



EGALITATEA DE ȘANSE ȘI NEDISCRIMINAREA

"Asigurarea egalității și nediscriminării reprezintă sarcina de bază a oricărei societăți ce pretinde a fi democratică. Și asta pentru că discriminarea este o formă de manifestare a inegalității, care împiedică indivizii sau grupurile dintr-un anumit mediu social să-și exercite drepturile și libertățile fundamentale și să se bucure de aceleași oportunități. O societate în care există discriminare și excludere, prin definiție, nu poate fi considerată democratică."



Egalitatea de șanse este conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte. Conceptul are la baza asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dizabilități sau orientare sexuală.

Dreptul la egalitate de șanse este un drept fundamental în cadrul Uniunii Europene.

Valorificarea diversității culturale, etnice și a diferențelor de gen, de vârstă sunt premise pentru dezvoltarea societății și asigură un cadru în care relațiile sociale au la bază valori precum toleranța și egalitatea.

O serie de acte normative la nivelul Uniunii Europene pentru implementarea principiului egalității de șanse pe piața muncii au fost emise de-a lungul timpului. Ariile în care se aplică principalul document care reglementează punerea în aplicarea a principiului egalității sunt:

- accesul la încadrarea în muncă
- promovarea și formarea profesională
- condițiile de muncă
- securitate socială.

La nivel internațional, **Agenda ONU 2030 pentru Dezvoltare Durabilă**, reprezintă un program de acțiune globală în domeniul dezvoltării, care promovează echilibrul între cele trei dimensiuni ale dezvoltării durabile: economic, social și mediu. Pentru prima dată, acțiunile vizează în egală măsură statele dezvoltate și pe cele aflate în curs de dezvoltare, iar Obiectivul de dezvoltare durabilă (ODD) 5 – Realizarea egalității de gen și împuternicirea tuturor femeilor și fetelor, stabilește direcții strategice importante pentru toate statele prin următoarele sub-obiective:

5.1 Eradicarea tuturor formelor de discriminare împotriva tuturor femeilor și fetelor;

5.2 Eliminarea tuturor formelor de violență împotriva tuturor femeilor și fetelor, inclusiv în domeniul public și privat, în ceea ce privește traficul de persoane, exploatarea sexuală sau alte tipuri de exploatare;

5.3 Eliminarea practicilor vătămătoare cum ar fi: căsătoria timpurie a copiilor, căsătoria forțată și mutilarea genitală a femeilor;

5.4 Recunoașterea și valorizarea muncii neretribuite din sfera de îngrijire și muncă domestică prin furnizarea de servicii publice, politici de infrastructură și protecție socială și promovarea partajării responsabilității în cadrul gospodăriei și familiei, după caz, la nivel național;

5.5 Asigurarea participării depline și efective a femeii și a egalității de șanse la conducere, la toate nivelurile de decizie în viața politică, economică și publică;

5.6 Asigurarea accesului universal la sănătatea sexuală și reproductivă și drepturile reproductive așa cum sunt prevăzute în Programul de Acțiune al Conferinței Internaționale a Populației și Dezvoltării și Platformei de Acțiune de la Beijing și documentele rezultate în cadrul conferințelor de revizuire;

5.7 Realizarea de reforme care să acorde femeii drepturi egale la resursele economice, precum și acces la proprietate și control asupra terenului și altor forme de proprietate, servicii financiare, moștenire, și resurse naturale, potrivit legilor naționale;

5.8 Creșterea utilizării tehnologiei, în special a tehnologiei informației și comunicațiilor în scopul promovării împuternicirii femeii;

5.9 Adoptarea și consolidarea unor politici solide și întărirea legislației aplicabile pentru promovarea egalității de șanse și împuternicirea tuturor femeilor și fetelor la toate nivelurile.



La nivel european, Angajamentului Strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019, concentrează acțiunile principale ale Comisiei Europene pe cinci obiective prioritare:

1. încurajarea participării femeilor pe piața muncii și independenței economice;
2. reducerea disparităților în ceea ce privește remunerația și veniturile din pensii;
3. promovarea egalității de gen în procesul decizional;
4. combaterea violenței împotriva femeilor și asigurarea sprijinului pentru victime;
5. promovarea egalității de gen și în afara Uniunii Europene.



Prin **discriminare** se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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.

Discriminarea poate fi de două feluri:

- **directă**, când tratamentul defavorabil se îndreaptă direct împotriva unei anumite persoane, pe motive de sex (graviditate, naștere), rasă, etnie, categorie socială (persoanele cu handicap sunt una dintre cele mai discriminate categorii sociale), etc.
- **indirectă**, când tratamentul defavorabil este îndreptat împotriva unui grup de persoane de un anumit sex, etnie, rasă, categorie socială, etc.

Genul se refera 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.

Principalele cauze care stau la baza discriminării după gen în România:

- nivelul scăzut al remunerației în domeniile puternic feminizate
- reprezentarea inechitabilă la nivel politic a femeilor și a bărbaților în procesul de luare a deciziei
- deficiențele la nivelul administrației publice locale în a asigura măsuri active de conciliere a vieții de familie cu viața profesională
- numărul redus al activităților economice inițiate de către femei
- existența stereotipurilor sexiste în societate
- accesul scăzut

Discriminarea pe criteriul de sex

Orice diferențiere, excludere sau restricție bazată pe sex, care are ca efect sau scop împiedicarea sau anularea recunoașterii, beneficiului sau exercitării de către femei, indiferent de statutul lor matrimonial, pe baza egalității dintre bărbați și femei, a drepturilor omului și libertăților fundamentale, în domeniile politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu.

1. Discriminarea directă

Conform Directivei Consiliului 2002/73/ EC, discriminarea directă apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană este, a fost sau ar fi tratată într-o situație comparabilă, pe temeiul apartenenței sale la un anumit sex.



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

2. Discriminare indirectă

Conform Directivei Consiliului 2002/73/EC, discriminarea indirectă apare atunci când o prevedere, criteriu sau o practică aparent neutră ar pune persoanele de un anumit sex într-o situație dezavantajoasă în comparație cu o persoană de un alt sex. un scop legitim, , cu excepția cazului în care acea prevedere, criteriu sau practică sunt justificate în mod obiectiv de iar posibilitățile de atingere a acestuia sunt adecvate și necesare. prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, în apartenență neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex, în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție , acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere ale acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare pentru femei. Legea 340 /2006 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați stabilește faptul că este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.



Persoanele cu handicap - ca și cetățeni cu drepturi depline, au drepturi egale și au dreptul la demnitate, egalitate de tratament, de viață independentă și de participarea deplină în societate.

Principalele cauze care stau la baza discriminării după handicap în România:

accesul scăzut la servicii sociale specializate

accesul persoanelor cu handicap locomotor în mijloacele de transport în comun

accesul scăzut pe piața muncii

accesul scăzut la orice formă de educație, datorat inexistenței unui sistem de educație timpurie pentru copilul cu handicap, a mentalităților învechite a profesorilor precum și a lipsei accesibilizărilor mediului fizic și informațional în sistemul de învățământ.

Principalele cauze care stau la baza **discriminării după etnie**, mai exact discriminarea populației rome în România:

- existența unui sistem patriarhal și a unor norme comunitare care nu permit femeilor rome dezvoltarea unei cariere profesionale
- formele multiple de discriminare cu care femeile rome se confruntă în accesul la bunuri și servicii, precum și la furnizarea serviciilor
- imaginea negativă promovată de către mass-media referitoare la femeile și bărbații de etnie romă
- insuficienta promovare a diversității și a identităților multiple ale femeilor în societatea românească.



Nediscriminarea reprezintă o prioritate și la nivelul viziunii și politicilor Uniunii Europene. Reglementarea principiului nediscriminării este realizată printr-o serie de directive și prin Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene. Întregul sistem legislativ în materie al UE se află într-o relație de sincronizare cu Convenția Europeană a Drepturilor Omului. Două directive, adoptate în anul 2000, vizează nediscriminarea cu privire la integrarea în domeniul forței de muncă al cetățenilor.

Prima dintre acestea, **Directiva de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă**, reglementează interzicerea discriminării pe motive care țin de orientarea sexuală, credința religioasă, vârsta și handicapul.



Cea de-a doua, **Directiva privind egalitatea de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică**, cuprinde prevederi împotriva discriminării bazate pe apartenența la o anumită rasă sau pe originea etnică. A doua directivă extinde aria de acțiune a principiului nediscriminării în UE, prin faptul că privește nu numai accesul la forța de muncă, ci și la sistemul de asistență socială și al asigurărilor sociale, precum și accesul la bunuri și servicii.

Un pas înainte față de cele două directive, către nediscriminarea în funcție de sex, îl face **Directiva de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii**, din 2004.



În anul 2000, a fost adoptată **Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene**, care include drepturile omului prevăzute de constituțiile statelor membre ale UE, de Convenția Europeană a Drepturilor Omului, de tratatele universale privitoare la drepturile omului. Dacă la adoptarea ei de Comisia Europeană, Carta avea doar statutul unei declarații de principii, nefiind obligatorie, din 2009, după intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona, Carta a dobândit statutul de **document obligatoriu** pentru statele membre și pentru instituțiile Uniunii Europene.

Legislația Uniunii Europene în ceea ce privește drepturile omului este construită pe fundamentul sistemului creat de Convenția Europeană a Drepturilor Omului, inclusiv în materie de nediscriminare și promovare a egalității de șanse.



Prin **Hotărârea de Guvern nr. 365/24.05.2018**, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 465/06.06.2018, a fost aprobată **Strategia națională privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021**, precum și **Planul operațional pentru perioada 2018–2021** pentru implementarea Strategiei.

În baza celor două documente programatice, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Barbați – ANES - va iniția și va dezvolta structurat, unitar și coerent politici publice pe cei doi piloni majori care definesc misiunea acestei instituții, și anume:

- Pilonul Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați
- Pilonul Prevenirea și combaterea violenței domestice

Legislație națională în domeniul egalității de șanse

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 125/2016 privind aderarea României la Centrul european pentru interdependență și solidaritate mondială, creat prin Rezoluția (89)14, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 21 octombrie 1993;
- Decretul nr. 342/1981 privind ratificarea Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW);
- [O.U.G. nr. 1054/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați](#)

- O.U.G. nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES);
- O.U.G. nr. 1050/2014 din privind aprobarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 – 2017 și a Planului general de acțiuni pe perioada 2014 – 2017 pentru implementarea Strategiei;
- Legea nr. 62/2009 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului 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;
- O.U.G. 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, cu modificările și completările ulterioare.

- O.U.G. nr. 67 din 27 iunie 2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială
- Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- Legea 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie – Ziua femeii și zilei de 19 noiembrie – Ziua bărbatului;
- Ordonanța de urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea concediului paternal nr. 210/1999;
- O.U.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Legislație europeană în domeniul egalității de șanse

- **Directiva 2000/43/CE** din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică;
- **Directiva 2000/78/CE** privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
- **Directiva 2010/41/UE** privind aplicarea principiului egalității de tratament DIRECTIVE EUROPENE între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogarea Directivei 86/613/CEE;
- **Directiva 2006/54/CE** privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă;
- **Directiva 2004/113/CE** de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.



MULȚUMESC PENTRU ATENȚIE!