



**Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**

**NR: POCU/633/6/14/133039**

**BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"**

**TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia**

**Cod SMIS 2014+: 133039**

# **SUPORT CURS**

## **EGALITATE DE ȘANSE**



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020  
 NR: POCU/633/6/14/133039  
 BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING  
 ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"  
 TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia  
 Cod SMIS 2014+: 133039

## I. CONCEPTE ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE, GEN ȘI NEDISCRIMINARE

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| 1. Ce este excluziunea socială?.....     | 4  |
| 2. Ce este discriminarea?.....           | 7  |
| 3. Ce este victimizarea?.....            | 8  |
| 4. Ce este hărțuirea?.....               | 9  |
| 5. Ce este ordinul de a discrimina?..... | 9  |
| 6. Ce este discriminarea multiplă?.....  | 10 |
| 7. Ce este egalitatea de șanse?.....     | 10 |

## II. CADRUL LEGISLATIV ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE GEN

|                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000.....                                                         | 11 |
| 2. Codul Muncii – Legea nr. 53/2003.....                                                          | 12 |
| 3. Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu<br>handicap..... | 14 |
| 4. Recomandarea Comisiei Europene din 2008 privind “Incluziunea activă”.....                      | 15 |

## III. CADRUL INSTITUȚIONAL DIN ROMÂNIA LA NIVEL CENTRAL ȘI LOCAL ÎN

### DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE, DE GEN ȘI NEDISCRIMINARE

|                                                                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.....                                                          | 16 |
| 2. Direcția Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați.....                                                          | 20 |
| 3. Direcția Protecția Persoanelor cu Dizabilități (DPPD).....                                                       | 23 |
| 4. Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului.....                                             | 25 |
| 5. Departamentul pentru relații interetnice.....                                                                    | 26 |
| 6. Agenția Națională pentru Romi – ANR și Strategia Guvernului României de<br>îmbunătățire a situației romilor..... | 26 |
| 7. Inspekția Socială.....                                                                                           | 27 |

## IV. GHID PENTRU ANGAJATORI

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| 1. Obligații și beneficii pentru angajatori..... | 28 |
|--------------------------------------------------|----|



**Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**

**NR: POCU/633/6/14/133039**

**BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"**

**TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia**

**Cod SMIS 2014+: 133039**

**2. Ce este adaptarea rezonabilă la locul de muncă?.....29**

**3. De ce ar trebui să facă un angajator eforturi pentru a angaja o persoană cu dizabilități?.....29**

**Expert egalitate șanse,**

**Popescu Marilena Cristina**



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

## I. Ce este excluziunea socială?

Excluziunea socială este un concept larg, specific la nivelul fiecărei societăți. Deși a apărut în 1975 în documentele Consiliului de Miniștri al Comunității Europene, este considerat a fi un concept mai recent decât cel al sărăciei. Folosirea lui s-a dovedit a fi necesară odată cu Programele Europene Antisărăcie, atunci când excluziunea era definită ca "lipsă a oportunităților de mai multe tipuri decât cele de consum sau câștig", iar în 1989 se menționa în Carta Europeană a Drepturilor Muncitorilor publicată de Comisia Europeană că se impune combaterea excluziunii sociale.

Mai târziu, respectiv în 1994, Consiliul Europei definea exclușii drept "grupuri întregi de persoane care se găsesc, parțial sau total, în afara câmpului efectiv de aplicare a drepturilor omului". Importanța majoră acordată combaterii sărăciei și excluziunii sociale a impus la nivel european pentru statele membre să-și stabilească Planuri Naționale de combatere a sărăciei și excluziunii sociale.

### Sursele excluziunii

Identificarea surselor excluziunii constituie o problemă prezentă permanent în atenția specialiștilor. Chiar dacă nu se poate spune că este un proces finalizat, considerăm că sunt conturate trei tipuri semnificative ale surselor excluziunii și anume: **1. excluziunea structurală**, produsă de configurația sistemului social, **2. apartenența teritorială**, comunitară a individului sau grupului și **3. autoexcluziunea**.

**1. Excluziunea structurală** este rezultatul unor procese structurale sau efectul unui deficit al politicii sociale ori a unor opțiuni de politici sociale neadecvate. În același timp poate să constituie lipsa unui răspuns adecvat al sistemului social la o anumită nevoie. În acest sens explicația se referă în mod deosebit la grupurile cu risc crescut de a fi excluse pentru care sistemul nu a avut suficiente măsuri de prevenție față de resursele financiare disponibile la acel moment sau pentru acest scop. Acesta este motivul pentru care se consideră că excluziunea structurală este produsă de configurația sistemului social, cel mai relevant exemplu care susține



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

afirmația, fiind cel al tinerilor majori care părăsesc instituțiile de plasament și care nu sunt susținuți decât ocazional.

**2. Apartenența teritorială** reprezintă o sursă a excluziunii asupra căreia individul are puține mijloace de influență. Deficitul de resurse din comunitate reprezintă principala cauză pentru care atât individul, dar și grupul din care acesta face parte nu-și pot satisface o anumită nevoie. Din păcate această sursă de excluziune poate fi diminuată doar cu ajutorul implicării majore, dacă nu chiar exclusive a comunității. În același timp trebuie să avem în vedere că la nivel teoretic, formal, soluțiile pot exista, dar cu puține șanse de aplicare, de funcționalitate concretă. Cel mai des acest caz este prezent ca diferențiere în ceea ce privește oportunitățile pentru medii diferite, în defavoarea mediului rural.

**3. Autoexcluziunea** este preponderent pusă pe seama opțiunii individuale, fiind opusă sursei menționate anterior. Menționăm că în acest caz alegerea individului ține totuși de modul în care acesta este integrat sau nu în comunitate, care practic îl influențează în luarea deciziei. Cele mai frecvente explicații țin de modelul cultural, dezinteres, nepăsare, respingerea de a participa la viața socială sau pur și simplu neimplicarea socială.

## Forme de manifestare a excluziunii sociale

Strategia de combatere a excluziunii și promovare a incluziunii sociale în România are la bază identificarea tipurilor și formelor de manifestare, precum și a grupurilor sociale cu risc crescut de marginalizare și implicit cu șanse reduse de reinserție socială. De regulă, sunt propuse studiului o serie de forme ale excluziunii:

- Excluziunea economică
- Excluziunea de la educație
- Excluziunea de la serviciile de sănătate
- Excluziunea de la serviciile de asistență socială
- Excluziunea de la serviciile ocupaționale
- Excluziunea de la locuire
- Excluziunea de la participare la viața politică
- Excluziunea determinată de săvârșirea de infracțiuni
- Excluziunea determinată de consumul și dependența de alcool și de droguri
- Excluziunea determinată de deformările de funcționare ale justiției, poliției



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

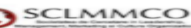
- Excluziunea de la oportunități specifice unor zone, cu referire la transport, comunicații
- Excluziunea datorată abandonului de către familie sau lipsa acestora
- Excluziunea diferențiată determinată de gen
- Excluziunea specifică populației de romi
- Excluziunea specifică a copiilor abandonați, neglijați sever sau maltratați

Influența reciprocă a diferiților factori produce itinerarii diferite cu influențe ale ambilor factori – de excludere și includere – legați de condiții particulare ale indivizilor precum și de circumstanțe ale contextului social, economic ori cultural.

De exemplu, un nivel bun de calificare și o structură a personalității cu motivații puternice operează în principiu ca un factor de includere și de "empowerment" în utilizarea posibilităților de angajare pe piața muncii; cu toate acestea, în anumite momente alți factori critici mai mult legați de contextul economic pot exercita influența lor, spre exemplu mai puține oportunități ale "calității" utilizării forței de muncă feminine și tinere într-o perioadă specifică de evoluție a sistemelor de producție. Rezultă că riscul nu depinde numai de intensitatea unui factor ci și de rezistența întâmpinată astfel că același eveniment produce efecte nesemnificative asupra unor indivizi și reale catastrofe în viața altora.

Cercetătorii au ajuns la concluzia că factorii declanșatori ai excluziunii sociale sunt cei de ocupare a forței de muncă și cei economici. Majoritatea specialiștilor consideră că prezența sau absența locului de muncă și mărimea venitului constituie principala barieră în fața excluderii sociale!

O altă concluzie afirmă că indivizii/grupurile suferă sau pot suferi diferite niveluri de dezavantajare care, la rândul lor, conduc la o vulnerabilitate crescută și se încheie printr-o serie de dezavantaje multiple, persistente și interconectate, care au drept consecință includerea acestor persoane sau grupuri în rândul categoriilor sociale vulnerabile sau defavorizate, care au nevoie de susținere la nivelul legislației și al instituțiilor publice pentru restabilirea egalității de șanse și gen.



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

## 2. Ce este discriminarea?

**Discriminarea** este acțiunea prin care unele persoane sunt tratate diferit sau lipsite de anumite drepturi în mod nejustificat, pe baza unor considerente neîntemeiate. În majoritatea țărilor democratice există legi împotriva discriminării, iar egalitatea de tratament este în general garantată de Constituție. Cu toate acestea, fenomenele de discriminare există chiar și în absența unor legi pro-discriminare, și împotriva eforturilor legislative de combatere a fenomenului. Printre cele mai frecvente fenomene de discriminare se află: discriminare pe bază de vârstă, de avere, de convingeri politice, de naționalitate, de rasă, de sex, de religie, de orientare sexuală\_etc.

### Forme ale discriminării

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată, definește următoarele forme ale discriminării: discriminarea directă, discriminarea indirectă, victimizare, hărțuire, ordinul de a discrimina, discriminarea multiplă, dreptul la demnitate personală.

### Discriminarea directă

Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare – criteriile enumerate în definiția legală sunt cu titlu de exemplu, fapt exprimat prin sintagma „și orice alt criteriu”;
- tratamentul diferențiat are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile – art. 1. alin. 3 din O.G. nr. 137/2000;
- tratamentul diferențiat nu este justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

## Exemple

- Directorul unei companii emite un ordin de disponibilizare a angajatului Y cu următorul conținut: „întrucât ați împlinit vârsta de 52 de ani și nu corespundeți politicii de întinerire a angajaților companiei, vă anunțăm că sunteți disponibilizat cu data de 1 mai 2005”. Tratamentul diferențiat constă în excluderea angajatului Y, prin concedierea acestuia pe criteriul de vârstă. Comparația se poate realiza între angajatul Y și ceilalți angajați ai societății comerciale. Prin tratamentul diferențiat s-a încălcat dreptul la muncă.
- Ordin al Ministrului Apărării din 2005 privind admiterea la instituțiile militare: „la înscrierea pentru admiterea în instituțiile militare aflate în subordinea MAPN, femeile au obligația să depună un test de sarcină și o declarație pe proprie răspundere potrivit căreia își asumă să părăsească cursurile instituției militare și să plătească cheltuielile de școlarizare dacă pe parcursul studiilor rămân însărcinate și dau naștere copilului”. Suntem în prezența unei deosebiri pe criteriu de gen, prin solicitarea unor condiții suplimentare la admiterea în instituțiile militare pentru femei față de bărbați. Se încalcă principiul egalității de șanse între femei și bărbați în accesul egal la învățământ prin solicitarea unui test de sarcină, cerință interzisă expres de lege. Alături de dreptul la demnitate umană, în speța de față, se încalcă și dreptul la viață intimă, familială și privată (art. 26 din Constituție), astfel încât femeii înscrise în instituțiile militare i se restrânge dreptul de a dispune de ea însăși, adică dreptul de a rămâne însărcinată pe timpul studiilor, respectiv în cazul nașterii copilului pe timpul studiilor femeia suportă consecințe disciplinare și materiale.

## Discriminarea indirectă

Prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, reprezintă o **discriminare indirectă**, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare. Pentru existența discriminării indirecte trebuie îndeplinite aceleași condiții ca în cazul discriminării directe, diferența între cele două forme de discriminare constă în caracterul neutru, greu de identificat, al criteriilor și practicilor care au stat la baza tratamentului diferențiat.



**Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**

NR: POCU/633/6/14/133039

**BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"**

**TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia**

**Cod SMIS 2014+: 133039**

## **Exemple:**

- introducerea unei înălțimi obligatorii pentru persoanele care doresc să ocupe un loc de muncă, chiar dacă cerința profesională nu justifică acest fapt
- solicitarea studiilor cu bacalaureat pentru ocuparea unor locuri de muncă care au ca obiect curățenia spațiilor publice
- solicitarea cunoașterii obligatorie a unei limbi străine la angajare când îndeplinirea sarcinilor de serviciu nu necesită de acest lucru



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

**Legislația română în vigoare apără principiul egalității de șanse și al combaterii discriminării pe criterii precum rasă, etnie, religie, categorie socială, sex, boală cronică necontagioasă etc.**

În ceea ce o privește, lipsa de egalitate a șanselor de obținere a unui loc de muncă, este un fenomen des întâlnit în țara noastră, motiv pentru care activitățile proiectului nostru sunt orientate cu precădere spre susținerea categoriilor sociale defavorizate, afectate de mentalități discriminatorii. Legislația românească asigură egalitatea de șanse pentru femei și bărbați și nediscriminarea în ceea ce privește alegerea și exercitarea liberă a unei profesii, ocupații, activități și loc de muncă, angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhice profesionale, ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile sau militare, încheierea sau modificarea raportului juridic de muncă ori de serviciu, informarea și consilierea profesională, participarea la programe de inițiere și calificare.

**Prin egalitatea de șanse și tratament în relațiile de muncă** se înțelege accesul nediscriminatoriu la informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională.

### III. CADRUL LEGISLATIV ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE GEN

**1. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, a constituit la data adoptării un instrument juridic modern în domeniul egalității de șanse. Prin modificări succesive care au răspuns cerințelor rezultate din implementarea în practică a actului normativ, respectiv celor izvorâte din procesul de integrare a României în Uniunea Europeană, O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, transpune prevederile Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 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, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

De asemenea, actul normativ este în concordanță cu prevederile tratatelor internaționale în domeniul drepturilor omului, în particular cu cele referitoare la principiul egalității de șanse și al nediscriminării, la care România este parte. Potrivit actului normativ, în România, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege. Statul garantează principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării în exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale.

Exercitarea în condiții de egalitate a drepturilor și libertăților fundamentale privește persoane aflate în situații comparabile. O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare reglementează atât discriminarea formală cât și cea substanțială. Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării în exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale trebuie respectat de orice persoană fizică sau juridică. Legea nu face distincție în cazul persoanelor juridice între caracterul public sau privat al acestora. O.G. nr. 137/2000 se aplică tuturor persoanelor care se află pe teritoriul României, împotriva oricăror forme de discriminare bazate pe orice criteriu, indiferent de naționalitatea sau cetățenia persoanei în cauză.

În cazul cetățenilor străini și a apatrizilor există restricții în privința exercitării drepturilor electorale și limite în domeniul acordării prestațiilor sociale de către stat.

### **Dispoziții speciale privind domeniile de protecție împotriva discriminării**

Legea-cadru reglementează în dispozițiile speciale următoarele domenii în care oferă protecție împotriva discriminării:

- Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie;
- Accesul la servicii publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități; • Accesul la educație;
- Libertatea de circulație, dreptul la liberă alegere a domiciliului și accesul în locurile publice;
- Dreptul la demnitate personală



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

## **Modalități de sesizare a săvârșirii faptelor de discriminare**

Persoana care se consideră discriminată are la dispoziție două căi pentru a formula o sesizare: o cale administrativă și o cale judecătorească.

### **Calea administrativă**

Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării asupra săvârșirii unei fapte de discriminare.

Termenul de sesizare a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data de la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării soluționează sesizarea în termen de 90 de zile printr-o hotărâre a Colegiului Director care trebuie să cuprindă printre altele motivele de fapt și de drept ale deciziei.

Hotărârea Colegiului Director este un act administrativ jurisdicțional care poate fi atacat în termen de 15 zile de la comunicare la instanța de contencios administrativ potrivit legii.

Plângerea introdusă pe cale administrativă în fața Consiliului Național pentru Combaterea

Discriminării se soluționează cu citarea obligatorie a părților, asigurându-se dreptul la apărare a părților într-o cauză care se soluționează pe cale administrativă.

### **Calea judecătorească**

Persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației creată prin discriminare, potrivit dreptului comun.



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

## **Sanctiuni în cazul constatării faptelor de discriminare**

Faptele de discriminare reglementate de O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare sunt definite ca fiind contravenții și în cazul constatării acestora Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate aplica sancțiunea amenzii contravenționale. Cuantumul amenzii este între 400 și 4.000 de RON atunci când discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv între 600 și 8.000 de RON dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.

Dacă hotărârea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării rămâne definitivă și irevocabilă, victima discriminării poate solicita despăgubiri pe calea instanțelor judecătorești. Dacă fapta de discriminare este constatată direct pe calea acțiunii judecătorești, atunci victim discriminării poate obține restabilirea situației anterioare și despăgubiri.

La cerere, instanța poate dispune retragerea sau suspendarea de către autoritățile emitente a autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatorie cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile în materia nediscriminării.

## **2. Codul Muncii – Legea nr. 53/2003**

Codul Muncii reglementează totalitatea raporturilor individuale de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.

Prevederile referitoare la egalitatea de șanse și de gen, respectiv prevenirea și combaterea discriminării din Codul Muncii sunt următoarele:

Art. 5. - În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii;

Art. 6. - Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare;

Art. 154 alin. 3 – la stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare;

Art. 258. - regulamentul intern al angajatorului cuprinde, printre altele, în mod obligatoriu reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricăror forme de încălcare a demnității.

Codul Muncii consacră principiul egalității de tratament în cadrul raporturilor de muncă și interzice toate formele de discriminare. Principiul egalității de tratament se extinde la drepturile salariatului, la respectarea demnității și a conștiinței acestuia fără nicio discriminare.

De asemenea, actul normativ interzice discriminarea la stabilirea și acordarea salariului și prevede dreptul la plată egală pentru muncă egală.

Angajatorul are obligația să cuprindă reguli privind respectarea nediscriminării și înlăturării oricăror forme de încălcare a demnității. Îndeplinirea acestei obligații comportă și sarcini de pregătire a salariaților în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, de elaborarea și aplicarea de proceduri interne de soluționare a posibilelor fapte de discriminare. Prin aplicarea legii angajatorii implementează în propria cultură instituțională principiul egalității de șanse și de gen, respectiv cel al nediscriminării.

### **3. Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap**

Legea reglementează drepturile și obligațiile persoanelor cu dizabilități acordate în scopul integrării și incluziunii sociale ale acestora.

De dispozițiile legii beneficiază copiii și adulții cu dizabilități, cetățeni români, cetățeni ai altor state sau apatrizi, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul ori reședința în România.



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

Protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități au la bază următoarele principii:

- respectarea drepturilor și a libertăților fundamentale ale omului;
- prevenirea și combaterea discriminării;
- egalizarea șanselor;
- egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
- solidaritatea socială;
- responsabilizarea comunității;
- subsidiaritatea;
- adaptarea societății la persoana cu handicap;
- interesul persoanei cu handicap;
- abordarea integrată;
- parteneriatul;
- libertatea opțiunii și controlul sau decizia asupra propriei vieți, a serviciilor și formelor de suport de care beneficiază;
- abordarea centrată pe persoană în furnizarea de servicii;
- protecție împotriva neglijării și abuzului;
- alegerea alternativei celei mai puțin restrictive în determinarea sprijinului și asistenței necesare;
- integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap, cu drepturi și obligații egale ca toți ceilalți membri ai societății.

#### **4. Recomandarea Comisiei Europene din 2008 privind "Incluziunea activă"**

Obiectiv: să ghideze statele membre în privința strategiilor de combatere a sărăciei

Politicile de incluziune activă ale statelor membre ar trebui să vizeze:

- Integrarea pe o piață a muncii sustenabilă și de calitate a persoanelor care pot lucra
- Asigurarea de resurse suficiente pentru un trai demn pentru cei care nu pot munci
- Sprijin pentru un venit adecvat



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

- Piețe ale muncii inclusive
- Acces la servicii de calitate
- Coordonare între agențiile care elaborează politici de incluziune
- Coordonare la nivel local, regional, național, european
- Implicarea societății civile
- Folosirea fondurilor structurale (FSE) pentru a susține politicile de incluziune activă
- Luarea de măsuri pentru a informa toți cetățenii – inclusiv pe cei mai puțin privilegiați – despre sprijinul și drepturile disponibile
- Îmbunătățirea indicatorilor și a sistemelor de informare
- Monitorizarea și evaluarea politicilor de incluziune activă

#### **IV. CADRUL INSTITUȚIONAL DIN ROMÂNIA LA NIVEL CENTRAL ȘI LOCAL ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE, DE GEN ȘI NEDISCRIMINARE**

##### **1. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**

Este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică; aflată sub control parlamentar și garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.

În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul își desfășoară activitatea în mod independent, fără ca aceasta să fie îngăduită sau influențată de către alte instituții ori autorități publice.

Autonomia și independența instituției specializate au fost 2 criterii expres solicitate de Uniunea Europeană și se exprimă prin:

- autonomie în gestionarea bugetului anual al instituției – președintele instituției este ordonator principal de credite;
- există un sistem transparent de numire a membrilor Colegiului Director. Membri Colegiului Director al CNCD sunt numiți de Parlamentul României pe un mandat de 5 ani în urma unei proceduri publice, care presupune publicarea



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

candidaturilor, posibilitatea de contestație a candidaților, audierea publică a candidaților și votul Parlamentului României;

- există un mandat determinat al membrilor Colegiului Director și norme exprese de revocare a acestora. Membrii Colegiului Director pot fi revocați sau eliberați din funcție numai în următoarele cazuri: demisie, expirarea duratei mandatului, incapacitate de muncă, potrivit legii, dacă au fost condamnați definitiv pentru o faptă prevăzută de legea penală, dacă nu mai îndeplinesc condițiile prevăzute la alin. (3), la propunerea fundamentală a cel puțin două treimi din numărul acestora;

Consiliul are obligația de a prezenta un raport anual în fața Parlamentului, o eventuală respingere a unui astfel de raport nu conduce la destituirea membrilor Colegiului Director;

Actele Consiliului sunt supuse în totalitate controlului instanțelor judecătorești prin posibilitatea atacării acestora pe calea contenciosului administrativ.

### **Competențe generale ale Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării**

Consiliul este responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor legale în domeniul său de activitate, precum și în ceea ce privește armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării;

Consiliul elaborează și aplică politici publice în materia nediscriminării; în acest sens, Consiliul va consulta autoritățile publice, organizațiile neguvernamentale, sindicatele și alte entități legale care urmăresc protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării.

Discriminarea poate interveni în cel puțin 2 etape:

- în procesul de legiferare și
- în procesul de aplicare a legilor.



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

Dacă Consiliul este sesizat cu o discriminare prin efectul unei dispoziții legale în temeiul competențelor de armonizare legislativă, instituția, dacă ajunge la concluzia că dispoziția legală în cauză are efecte discriminatorii poate emite o recomandare către entitatea care are drept de inițiativă legislativă pentru a modifica actul normativ discriminatoriu.

Recomandarea nu comportă o obligație juridică pentru entitatea față de care s-a formulat.

Petentul poate invoca, în cadrul unui proces aflat pe rolul instanțelor judecătorești, pe calea excepției de neconstituționalitate caracterul discriminatoriu al unor dispoziții legale în vigoare.

Raportat la competența Consiliului de armonizare a dispozițiilor din cuprinsul actelor normative care contravin principiului nediscriminării Decizia nr. 997/2008 a Curții Constituționale admite excepția de neconstituționalitatea a art. 20 alin. (3) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare în măsura în care sunt interpretate în sensul că acordă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării competența ca, în cadrul activității sale jurisdicționale, să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

În vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul își exercita atribuțiile în următoarele domenii:

- prevenirea faptelor de discriminare;
- medierea faptelor de discriminare;
- investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare;
- monitorizarea cazurilor de discriminare;
- acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării.

### **Strategia națională de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării (20072013)**

Strategia, elaborată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în 2007 pentru perioada



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

2007-2013 și are ca scop, cf. Art. 3, alin. (1) stabilirea unor linii directoare de acțiune în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și dezvoltarea unei societăți incluzive și interculturale și este bazată pe politici care promovează interacțiunea, egalitatea de șanse, înțelegerea reciprocă și respectul.

Pentru îndeplinirea scopului, CNCD își propune, cf. Art. 3, alin 2 din Strategie:

- să construiască și să consolideze un sistem național eficient pentru prevenirea discriminării, prin stabilirea unor standarde în materia nediscriminării prin legislația și jurisprudența CNCD, respectiv prin dezvoltarea capacității instituționale a CNCD;
- să adapteze și să îmbunătățească procedurile de soluționare a petițiilor privind acte sau fapte de discriminare, prin: îmbunătățirea managementului petițiilor individuale și a soluționării, reacția promptă împotriva actelor de discriminare, ușurarea procedurilor în vederea asigurării accesului și a garantării unui remediu efectiv pentru drepturile încălcate,
- asigurarea unei relaționări interdependente între activitățile de prevenire și cele de combatere a discriminării;
- să consolideze cooperarea cu societatea civilă, instituțiile administrației publice centrale, locale și mass-media, prin: atingerea unui impact mai mare asupra grupurilor, comunităților și a sectoarelor/domeniilor de aplicare a legislației antidiscriminare, conștientizarea de către funcționarii publici a efectelor discriminării și asigurarea unei mai bune cunoașteri a drepturilor, precum și a unei abordări multisectoriale;
- să crească gradul de cunoaștere al publicului cu privire la fenomenul discriminării, prin: mediatizarea cazurilor de discriminare soluționate de CNCD, crearea unui impact mai mare și eficientizarea folosirii resurselor proprii, precum și conștientizarea de către public a problemelor discriminării, instituția specializată în domeniu și obținerea remediei dreptului încălcat prin discriminare.

#### **Obiectivele Strategiei sunt următoarele:**

- Protecție efectivă și remediu împotriva discriminării
- Asigurarea incluziunii și a egalității de șanse în domeniul economic și în materie de angajare și profesie



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

- Asigurarea egalității în acces, participare și rezultate în ceea ce privește serviciile publice și private destinate publicului larg
- Intensificarea recunoașterii și conștientizării diversității având ca țintă media, cultura și sportul • Concentrarea eforturilor către aplicarea unei politici de toleranță zero față de orice forme de discriminare în societatea românească

Fiecare obiectiv este detaliat în priorități prezentate într-un context specific ce explică importanța priorității pentru egalitatea de șanse, și fiecare prioritate este urmată de enumerarea unor măsuri concrete.

Aplicarea strategiei se va face cu implicarea beneficiarilor, a grupurilor vulnerabile, cf Art 30. Art 31 menționează însă că Strategia depinde de colaborarea maimultor altor autorități în toate etapele ei:

În vederea implementării acestei strategii există un număr de actori cheie a căror participare condiționează succesul acesteia. Actori-cheie identificați în acest proces sunt: instituțiile centrale și locale, instituțiile specializate, instituții cu experiență în domeniu, organizații neguvernamentale și orice entități legal constituite care au un interes în prevenirea și combaterea discriminării.

Contribuția acestor actori-cheie are în vedere:

- participarea în coordonare, cooperare și colaborare prin structurile stabilite de strategie;
- dezvoltarea și participarea la implementarea măsurilor prevăzute în strategie;
- participarea la diseminarea strategiei în rândul grupurilor vulnerabile discriminării;
- participarea în monitorizare și revizuirea strategiei.

## 2. Direcția Egalitate de Șanse între Femei Și Bărbați

În contextul măsurilor legislative inițiate în 2009 și continuate în 2010 vizând reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii,



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

Familiei și Protecției Sociale a fost desființată prin OUG nr. 68/30 iunie 2010 privind unele măsuri de reorganizare a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

În continuare, a fost adoptată Hotărârea nr. 728/21 iulie 2010 pentru modificarea și completarea HG nr. 11/2009 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale prin care în structura organizatorică a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale s-a înființat **Direcția Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați** (DESF) care a preluat o serie din atribuțiile și personalul fostei agenții ANES.

Personalul Direcției Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați este format din funcționari publici și contractuali care, în conformitate cu prevederile H.G. nr. 10/ianuarie 2013 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice își desfășoară activitatea pentru îndeplinirea atribuțiilor specifice Direcției Tehnice de Specialitate din cadrul MMFPSPV.

#### **Atribuții ale Direcției Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați:**

- Elaborarea politicilor și planurilor naționale de acțiune ale Guvernului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și coordonarea aplicării acestora;
- Primirea de reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative, referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private și transmiterea lor către instituțiile competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii;
- Avizarea proiectelor de acte normative, inițiate de celelalte ministere și de alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, în vederea integrării și respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Elaborarea de rapoarte, studii, analize și prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate domeniile de activitate;
- Asigurarea schimbului de informații cu organisme europene și alte organisme și instituții internaționale la care România este parte, pentru domeniul egalității de șanse între bărbați și femei.



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

Direcția Egalitate de Șanse între femei și bărbați este organizată în două compartimente tehnice: Compartimentul Cercetare și Strategii și Compartimentul Instrumente Strategice UE și Internaționale.

Complementar atribuțiilor ce-i revin prin lege, în cadrul celor două compartimente se desfășoară și alte activități, între care menționăm:

- Promovarea abordării integratoare de gen în politicile dezvoltate la nivel central și local prin participare și intervenții la activități, proiecte, conferințe, seminarii și reuniuni tematice organizate în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.
- Elaborarea de evaluări și studii în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, la nivel regional și național, la solicitarea conducerii MMFPS și instituțiilor internaționale de profil.
- Colaborarea cu compartimentele de specialitate din MMFPS în vederea dezvoltării de proiecte în domeniul egalității de gen, monitorizării implementării și evaluării proiectelor finanțate din Fondul Social European prin Programul Operațional pentru Dezvoltarea Resurselor Umane.
- Informarea și consultarea permanentă a partenerilor sociali (organizații sindicale și patronale, organizații neguvernamentale, actori din mediul academic), realizarea unei baze de date privind societatea civilă.
- Menținerea legăturii permanente cu președinții Comisiilor județene, respectiv a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES), centralizarea de date și informații comunicate de președinții COJES referitoare la activitatea acestora, realizarea unei baze de date privind componența nominală a COJES-urilor județene, respectiv a municipiului București.
- Fundamentarea sau, după caz, coordonarea elaborării și adoptării politicilor, strategiilor naționale și planurilor de acțiune în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, în concordanță cu strategiile UE și cu politici și strategii ale organismelor și instituțiilor internaționale.
- Elaborarea contribuțiilor sectoriale de specialitate pentru reuniunile formale și informale ale Consiliul miniștrilor UE - EPSCO (Consiliul Ocupare, Politică Socială, Sănătate și Afacerile Consumatorului).



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

- Identificarea posibilelor influențe ale deciziilor Curtii Europene de Justiție asupra legislației naționale în domeniul specific de activitate (analizarea cauzelor CEJ).

Elaborarea contribuției de specialitate pe domeniul egalității de gen pentru Rapoartele naționale și internaționale referitoare la implementarea instrumentelor organismelor și instituțiilor comunitare și internaționale la care România este parte.

Reprezentarea României în grupurile de lucru ale Comisiei Europene care își desfășoară activitatea în domeniul egalității de gen (Grupul la Nivel Înalt privind abordarea integratoare de gen și Comitetul Consultativ pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați) precum și în organismele de coordonare ale Institutului European pentru Egalitatea de Gen al UE.

### **3. Direcția Protecția Persoanelor cu Dizabilități (DPPD)**

Direcția Protecția Persoanelor cu Dizabilități este organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și a Persoanelor Vârstnice. Direcția coordonează la nivel central activitățile de protecție specială și promovare a drepturilor persoanelor cu handicap, elaborează politicile, strategiile și standardele în domeniul promovării drepturilor acestora, asigură urmărirea aplicării reglementărilor din domeniul propriu și controlul activităților de protecție specială a persoanelor cu handicap.

Pentru realizarea obiectivelor în domeniul protecției persoanelor cu handicap, direcția îndeplinește următoarele funcții:

- strategie - prin care asigură fundamentarea, elaborarea, supunerea spre aprobare Guvernului, precum și aplicarea strategiei naționale în domeniu și a programelor de reformă în domeniul protecției speciale a persoanelor cu handicap, cu respectarea tratatelor internaționale la care România este parte;
- reglementare - prin care asigură elaborarea cadrului normativ necesar în vederea realizării obiectivelor Strategiei naționale privind protecția specială și

integrarea socială a persoanelor cu handicap și armonizării legislației interne cu principiile și normele tratatelor internaționale la care România este parte;

- administrare - prin care asigură gestionarea bunurilor din domeniul public și privat al statului, pe care le are în administrare sau în folosință, după caz;
- de autoritate de stat - prin care exercită controlul asupra modului în care sunt respectate și promovate de către instituțiile publice și celelalte persoane juridice, drepturile persoanelor cu handicap în conformitate cu legislația în vigoare;
- reprezentare - prin care asigură, în domeniul său de activitate, reprezentarea pe plan intern și extern a statului român.

#### **4. Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului**

La nivel local, principalele atribuții în domeniu revin Direcțiilor Generale de Asistență Socială și

Protecția Copilului - DGASPC, înființate în subordinea consiliilor județene respectiv a consiliilor locale ale municipiului București prin comasarea serviciului public de asistență socială și a serviciului public specializat pentru protecția copilului la nivelul județului.

#### **În domeniul protecției persoanei adulte DGASPC îndeplinește următoarele atribuții:**

- completează evaluarea situației socio-economice a persoanei adulte aflate în nevoie, a nevoilor și resurselor acesteia. Asigură furnizarea de informații și servicii adecvate în vederea refacerii și dezvoltării capacităților individuale și ale celor familiale necesare pentru a depăși cu forțe proprii situațiile de dificultate, după epuizarea măsurilor prevăzute în planul individualizat privind măsurile de asistență socială



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

- verifică și reevaluează trimestrial și ori de câte ori este cazul modul de îngrijire a persoanei adulte în nevoie pentru care s-a instituit o măsură de asistență socială într-o instituție, în vederea menținerii, modificării sau revocării măsurii stabilite
- asigură măsurile necesare pentru protecția în regim de urgență a persoanei adulte aflate în nevoie, inclusiv prin organizarea și asigurarea funcționării în structura proprie a unor centre specializate
- depune diligențele necesare pentru reabilitarea persoanei adulte conform planului individualizat privind măsurile de asistență socială

### **Alte atribuții:**

- coordonează și sprijină activitatea autorităților administrației publice locale din județ în domeniul asistenței sociale și protecției copilului
- evaluează și pregătește persoane, identificate de serviciul public local de asistență socială, care pot deveni asistenți personali ai persoanelor cu handicap, și supraveghează activitatea acestor asistenți
- asigură acordarea și plata drepturilor cuvenite, potrivit legii, persoanelor cu handicap
- sprijină și dezvoltă un sistem de informare și de consultanță accesibil persoanelor singure, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap și oricăror persoane aflate în nevoie, precum și familiilor acestora, în vederea exercitării tuturor drepturilor prevăzute de actele normative în vigoare
- acționează pentru promovarea alternativelor de tip familial la protecția instituționalizată a persoanelor în nevoie, inclusiv îngrijirea la domiciliu
- asigură serviciile administrative și de secretariat ale comisiei pentru protecția copilului respectiv ale comisiei de expertiză medicală a persoanelor adulte cu handicap.

## **5. Departamentul pentru relații interetnice**

Departamentul pentru relații interetnice (în continuare DRI) este o structură guvernamentală care are misiunea de a promova diversitatea etnică din România prin consolidarea și lărgirea cadrului de protecție oferit societății multiculturale. În acest scop, inițiază și dezvoltă programe menite să îmbunătățească sistemul de protecție a minorităților naționale, elaborează strategii pentru combaterea rasismului și xenofobiei și sprijină organizațiile active în acest domeniu.



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

## **6. Agenția Națională pentru Romi – ANR și Strategia Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor**

Agenția Națională pentru Romi este structura guvernamentală de reprezentare a romilor în plan național. Instituția funcționează ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Guvernului și este coordonată de ministrul pentru coordonarea Secretariatului General al Guvernului.

Agenția aplică, coordonează, monitorizează și evaluează măsurile din domeniile sectoriale de intervenție socială, cuprinse în Strategia Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor, aprobată prin H.G. nr. 430/2001 modificată prin HG 522/2006.

### **Structurile de implementare a Strategiei sunt:**

- Grupul de lucru pentru politicile publice pentru romi format din secretari de stat ai ministerelor ce implementează Strategia, și reprezentantul ANR care coordonează și controlează implementarea Strategiei
- Comisiile ministeriale pentru romi organizate la nivelul fiecărui minister relevant
- Birourile județene pentru romi
- Experții locali pentru problemele romilor

În exercițiul atribuțiilor sale, ANR inițiază, participă și promovează, împreună cu instituțiile și organizațiile neguvernamentale specializate, acțiuni, proiecte și programe sectoriale, în scopul îmbunătățirii situației romilor.

ANR funcționează alături de structura centrală cu 8 birouri regionale organizate pe structura regiunilor de dezvoltare economică.

## **7. Inspecția Socială**



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

Inspekția socială are un rol important în combaterea discriminării, deoarece, în exercitarea funcției de control, printre altele are și următoarele atribuții:

- controlează respectarea prevederilor legale privind accesul egal și nediscriminatoriu al cetățenilor la drepturile sociale
- sesizează organele competente în cazul constatării încălcării altor dispoziții legale decât cele aplicabile în domeniul său de activitate, dacă există indicii temeinice că aceste fapte întrunesc elemente constitutive ale unor infracțiuni
- monitorizează modul în care entitățile supuse inspekției respectă dispozițiile legale cu privire la realizarea adaptărilor în vederea accesului neîngrădit al persoanei cu handicap și face propuneri de remediere/sanționare

În exercitarea funcției de evaluare, are următoarele atribuții:

- realizează evaluarea performanței și eficienței furnizorilor de servicii în raport cu respectarea standardelor de calitate din domeniul asistenței sociale
- elaborează propuneri și recomandări de îmbunătățire a cadrului legal și instituțional, precum și a sistemului de finanțare aferent domeniului asistenței sociale
- evaluează impactul politicilor sociale în ceea ce privește eficiența programelor de prestații și servicii sociale.

Iar în exercitarea funcției de consiliere, are următoarele atribuții:

- acordă îndrumările și recomandările necesare îmbunătățirii activităților și remedierii deficiențelor constatate ca urmare a activităților de evaluare și control
- asigură îndrumarea metodologică privind respectarea standardelor de calitate a serviciilor sociale
- asigură consiliere în vederea prevenirii săvârșirii faptelor de încălcare a prevederilor legale.

De la 1 ianuarie 2007, Inspekția Socială a preluat atribuțiile și responsabilitățile referitoare la inspekție, precum și personalul aferent de la Autoritatea Națională



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

pentru Persoane cu Handicap și de la Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului.

Prin toate aceste funcții, Inspekția Socială se află în poziția de a preveni și combate discriminarea, și de a promova egalitatea de șanse și de gen având posibilitatea unei abordări integrate – mainstreaming - a egalității în întreg sistemul sistemul de asistență socială pornind de la oameni la mecanisme și proceduri de interacțiune și intervenție, în vederea incluziunii sociale a grupurilor vulnerabile.

## V. GHID PENTRU ANGAJATORI

### 1. Obligații și beneficii pentru angajatori:

- Orice angajator care are peste 50 de angajați este obligat să angajeze în procent de 4% persoane cu dizabilități. Dacă nu o face, are două posibilități:

- Plătește în fiecare lună, pentru fiecare persoană cu handicap neangajată 50% din salariul de bază minim brut pe țară.

- Achiziționează în fiecare lună, produse sau servicii de la o unitate protejată în valoarea sumei datorate statului. (Lg. 448/2006. art. 77, al. 3)

- Sunt deductibile de la calculul profitului impozabil următoarele cheltuieli:

- cheltuielile efectuate pentru adaptarea locului de muncă;

- cheltuielile efectuate pentru achiziționarea utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către o persoană cu handicap ;

- cheltuielile efectuate pentru transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de muncă;



Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

NR: POCU/633/6/14/133039

BENEFICIAR: ASOCIAȚIA "SOCIETATEA DE CERCETARE ÎN LEADERSHIP, MANAGEMENT, MARKETING ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ"

TITLUL PROIECTULUI: Stagii de practică performante pentru elevii din Regiunea Sud Vest Oltenia

Cod SMIS 2014+: 133039

-cheltuielile efectuate pentru transportul materiilor prime și al produselor finite la și de la domiciliul persoanei cu handicap, angajată pentru muncă la domiciliu. (Lg. 448/2006. art. 83, al. a. și b.);

- cheltuielile specifice de pregătire, formare și orientare profesională și de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap sunt deductibile din bugetul asigurărilor de somaj pe care îl platește unitatea către bugetul de stat. (Lg. 448/2006. art. 83, al. c.)

- Dacă un angajator nu este obligat prin lege să angajeze persoane cu handicap, va primi timp de un an de zile salariul minim pe economie, lunar, pentru fiecare persoană cu handicap angajată, cu condiția să o păstreze angajată cel puțin 2 ani. (lg. 76 din 16 ianuarie 2002, modificată, art. 85, al. 2)
- Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap sunt scutiți de plata asigurărilor pentru somaj și primesc lunar, timp de 1,5 ani următoarele sume:
  - 1 salariu de bază minim brut pe țară pentru absolvenții ciclului inferior al liceului sau ai școlilor de arte și meserii;

Microsoft Teams interface showing the chat for the team "G4\_Dezvoltare Durabilă". The chat history includes:

- CAUC PETRE 3/26 9:42 AM: Buna dimineata! Eu sunt Petre Cauc și în cadrul aceluiași proiect, ne întâlnim pentru a vorbi despre "Dezvoltare durabilă". Promit sa nu va plictisesci Abia aștept să va cunosc!
- Meeting ended: 4m 14s
- Meeting ended: 1m 30s
- Meeting ended: 32m 24s
- Attendance report: Click here to download attendance report
- POPESCU CRISTINA 3/26 10:29 AM: Multumim frumos pentru participarea la intalnire! Sa auzim de bine!
- POPESCU CRISTINA 8:55 AM: Buna dimineata! Va postez aici ghidul pentru egalitatea de sanse aferent seminarului pe care l-am desfasurat impreuna, sper sa va fie util in cariera aleasa de voi. Prof. Cristina Popescu
- EGALITATEA DE ȘANSE.pdf

Windows taskbar at the bottom shows the time as 8:55 AM on 6/3/2021.

Microsoft Teams interface showing the chat for the team "G1\_Dezvoltare Durabilă". The chat history includes:

- CAUC PETRE 3/31 1:59 PM: Buna ziua! Sunt prof. Petre Cauc si ne întâlnim pentru a vorbi despre "Dezvoltare durabilă". Promit sa nu va plictisesci Abia aștept să va cunosc!
- STRIMBU MIRON NARCIS IONUT 3/31 2:01 PM: Buna ziua
- FRUNZA DORU IONUT 3/31 2:02 PM: Buna ziua
- POPESCU CRISTINA 3/31 1:48 PM: Buna ziua, copii! La ora 14:00 ne vedem la o scurta intalnire. Cu drag, Cristina Popescu
- Meeting ended: 29m 36s
- Attendance report: Click here to download attendance report
- POPESCU CRISTINA 8:45 AM: Buna dimineata, va postez aici ghidul pentru egalitatea de sanse! Sper sa va fie util in cariera pe care urmeaza sa o alegeti. Prof Cristina Popescu
- POPESCU CRISTINA 8:45 AM: EGALITATEA DE ȘANSE.pdf

Windows taskbar at the bottom shows the time as 8:46 AM on 6/3/2021.

Microsoft Teams interface showing a chat conversation in the "G2\_Dezvoltare Durabilă" channel. The chat history includes a message from POPESCU CRISTINA dated 4/21 10:39 AM, a meeting ended notification from 28m 19s, and a message from POPESCU CRISTINA dated 8:52 AM. The 8:52 AM message includes a file attachment named "EGALITATEA DE ȘANSE.pdf". The interface also shows a sidebar with navigation options like "All teams", "Stagii de practica performante p...", and "General". A "New conversation" button is visible at the bottom.

Gmail interface showing an email inbox. The selected email is from "ADMIN LTMB" with the subject "Invitation: SEMINAR PROIECT 133039 @ Thu Apr 22, 2021 12pm - 1pm (EEST)". The email body contains details about the seminar, including the date, time, and location. A "S-a salvat mesajul nefinalizat" (Draft saved) notification is visible. The interface also shows a sidebar with navigation options like "Mesaje primite", "Mesaje nefinalizate", and "Meet".

Activity

Chat

Teams

Assignments

Calendar

Calls

Files

...

Apps

Help

<

>

Search

G3\_Dezvoltare Durabilă

Posts

Files

+

Channel

Meet

...

SR

Stagii de practica performante p...

General

G1\_Dezvoltare Durabilă

G2\_Dezvoltare Durabilă

G3\_Dezvoltare Durabilă

G4\_Dezvoltare Durabilă

PC

PORESCU CRISTINA 4/22 10:31 AM

Buna dimineata, copiii! Numele meu este Cristina Popescu si astazi ne vedem la ora 11:00 pentru seminarul de Egalitate de sanse aici. Voi lansa linkul de meet la ora 11:00. De asemenea va fi alaturi de noi si colegul meu, Petre Cauc, sa va vorbeasca despre Dezvoltarea durabila.

Reply

Meeting ended: 16m 58s

Reply

CP

CAUC PETRE 4/22 11:00 AM

Buna dimineata!

Reply

Meeting ended: 4m 24s

Reply

Meeting ended: 10m 32s

Reply

NTA

ALBERTO DRAGOS 4/22 11:13 AM

Bună dimineața!

Reply

Today

PC

PORESCU CRISTINA 8:53 AM

Buna dimineata! Va postez aici ghidul pentru egalitatea de sanse aferent seminarului pe care l-am desfasurat impreuna, sper sa va fie util in cariera aleasa de voi. Prof. Cristina Popescu

Reply

EGALITATEA DE ȘANSE.pdf

X

New conversation

Activate Windows

Go to Settings to activate Windows.

8:54 AM

6/3/2021