltarea unui climat social bazat pe respect si incluziune.

Egalitatea între femei și bărbați este un drept fundamental și un principiu esențial pentru construirea unei societăți juste și echitabile.

Asigurarea acestui drept necesită eforturi continue pentru eliminarea prejudecăților și a discriminării, precum și promovarea unui tratament echitabil și incluziv pentru toți cetățenii, indiferent de gen.



5. EGALITATEA DE SANSE ÎN GRUPURI VULNERABILE – ROMII ȘI PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI

4.1 Definirea grupurilor vulnerabile

Termenul „grupuri vulnerabile” desemnează categorii de persoane care, din cauza unor factori sociali, economici, culturali sau fizici, sunt expuse unui risc sporit de excluziune, discriminare și marginalizare. Aceste categorii se confruntă frecvent cu dificultăți semnificative în accesul la educație, piața muncii, servicii medicale și alte drepturi fundamentale.

În contextul României, două dintre cele mai afectate grupuri vulnerabile sunt reprezentate de romi și persoanele cu dizabilități.



4.2 Egalitate de șanse privind situația romilor în România

Romii reprezintă una dintre cele mai numeroase și vulnerabile minorități etnice din România. În ciuda eforturilor făcute în ultimele decenii, această comunitate continuă să se confrunte cu **inegalități profunde**, discriminare sistemică și acces limitat la servicii esențiale, precum educația, ocuparea forței de muncă, sănătatea sau locuirea.

Ce inseamna egalitate de sanse pentru romi?

Egalitatea de sanse inseamna ca **persoanele de etnie roma sa beneficieze de aceleasi oportunitati** ca restul populatiei: sa aiba acces real la scoala, sa se angajeze fara a fi discriminati, sa primeasca servicii medicale adecvate si sa traiasca in conditii decente.

Totusi, in realitate:

- Multi copii romi **nu finalizeaza ciclul primar sau gimnazial**, din cauza saraciei, a discriminarii in scoli sau a lipsei de sprijin familial.
- Persoanele rome intampina **dificultati majore in accesarea unui loc de munca**, fiind adesea victime ale prejudecatilor din partea angajatorilor.
- In multe comunitati rome, **conditiile de locuire sunt precare**, iar accesul la apa potabila, electricitate sau servicii de sanatate este limitat.

De ce este importanta promovarea egalitatii de sanse pentru romi?

Promovarea egalitatii de sanse pentru romi nu este doar o obligatie legala sau morala, ci si o conditie esentiala pentru:

- Reducerea excluziunii sociale si a saraciei extreme;
- Cresterea gradului de incluziune si participare civica a romilor;
- Imbunatatirea coeziunii sociale si prevenirea conflictelor sau tensiunilor etnice;
- Valorificarea potentialului uman al unei comunitati tinere, aflate in crestere demografica.

Statul roman, prin diverse strategii si programe (ex. *Strategia nationala pentru incluziunea cetatenilor romani apartinand minoritatii rome*), isi asuma masuri pentru promovarea egalitatii de sanse, insa **eficienta acestor politici depinde de aplicarea lor concreta** si de combaterea atitudinilor discriminatorii la nivelul intregii societati.

4.3 Egalitate de sanse privind situatia persoanelor cu dizabilitati

Egalitatea de sanse pentru persoanele cu dizabilitati inseamna asigurarea accesului echitabil si nediscriminatoriu la toate domeniile vietii sociale: educatie, munca, sanatate, viata publica, cultura si transport. Aceasta implica nu doar eliminarea barierelor fizice sau institutionale, ci si schimbarea atitudinilor si a mentalitatilor care limiteaza participarea deplina a acestor persoane in societate.

În România, există sute de mii de persoane cu diferite forme de dizabilitate – fizică, senzorială, intelectuală sau psihosocială. Deși legislația prevede măsuri de protecție și incluziune (ex. Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap), în realitate, multe dintre aceste persoane se confruntă cu **marginalizare, acces limitat la educație și piața muncii**, dar și cu o infrastructură publică neadaptată nevoilor lor.

Persoanele cu dizabilități, indiferent de natură și gradul acestora, se confruntă cu bariere majore în procesul de incluziune socială și profesională.

Ce înseamnă, concret, egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități?

- **Acces la educație de calitate**, adaptată nevoilor individuale (ex: profesori de sprijin, materiale didactice adaptate, transport specializat);
- **Acces real pe piața muncii**, fără discriminare, prin măsuri de sprijin: adaptarea locului de muncă, consiliere profesională, stimulente pentru angajatori;
- **Acces la servicii medicale, sociale și de asistență personală**, în mod egal cu ceilalți cetățeni;
- **Participare activă în viața publică și politică**, inclusiv prin consultarea lor în luarea deciziilor care îi privesc;
- **Eliminarea barierelor de acces** – arhitecturale, informaționale și comunicative (ex: rampe, lifturi, semnalizare tactilă, limbaj mimico-gestual, materiale în Braille etc.);
- **Schimbarea percepțiilor sociale**, prin campanii de informare și educație care promovează respectul, demnitatea și potențialul acestor persoane.

Probleme frecvente în România

- Lipsa rampelor de acces și a infrastructurii adaptate în multe instituții publice sau școli;
- Refuzul unor angajatori de a încadra persoane cu dizabilități, în ciuda obligației legale;
- Excluziunea socială și prejudecățile persistente în comunitate;
- Accesul redus la servicii medicale sau terapii de recuperare în zonele rurale;
- Lipsa serviciilor de sprijin pentru viața independentă.

De ce este importantă egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități?

Promovarea egalității de șanse este o condiție esențială pentru:

- Respectarea drepturilor omului și a demnității fiecărei persoane;

- Asigurarea unei societati incluzive, in care diversitatea este acceptata si valorizata;
- Reducerea dependentei si cresterea autonomiei persoanelor cu dizabilitati;
- Imbunatatirea calitatii vietii si participarea activa la viata comunitatii;
- Progresul economic si social, prin integrarea tuturor membrilor societatii.



4.4 Mecanisme si politici de protectie

Atat la nivel national, cat si european, exista un cadru legislativ si numeroase programe dedicate sprijinirii si protectiei grupurilor vulnerabile, printre care:

- **Legea nr. 448/2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;**
- **Strategii nationale pentru incluziunea romilor**, ce vizeaza domenii precum educatia, sanatatea, ocuparea fortei de munca si locuirea;
- **Directivele europene privind egalitatea de tratament** si alte reglementari UE ce interzic discriminarea pe criterii diverse, inclusiv cele legate de etnie sau dizabilitate;



- Programe de finanțare europene și naționale care sprijină creșterea accesului la educație, piața muncii și servicii sociale pentru aceste grupuri.

5.5 Provocări și recomandări pentru incluziune

Provocări majore:

- Persistența discriminării și a stereotipurilor negative;
- Deficiențele în adaptarea infrastructurii și serviciilor la nevoile specifice;
- Nivelul redus al conștientizării și informării privind drepturile acestor grupuri;
- Necesitatea unor politici integrate, flexibile și adaptate diversității nevoilor.

Recomandări:

- Elaborarea și implementarea de programe educaționale și campanii de conștientizare care să promoveze toleranța, respectul și incluziunea;
- Creșterea accesului la educație incluzivă și la formare profesională adaptată;
- Îmbunătățirea accesibilității infrastructurii publice și serviciilor;
- Sprijinirea inițiativelor comunitare și implicarea activă a reprezentanților grupurilor vulnerabile în procesul decizional;
- Monitorizarea și evaluarea constantă a aplicării politicilor pentru asigurarea eficienței și ajustarea acestora după necesități.

Romii și persoanele cu dizabilități constituie grupuri vulnerabile care necesită o atenție deosebită din partea autorităților, societății civile și comunităților locale, pentru asigurarea unui trai demn și acces echitabil la oportunități. Promovarea incluziunii sociale, combaterea discriminării și dezvoltarea unor politici coerente, eficiente și durabile reprezintă elemente esențiale în construirea unei societăți echitabile și incluzive.



6. CADRUL LEGAL PENTRU NEDISCRIMINARE SI EGALITATE INTRE BARBATI SI FEMEI

5.1 Introducere

Cadrul legal reprezinta fundamentul prin care sunt garantate drepturile privind nediscriminarea, egalitatea de sanse si protectia grupurilor vulnerabile. Acesta cuprinde norme legislative, constitutionale si reglementari internationale si europene la care Romania este parte, asigurand cadrul necesar pentru promovarea egalitatii si combaterea discriminarii in toate domeniile vietii sociale.

5.2 Constitutia Romaniei

Constitutia Romaniei, adoptata in 1991 si revizuita ulterior, este documentul fundamental care garanteaza dreptul la egalitate si interzice discriminarea. Articolul 16 din Constitutie prevede:

- **Art. 16, alin. (1):** „Cetatenii sunt egali in fata legii si a autoritatilor publice, fara privilegii si fara discriminari.”
- **Art. 16, alin. (2):** „Nicio lege nu poate discrimina pe cetateni.”

Aceste prevederi stabilesc un cadru general de protectie impotriva oricarei forme de discriminare.

5.3 Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse intre femei si barbati

Aceasta lege transpune in legislatia nationala principiul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati, promovand politici publice in acest sens. Legea interzice orice forma de discriminare pe criteriul de gen si prevede masuri pentru eliminarea inegalitatilor.

5.4 Legea nr. 48/2002 pentru combaterea discriminării

Legea nr. 48/2002 este actul normativ principal care definește discriminarea și stabilește cadrul juridic pentru prevenirea și combaterea discriminării pe criterii variate, inclusiv etnie, sex, dizabilitate, religie, orientare sexuală și altele. Aceasta instituie Consiliul National pentru Combaterea Discriminării (CNCD), organismul responsabil cu aplicarea legii, investigarea plangerilor și sancționarea faptelor discriminatorii.

5.5 Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

Această lege reglementează drepturile persoanelor cu dizabilități și stabilește măsurile necesare pentru asigurarea accesului egal la educație, sănătate, muncă, protecție socială și accesibilitate. Legea promovează incluziunea socială și eliminarea barierelor fizice, de comunicare și atitudinale.

5.6 Legislația europeană și internațională relevantă

România, ca stat membru al Uniunii Europene, este obligată să respecte legislația europeană în domeniul egalității și nediscriminării, printre care se numără:

- **Directiva 2000/43/CE** privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoanele fără discriminare pe criteriul de rasă sau origine etnică;
- **Directiva 2006/54/CE** privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei în materie de muncă;
- **Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități** (ratificată de România în 2011), care impune măsuri pentru protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități;
- **Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene**, care consacră dreptul la egalitate și nediscriminare.

5.7 Rolul instituțiilor publice în aplicarea legislației

- **Consiliul National pentru Combaterea Discriminării (CNCD):** Autoritatea principală pentru investigarea și sancționarea cazurilor de discriminare;
- **Avocatul Poporului:** Protectorul drepturilor cetățenesti, inclusiv în domeniul egalității;
- **Autorități publice locale și centrale:** Responsabile cu implementarea politicilor de incluziune și nediscriminare;

- **Agentii de ocupare a fortei de munca si institutii de educatie:** Obliga respectarea principiilor egalitatii si nediscriminarii.

Cadrul legal national si european asigura o protectie ampla impotriva discriminarii si promoveaza egalitatea de sanse pentru toti cetatenii, inclusiv pentru grupurile vulnerabile precum tinerii NEET, romii si persoanele cu dizabilitati. Cunoasterea si aplicarea acestor norme sunt esentiale pentru construirea unei societati incluzive, bazate pe respect si egalitate.



7.EXEMPLE DE BUNE PRACTICI

Respectarea principiilor de nediscriminare si egalitate de sanse reprezinta fundamente esentiale ale unei societati democratice, incluzive si echitabile. Promovarea tratamentului egal intre femei si barbati nu este doar o cerinta legala, ci si o conditie esentiala pentru dezvoltarea durabila, coeziunea sociala si utilizarea eficienta a potentialului uman.

Acest capitol reunește o serie de **exemple de bune practici care au fost implementate in Romania si la nivel international**, si care au avut un impact semnificativ in combaterea discriminarii, sprijinirea categoriilor vulnerabile si promovarea participarii egale a femeilor si barbatilor in viata economica, sociala si educationala.

Bunele practici prezentate evidentiaza solutii functionale, testate in diverse contexte, care pot fi adaptate si replicate. Ele includ interventii institutionale, initiative comunitare, campanii educationale, mecanisme de sprijin pentru angajare sau participare publica, precum si politici interne menite sa asigure un tratament echitabil si nediscriminatoriu.

Scopul acestui capitol este de a oferi exemple concrete si inspiratie pentru profesioniști, decidenți, organizatii si institutii interesate sa integreze principiile egalitatii si nediscriminarii in activitatea lor curenta, contribuind astfel la construirea unui mediu mai echitabil si mai incluziv pentru toti cetatenii.

7.1 Bune practici din Romania

● Proiect „Servicii integrate pentru incluziunea romilor”

Un ghid de bune practici realizat in cadrul acestui proiect (SEE/Norvegia) prezinta opt modele eficace de interventie si sprijin pentru incluziunea persoanelor de etnie roma in comunitati din Medgidia (Constanta) si Galbinasi (Calarasi). Accentul este pe incredere reciproca, transparenta, reactie rapida si solutii de durata.



● Colegiul din Drobeta-Turnu Severin – incluziune prin educatie

Profesorul Nadina Nicolici a initiat un proiect dedicat combaterii prejudecatilor si abandonului scolar in randul elevilor defavorizati. Initiativa a redus absenteismul si a dus la promovarea cu succes a examenului de bacalaureat, devenind un exemplu apreciat la nivel European.

● Brosura despre antidiscriminare in universitati

Elaborata de CNCD si Societatea Academica din Romania, aceasta broșura ofera exemple privind coduri de etica, politici si mecanisme utilizate in universitatile din Bucuresti, Cluj-Napoca, Timisoara si alte centre academice pentru combaterea discriminarii.



- **Fundatia „Pentru Voi” (Timisoara)**

Model recunoscut pentru incluziunea persoanelor cu dizabilitati intelectuale. Proiecte precum „Different but Together” si „A friend for you” au creat oportunitati sociale si mentorat, fiind distinse la gale civice nationale.



- **Tudor Lakatos – „Rock 'n' Rom” prin muzica anti-discriminare**

Profesorul Tudor Lakatos combate stereotipurile despre comunitatea roma prin reinterpretari muzicale (tema Elvis), in limbi mixte, creand puncti interculturale si inspiratie pentru copii romi.

- **Proiecte coordonate de Centrul de Resurse Juridice (CRJ)**

- **“Non-discrimination, beyond words”** – campanie dedicata combaterii discursului instigator la ura;
- **INTEGRIS** – sustine grupuri vulnerabile (femei, romi) sa-si apere drepturile;
- **“CHAT for victims”** – ofera un serviciu live-chat adaptat pentru persoanele cu dizabilitati victime ale infractiunilor.



7.2 Bune practice din afara Romaniei

- **Programul ACCEDER (Spania) si ADIE (Franta)**

ACCEDER faciliteaza accesul pe piata muncii pentru comunitatea roma prin formare la locul de munca si mediere intre beneficiari si angajatori, cu rezultate remarcabile in ocuparea de posturi.

ADIE ofera microcredite si consultanta persoanelor vulnerabile (inclusiv romi), intr-un model scalabil.

- **Roma Route (UE)**

Initiativa culturala transnationala (2007–2013), creata sa promoveze cultura roma, sa combata barierele culturale si discriminarea prin dialog intercultural si vizibilitate.



- **European Alliance of Cities and Regions for Roma Inclusion**

Platforma creata de Consiliul Europei pentru schimb de bune practici si politici locale care vizeaza includerea romilor, implicarea comunitatii si promovarea constiintei publice.

Raport comparativ (PROMA / Erasmus+)

Studiu privind bune practici locale de integrare a femeilor rome in Romania, Spania, Grecia si Macedonia de Nord, axat pe educatie si formare, identificand factori cheie de succes.

8. Concluzii finale

Materialul prezentat subliniază importanța înțelegerii și promovării principiilor de nediscriminare, egalitate de șanse și tratament echitabil între femei și bărbați, precum și nevoia stringentă de susținere a grupurilor vulnerabile, în special a romilor și persoanelor cu dizabilități. În contextul actual, tinerii NEET (persoanele între 16-29 ani care nu sunt angajate, nu urmează o formă de educație sau formare profesională) constituie un grup țintă cu nevoi și provocări specifice, iar integrarea lor socială și profesională reprezintă o prioritate.

Discriminarea și excluziunea socială continuă să reprezinte obstacole majore în accesul egal la educație, piața muncii și servicii sociale, iar stereotipurile și prejudecățile persistă în societate. Cu toate acestea, există un cadru legislativ național și european solid, precum și mecanisme instituționale care pot și trebuie să fie utilizate eficient pentru promovarea egalității și incluziunii.

Este esențial ca autoritățile, instituțiile educaționale, angajatorii și societatea civilă să colaboreze pentru dezvoltarea și implementarea unor politici și programe integrate, care să răspundă diversității nevoilor tinerilor vulnerabili și să reducă inegalitățile existente.

8.1 Recomandări

1. Educație și constientizare

- **Implementarea unor programe educaționale dedicate egalității și diversității:**
De exemplu, integrarea în curriculumul școlar a unor module sau ateliere despre nediscriminare, diversitate culturală și drepturile omului, destinate elevilor din clasele gimnaziale și liceale. Acestea pot include jocuri de rol, discuții interactive și materiale video care să dezvolte empatia și respectul;
- **Campanii de informare la nivel local și național:**
Organizarea de campanii publice prin media, rețele sociale și în comunități, folosind materiale vizuale atractive, povești de viață reale sau testimoniale ale persoanelor care au depășit discriminarea. De exemplu, campanii dedicate Zilei Internaționale pentru Eliminarea Discriminării Rasiale.
- **Formarea continuă a personalului:**
Workshop-uri și seminarii pentru cadre didactice, angajatori și personalul din servicii sociale

privind identificarea și gestionarea situațiilor de discriminare. De exemplu, cursuri de formare despre incluziunea persoanelor cu dizabilități sau despre combaterea stereotipurilor legate de romi.

2. Accesibilitate și incluziune

- **Adaptarea infrastructurii:**

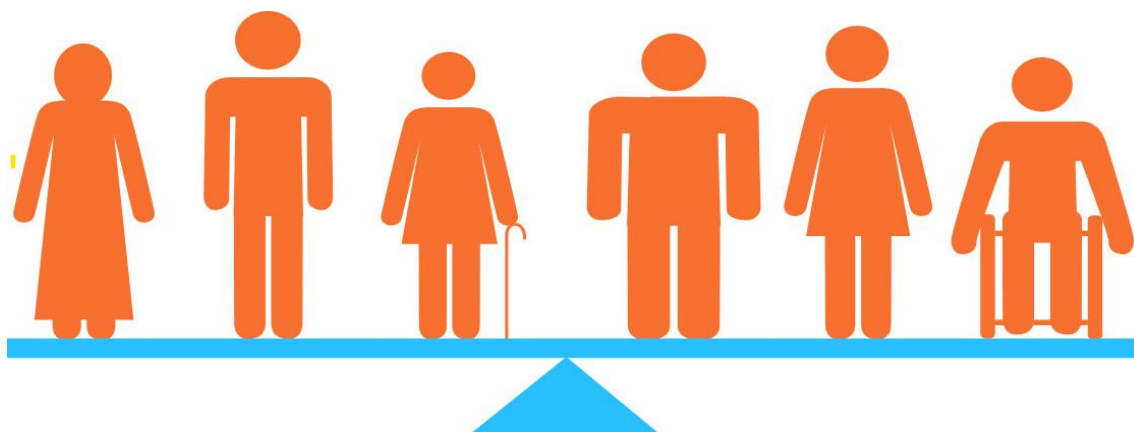
Investiții în construirea rampelor de acces, instalarea de lifturi și semnalizare în limbaj Braille în școli, spitale și instituții publice. Un exemplu este reabilitarea unei școli cu facilități pentru elevii cu dizabilități locomotorii sau senzoriale.

- **Programe de sprijin și mentorat:**

Crearea unor centre de consiliere și formare profesională pentru tinerii NEET din grupuri vulnerabile, cu mentorat individualizat. De exemplu, un program care să ofere orientare în carieră, cursuri de calificare și stagii practice în companii partenere.

- **Politici de mediu incluziv la locul de muncă:**

Elaborarea unor proceduri clare pentru angajarea și susținerea persoanelor vulnerabile, cum ar fi flexibilitatea programului, adaptarea sarcinilor de muncă sau accesul la tehnologie asistivă. De exemplu, o firmă care angajează persoane cu dizabilități și oferă training specializat pentru colegi.



3. Legislație și aplicare

- **Consolidarea mecanismelor instituționale:**

Cresterea resurselor și personalului pentru Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

(CNCD), astfel incat sa poata raspunde prompt si eficient sesizarilor. Exemplu: deschiderea unor birouri regionale de consiliere si suport juridic pentru victimele discriminarii.

- **Acces facilitat la justitie:**

Organizarea unor servicii gratuite de consiliere juridica si asistenta pentru persoanele afectate de discriminare, inclusiv prin ONG-uri specializate. De exemplu, un proiect care ofera consultanta si sprijin pentru depunerea plangerilor si urmarirea lor in instanta.

- **Monitorizarea implementarii legilor:**

Elaborarea unor rapoarte anuale publice privind situatia discriminarii, bazate pe date colectate de institutiile relevante si feedback de la grupurile vulnerabile. De exemplu, raportul anual al CNCD, care analizeaza tipurile si frecventa cazurilor de discriminare.



4. Participare si reprezentare

- **Incurajarea implicarii grupurilor vulnerabile in decizie:**

Crearea unor consilii consultative locale si nationale unde reprezentanti ai romilor, persoanelor cu dizabilitati si tinerilor NEET sa participe activ la elaborarea politicilor publice. Exemplu: un forum anual al tinerilor vulnerabili, organizat de autoritati in colaborare cu ONG-uri.

- **Sustinerea initiativelor comunitare:**

Finantarea si sprijinirea organizatiilor non-guvernamentale conduse de membri ai grupurilor vulnerabile care promoveaza incluziunea sociala. De exemplu, un ONG rom care dezvolta programe culturale si educationale pentru integrarea comunitatii locale.

5. Cooperare interinstitutionala

- **Parteneriate strategice:**

Dezvoltarea de proiecte comune între autorități locale, instituții de învățământ, angajatori și organizații neguvernamentale, pentru facilitarea integrării tinerilor NEET pe piața muncii.

Exemplu: un program de internship-uri dedicate tinerilor din grupuri vulnerabile, cu monitorizare și suport continuu.

- **Mobilizarea fondurilor europene:**

Accesarea programelor europene, cum ar fi Erasmus+, Fondul Social European sau alte instrumente financiare pentru susținerea proiectelor de incluziune socială și profesională. De exemplu, un proiect finanțat prin POAD (Programul Operațional Ajutorarea Persoanelor Dezavantajate) pentru formare profesională.

Aceste măsuri concrete, implementate în mod integrat și adaptate la realitățile locale, pot contribui semnificativ la reducerea discriminării și la promovarea unei societăți incluzive, în care toți tinerii, indiferent de condiția lor, să aibă șanse reale de dezvoltare și integrare.



Contents

2. Definirea si intelegerea conceptelor-cheie	3
3. Contextul istoric si social	4
4. Importanta promovarii egalitatii de sanse	4
5. Provocari actuale si solutii.....	4
De ce vorbim despre egalitate?	5
1. CE INSEAMNA DISCRIMINAREA?	5
2. Discriminarea reprezinta orice forma de tratament diferit, nedrept sau nefavorabil aplicat unei persoane sau unui grup de persoane, pe baza unui criteriu arbitrar sau nejustificat, precum: rasa, sexul, varsta, etnia, dizabilitatea, religia, orientarea sexuala, limba, opinia politica, statutul social sau economic, si altele.	5
Exemple din viata reala:.....	6
Tipuri de discriminare:	6
3. EGALITATEA DE SANSE – CE INSEAMNA SI DE CE CONTEAZA?	7
2.2 Ce NU este egalitatea de sanse?	7
2.3 De ce conteaza egalitatea de sanse?	8
2.4 Exemple de inegalitate :	8
2.5 Cine are nevoie cel mai mult de sanse egale?	8
2.6 Cum promovam egalitatea de sanse?.....	9
Principiul egalitatii vizeaza combaterea stereotipurilor si rolurilor atribuite femeilor si barbatilor indiferent de etnie, religie, dizabilitati, varsta si orientare sexuala, precum si necesitatea modificarii comportamentelor, atitudinilor, normelor si valorilor care aduc atingere demnitatii umane.	9
Actiunile prevazute in aceasta directie se refera la inlocuirea modelelor, care reflecta stereotipurile la nivelul societatii si cu integrarea deplina a persoanelor in viata cotidiana.	9
Exemple:	10
3.1 Definitia egalitatii de gen.....	10
3.2 Importanta egalitatii de gen.....	10
3.3 Stereotipurile de gen si impactul lor.....	11
3.4 Forme de discriminare pe baza de gen	11
3.5 Cadrul legal privind egalitatea de gen.....	11
3.6 Masuri pentru promovarea egalitatii de gen.....	12
3.7 Beneficiile egalitatii de gen	12
4.1 Definirea grupurilor vulnerabile.....	13
4.2 Egalitate de sanse privind situatia romilor in Romania	13
4.3 Egalitate de sanse privind situatia persoanelor cu dizabilitati	14
Probleme frecvente in Romania	15
De ce este importanta egalitatea de sanse pentru persoanele cu dizabilitati?	15

4.4 Mecanisme si politici de protectie	16
5.5 Provocari si recomandari pentru incluziune	17
5.1 Introducere	18
5.2 Constitutia Romaniei	18
5.3 Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse intre femei si barbati	18
5.4 Legea nr. 48/2002 pentru combaterea discriminarii	19
5.5 Legea nr. 448/2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.....	19
5.6 Legislatia europeana si internationala relevanta	19
5.7 Rolul institutiilor publice in aplicarea legislatiei.....	19
• Proiect „Servicii integrate pentru incluziunea romilor”	21
• Brosura despre antidiscriminare in universitati	21
• Fundatia „Pentru Voi” (Timisoara)	22
• Tudor Lakatos – „Rock ’n’ Rom” prin muzica anti-discriminare.....	22
• Proiecte coordonate de Centrul de Resurse Juridice (CRJ).....	22
• Programul ACCEDER (Spania) si ADIE (Franta)	22
• Roma Route (UE)	23
• European Alliance of Cities and Regions for Roma Inclusion	23
Raport comparativ (PROMA / Erasmus+)	23
8.Concluzii finale.....	24
1.Educatie si constientizare	24
2. Accesibilitate si incluziune	25
3. Legislatie si aplicare	25
4. Participare si reprezentare	26
5. Cooperare interinstitutionala	27

Bibliografie:

Centrul pentru drepturile omului din Moldova

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) – Rapoarte anuale, studii privind discriminarea în România

<https://cncd.ro>

<https://centrulfilia.ro/>

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) – Date, politici, campanii

<https://anes.gov.ro>

ONU Femei – UN Women – Resurse globale despre promovarea egalității între femei și bărbați

<https://www.unwomen.org>

CEDAW – Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, Națiunile Unite, 19

<https://www.ohchr.org/en/79>

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.

WordPress.com

<https://www.romaniapozitiva.ro/romania-internationala/exemple-de-bune-practici-privind-integrarea-romilor-la-nivel-european/>

<https://ad-avocat.ro/legea-egalitatii-de-sanse-femei-si-barbati-la-locul-de-munca/>

https://www.fonduri-ue.ro/images/files/documente-relevante/orientari_beneficiari/Ghid.egalitate.sanse.1.pdf

<https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/egalitate-de-sanse>

Material întocmit de: Cristea Madalina Monica

Funcție: Consultant resurse umane

Perioada: 21-25.07.2025

Semnatura: