



EGALITATEA DE ȘANSE



PROGRAMĂ:



Obținere cunoștințe necesare promovării unei societăți egalitare și inclusive

1. DICȚIONAR DE TERMENI
2. CADRUL LEGISLATIV PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DISCRIMINAREA
3. DISCRIMINAREA
4. STATUTUL FEMEII ÎN SOCIETATE
5. EGALITATEA DE ȘANSE ÎN CONTEXT EUROPEAN
6. EGALITATEA DE ȘANSE ÎN CONTEXT NAȚIONAL
7. SFATURI
8. EXEMPLE DE BUNE PRACTICI



Test cunoaștere



3 ore (2:20 ore parcurgere material și 40 minute test de cunoaștere)



1. DICȚIONAR DE TERMENI

Categorie defavorizată - Categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare.

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

Discriminarea directă - Situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă datorită rasei sau originii sale etnice, religiei sau convingerilor, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

Discriminarea indirectă - Situația în care o dispoziție/practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex, cu excepția cazului în care această dispoziție/practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

Discriminare pozitivă - Măsură care urmărește promovarea accesului în domeniul educației sau pe piața muncii a unor grupuri sociale nedominante, respectiv favorizarea unei categorii de oameni în detrimentul altora pentru că sunt actualmente dezavantajați.

Discriminare orizontală - Tratament nedrept față de persoane din aceeași categorie (remunerații diferite pentru bărbați și femei din același grup ocupațional, chiar dacă prestează aceeași muncă).

Dispoziția (ordinul) de a discrimina - Un ordin primit de o persoană sau un grup de persoane de la o altă persoană sau grup de persoane pentru a discrimina.

Egalitate de șanse - Concept conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limite impuse de roluri stricte; diferitele comportamente,



aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal, ceea ce înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

Hărțuirea - Orice comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap sau orice alt criteriu.

Hărțuirea sexuală - Situația în care se manifestă un comportament nedorit, cu o conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Discriminare multiplă - Orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

Muncă de valoare egală - Activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicator și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic.

Stereotip - Opinii sau considerații asupra membrilor unor anumite grupuri sau categorii de indivizi bazate în întregime pe apartenența la acest grup. Majoritatea stereotipurilor exprimă puncte de vedere negative, ce implică prejudecăți.

Stereotipuri de gen - Sisteme organizate de credințe și opinii consensuale în legătură cu caracteristicile femeilor și bărbaților, precum și despre calitățile presupuse ale masculinității și feminității. Stereotipurile ne spun nu numai cum sunt femeile și bărbații, dar și cum ar trebui ei să fie, făcând parte dintr-un sistem mai larg de credințe despre gen care influențează percepțiile despre cele două sexe.

Șanse egale pentru femei și bărbați - Absența barierelor la participarea economică, politică și socială.

Victimizarea - Tratamentele adverse, venite ca reacție la o plângere sau acțiune în instanță sau la instituțiile competente cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.



2. CADRUL LEGISLATIV PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DISCRIMINAREA

2.1 LEGISLAȚIA ROMÂNEASCĂ

Principiile egalității de șanse sunt prevăzute de legislația românească în mai multe reglementări, începând cu **Constituția României**, care stipulează la art. 4 intitulat Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni că

“România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială”.

Art. 16 din Constituție, intitulat Egalitatea în drepturi, prevede la alin. 1 că:

“Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”, iar la alin. 3 precizează că “Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții sau demnități.”

Art. 41 din Constituția României referitor la Munca și protecția socială a muncii stipulează clar, la alin. 4, principiul nediscriminării de gen în ceea ce privește remunerarea:

“La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații”.

Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede la art. 5 respectarea în cadrul relațiilor de muncă a principiului egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii, fiind interzisă “orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală”.



Codul muncii conține prevederi referitoare la interzicerea discriminării pe criterii de sex în ceea ce privește remunerarea salariaților, protecția socială, securitatea și sănătatea în muncă.

De asemenea, Codul Muncii statuează interdicția de a solicita teste de graviditate la angajarea în muncă, precum și interdicția de a se face concedieri pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiuni politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, aflată în anul 2013 la a treia republicare, este legea cadru care reglementează egalitatea de gen și care are o aplicabilitate generală, pentru toate persoanele, atât din sectorul public, cât și din mediul privat. Acest act normativ vizează eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criterii de sex.

În domeniul muncii, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este asigurată prin accesul nediscriminatoriu la:

- Alegere sau exercitare liberă a unei profesii sau activități;
- Angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- Venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- Informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- Promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- Condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- Beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- Organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- Prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.



Legea nr. 202/2002 conține prevederi referitoare la egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare.

Legea face precizări cu privire la protecția maternității, sarcinii și alăptării și stipulează faptul că maternitatea nu poate constitui motiv de discriminare. De asemenea, nu pot fi considerate practici discriminatorii diferențele de tratament bazate pe anumite caracteristici de sex în cazul în care acestea constituie cerințe profesionale specifice, perfect justificate de natura activității profesionale.

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, enumeră domeniile în care se aplică dispozițiile sale, după cum urmează:

În domeniul muncii și al activităților economice, făcând referire la:

- Încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- Stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- Acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- Formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- Aplicarea măsurilor disciplinare;
- Dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acestea;
- Orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

În ceea ce privește accesul la serviciile publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități, referindu-se la următoarele practici discriminatorii: refuzarea acordării serviciilor publice administrative și juridice, refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile de sănătate publică, refuzul de a vinde sau a închiria un teren sau imobil cu destinație de locuință, refuzul de a acorda un credit bancar sau de a încheia orice alt tip de contract, refuzul accesului unei persoane la magazine, hoteluri, restaurante, cinematografe, servicii de transport în comun, accesul la educație, libertatea de circulație, dreptul la libera alegere a domiciliului și accesul în locurile publice.

Ordonanța de urgență nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă, reglementează măsurile de protecție socială pentru salariatele însărcinate și mame, lăuze sau care alăptează. Acest act normativ pune în aplicare principiul egalității de șanse între femei și bărbați și oferă





protecție împotriva discriminărilor la care pot fi supuse femeile însărcinate sau aflate în concediu de maternitate sau de creștere și îngrijire a copilului, precum și în situațiile în care acestea se întorc la serviciu.

De protecția oferită de prevederile prezentei ordonanțe beneficiază și bărbații care iau decizia să beneficieze de concediu paternal. O prevedere importantă o constituie cea referitoare la interdicția de a înceta unilateral raporturile de muncă ale angajatei însărcinate sau aflate în concediu de creștere și îngrijire a copilului, cu excepția cazurilor de faliment sau reorganizare judiciară a angajatorului.

2.2 LEGISLAȚIE EUROPEANĂ

De mai mult de 50 de ani, Uniunea Europeană urmărește să realizeze obiectivul unui tratament egal între femei și bărbați.

Cadrul normativ în materie de egalitate și discriminare a fost creat pornind de la principiul liberei circulații a lucrătorilor stipulate în *Tratatul de la Roma (1957)*, prin care este interzisă discriminarea angajaților din statele membre pe motive de naționalitate. Tot atunci a fost introdusă aplicarea principiului retribuției egale pentru muncă egală.

Tratatul de la Amsterdam (1997) permite adoptarea de către statele membre ale Comunității Europene a tuturor mijloacelor adecvate pentru a lupta împotriva discriminării pe motive de sex, rasă, etnie, religie, convingeri, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală.

Uniunea Europeană a adoptat mai multe directive în domeniul egalității între sexe. Acestea:

- acoperă dreptul la egalitate de tratament între bărbați și femei în domeniul muncii, al remunerației și securității sociale și privind accesul la bunuri și servicii;
- asigură o protecție specială femeilor însărcinate și lăuzelor;
- încearcă să stabilească standarde comune pentru femeile care exercită o activitate independentă și își ajută soții în activitatea acestora.

- Principalul document care a reglementat punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați în statele membre a fost Directiva 207 din 1976.

- Ariile în care se aplică această Directivă sunt: accesul la încadrarea în muncă, promovarea și formarea profesională,

- condițiile de muncă, securitatea socială.





În 1986 Consiliul a emis **Directiva (86/613/CEE)** privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția maternității. Această directivă se aplică atât lucrătorilor independenți, inclusiv agricultorilor și membrilor profesiilor liberale, cât și soților acestora, dacă nu sunt salariați sau asociați, dar contribuie la activitatea lucrătorului independent.

Directiva 92/85/CEE a Consiliului stabilește măsurile de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează. Conform acestei Directive, angajatorii trebuie să evalueze orice risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor, precum și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării și să decidă asupra măsurilor care trebuie luate pentru evitarea acestor riscuri.

Directiva Consiliului 2000/78/ are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.

Directiva 2006/54/CE9 garantează punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește încadrarea în muncă și munca realizată de aceștia, prin:

- accesul la muncă, promovare, formare profesională;
- condițiile de muncă;
- remunerarea egală pentru muncă egală prestată de femei și bărbați;
- sistemele profesionale de securitate socială;
- măsurile concrete de aplicare a acestui principiu de către statele membre.

CONCLUZIE - Din punct de vedere juridic, legislația românească definește conceptul de „**egalitate de șanse pentru femei și bărbați**” ca fiind „**luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și respectiv feminin și tratamentul egal al acestora**”.



Principiul egalității de șanse pentru femei și bărbați este dezvoltat în legislația românească în următoarele domenii:

- domeniul muncii;
- accesul la educație, sănătate, cultură și informare;
- participarea la luarea deciziei,
- furnizării și accesului la bunuri și servicii.

În ceea ce privește Directivele Europene în domeniul egalității de șanse și de tratament pentru femei și bărbați, fiecare directivă corespunde uneia sau mai multor teme:

- ✓ plată egală pentru muncă de valoare egală;
- ✓ tratament egal la locul de muncă;
- ✓ tratament egal cu privire la sistemul de securitate socială;
- ✓ tratament egal pentru angajați pe cont propriu;
- ✓ protecția maternității;
- ✓ organizarea timpului de lucru (standardele acceptate pentru timpul de muncă și cel de odihnă);
- ✓ concediu parental (contractul cadru referitor la concediul parental de care poate beneficia oricare dintre părinți);
- ✓ răsturnarea sarcinii probei în cazurile de discriminare pe bază de sex (în aceste cazuri sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat cererea de chemare în judecată, care trebuia să facă proba că nu a săvârșit acțiuni de discriminare pe bază de sex);
- ✓ nediscriminarea lucrătorilor cu normă redusă (mai degrabă femeile decât bărbații sunt lucrători cu normă redusă).

Deciziile reprezintă instrumentele legale direct aplicabile în statele membre prin care instituțiile comunitare pun în practică măsuri de ordin administrativ. Aceste decizii se adresează unui stat membru al Uniunii Europene, unei persoane fizice și juridice într-un stat membru al Uniunii Europene.

Recomandările reprezintă acele documente de poziție prin care instituțiile Uniunii Europene își fac cunoscut, din proprie inițiativă, punctul de vedere cu privire la problematica specifică.

Opiniile instituțiilor Uniunii Europene sunt documente în care este făcută publică poziția acestor instituții în situația în care este cerut punctul lor de vedere într-un anumit domeniu.

Cel mai important act normativ privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați este reprezentat de Legea nr. 340/2006 pentru modificarea și completarea Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu modificările și completările la zi.

Legea reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea eliminării discriminării directe și indirecte după criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.

Legea definește principalii termeni care se referă la egalitate și la discriminare după criteriul de sex:

- discriminare directă
- discriminare indirectă
- discriminare bazată pe criteriul de sex
- discriminare multiplă
- hărțuire
- hărțuire sexuală
- acțiuni pozitive
- muncă de valoare egală.

Domeniile vizate de măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și pentru eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex sunt:

- domeniul muncii
- culturii și informării
- participării la decizie
- furnizării și accesului la bunuri și servicii
- educației
- sănătății

Legea oferă angajaților care se consideră discriminați după criteriul de sex, dreptul de a formula **sesizări și reclamații (către angajator sau împotriva lui)** și să solicite sprijinul organizației sindicale sau ale reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației, prin mediere, la locul de muncă.



Dacă acest lucru nu se realizează, persoana angajată are dreptul să sesizeze instituția competentă, **Inspekția muncii**, fie să se adreseze instanței judecătorești, competente în a cărei circumscripție teritorială își are reședința sau domiciliul.

2.3 PRINCIPALELE INSTITUȚII care se ocupă de problema egalității de șanse și de tratament pentru femei și bărbați în România sunt:

LA NIVEL GUVERNAMENTAL:

a) Agenția Națională pentru Egalitatea de șanse între Femei și Bărbați (ANES) – este un organ de specialitate al administrației publice centrale, în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

Care este scopul ANES ?

- promovează principiul egalității de șanse și tratament între bărbați și femei;
- asigură integrarea activă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale.

Care sunt atribuțiile ANES?

- coordonează aplicarea strategiei și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;

- primește reclamații sau plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și ai discriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private și le transmite instituțiilor competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunilor;

- elaborează avize consultative privind oportunitatea sancționării faptelor de discriminare sesizate;

- propune Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei proiecte de acte normative, planuri naționale de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați și asigură aplicarea acestora;

- avizează, la solicitarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, proiectele de acte normative inițiate de alte autorități, în vederea integrării și respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați între femei și bărbați;

- elaborează rapoarte, studii, analize și prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate domeniile de activitate;



- elaborează, propune și implementează proiecte și programe de parteneriat cu finanțare internă sau externă;
- coordonează sau implementează programele Comisiei Europene privind egalitatea de gen;
- este reprezentată în structurile de coordonare sau gestionare a fondurilor ori programelor derulate în România de către Uniunea Europeană, în vederea respectării principiului egalității de gen la alocarea resurselor;
- reprezintă Guvernul României în organismele europene și internaționale din domeniu și colaborează cu structuri similare din alte țări;
- colaborează cu unități centrale și locale, instituții de învățământ și de cercetare, cu organizații nonguvernamentale care desfășoară activități în domeniul egalității de gen, la elaborarea și implementarea politicilor publice care au drept scop realizarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- sprijină formarea funcționarilor publici și salariaților instituțiilor sau organismelor publice ori private în domeniul aplicării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- urmărește, împreună cu instituțiile și autoritățile publice responsabile, aplicarea și respectarea tratatelor și convențiilor internaționale la care România este parte, în domeniul drepturilor omului și a egalității de șanse;

b) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) - este autoritate a de stat în domeniul discriminării, autonomă cu personalitate juridică aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării.

Care sunt atribuțiile CNCD?

- armonizarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării;
- elaborarea și aplicarea politicilor publice în materia nediscriminării. Pentru aceasta, CNCD va consulta autoritățile publice, ONG-urile, sindicatele și alte entități legale care urmăresc protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării;
- 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.

COMISII

Comisia Națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES)

Este o comisie consultativă interministerială în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați. Activitatea CONES este coordonată de președintele Agenției Naționale pentru Egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Consiliile Județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES) sunt alcătuite din reprezentanți ai serviciilor publice deconcentrate, ai organizațiilor sindicale și a asociațiilor patronale, precum și reprezentanți ai ONG-urilor de la nivel local.

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă asigură respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul aplicării măsurilor pentru stimularea ocupării forței de muncă, precum și în domeniul protecției sociale a persoanelor neîncadrate în muncă.

Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul administrării și gestionării sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Inspekția Muncii asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul său de competență.

Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, autoritate administrativă autonomă cu rol consultativ, asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în elaborarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților.

Agencia Națională pentru Protecția Familiei asigură aplicarea măsurilor și respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în elaborarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților.

Agencia Națională pentru Protecția Familiei asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul combaterii violenței în familie.



Institutul de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale și Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Protecția Muncii „Alexandru Darabont”- București, aflate în coordonarea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, sunt responsabile cu promovarea și asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniile lor specifice de activitate.

Ministerul Educației, Cercetării și de Tineret, prin inspectoratele școlare teritoriale asigură includerea în planurile de învățământ, precum și în activitatea curentă a unităților de învățământ a măsurilor de respectare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Ministerul Sănătății Publice asigură, prin direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București, respectiv structurile similare ale acestor direcții, aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul sănătății, în ceea ce privește accesul la serviciile medicale și calitatea acestora, precum și sănătatea la locul de muncă.

Institutul Național de Statistică sprijină activitatea și colaborează cu Agenția pentru dezvoltarea statisticii de gen și pentru implementarea în România a indicatorilor de gen promovați de Comisia Europeană.

INSTITUȚII CONSULTATIVE

Consiliul Economic și Social (CES) este un organism independent cu structura tripartită, constituit în scopul realizării dialogului social între guvern, sindicate și patronate și având un rol consultativ în stabilirea politicii economice și sociale. În cadrul CES funcționează **Comisia pentru egalitatea de șanse și tratament**, care sprijină, în conformitate cu atribuțiile sale, integrarea principiului egalității de șanse și tratament între bărbați și femei, în actele normative cu implicații asupra vieții economico-sociale.

AUTORITĂȚI PUBLICE AUTONOME

Avocatul Poporului este autoritate publică autonomă și independentă față de orice altă autoritate publică. Colaborează cu CNCD pentru soluționarea plângerilor privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați pentru combaterea discriminării pe bază de sex.

LA NIVEL PARLAMENTAR



În ambele camere ale Parlamentului (Camera Deputaților și Senat) există câte o **Comisie pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați**, formată din 11 deputați și deputate, respectiv 11 senatori și senatoare, care au ca principală atribuție promovarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în legislația națională.

LA NIVELUL SOCIETĂȚII CIVILE

Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați la locul de muncă. Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate după criteriul de sex sesizări sau reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.



3. DISCRIMINAREA

Problematika discriminării a fost introdusă în legislația românească prin intermediul aderării sau semnării sau ratificării de către România a actelor normative internaționale referitoare la drepturile omului. Discriminarea reprezintă, înainte de toate, interzicerea și restrângerea folosirii drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

3.1 DISCRIMINAREA PE CRITERIUL DE SEX

Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de: **rasă, naționalitate, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată** 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. **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**



UNIUNEA EUROPEANĂ



femei, a drepturilor omului și libertăților fundamentale, în domeniile politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu.

3.2 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.**

3.3 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, cu excepția cazului în care acea prevedere, criteriu sau practică sunt justificate în mod obiectiv de un scop legitim, 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

Aspectul cel mai important care trebuie subliniat de la bun început în legătură cu maternitatea este că aceasta nu poate constitui 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.

3.4 DISCRIMINAREA POZITIVĂ

A acțiunile pozitive au drept scop promovarea principiului tratamentului egal pentru o categorie de femei sau bărbați, care la un moment dat este într-o poziție dezavantajoasă în comparație cu majoritatea. Ele sunt inițiate pentru a oferi categoriei defavorizate o serie de avantaje cu scopul stabilirii unor șanse reale în accesul la anumite drepturi. Baza legală a definirii și a adoptării unor măsuri de discriminare pozitivă este următoarea: **Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei.**

Hărțuirea și hărțuirea sexuală – forme de discriminare bazată pe sex

Hărțuirea sexuală este un comportament nedorit, de natură sexuală, care afectează demnitatea femeilor sau bărbaților. Acest comportament nedorit poate fi de natură fizică, verbală sau non-verbală: cererea unor favoruri sexuale, formularea unor observații indecente, comiterea unor gesturi, acțiuni și presiuni supărătoare pentru persoana cărora se adresează. Hărțuirea sexuală apare, cel mai adesea, la locul de muncă și este considerată uneori ca fiind un comportament normal, din cauza perpetuării unor stereotipuri sexuale tradiționale.

Formele hărțuirii sexuale. Potrivit legii, pentru ca un anumit comportament să fie calificat drept hărțuire sexuală, trebuie să îndeplinească mai multe condiții cumulative :

- să fie în legătură cu sexul;
- să fie refuzat de persoana vizată;
- să reprezinte motivația pentru o decizie care afectează persoana hărțuită.

Ce obligații are angajatorul privind prevenirea hărțuirii și a hărțuirii sexuale la locul de muncă? Legea nr. 340 /2006 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați prevede și câteva obligații pentru angajator, în vederea prevenirii și eliminării oricărui comportamente, definite drept hărțuire și hărțuire sexuală:

- a) Să prevadă în regulamentele de ordine interioară ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, comițând acțiuni de discriminare;
- b) să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii sexuale la locul de muncă;
- c) să aplice imediat după sesizarea sancțiunilor disciplinare împotriva oricărei manifestări de hărțuire la locul de muncă

Unde trebuie să apelezi:

Instituția la care persoanele hărțuite sexual pot apela pentru remedierea situației sunt :

- Instanța judecătorească, dacă sunt întrunite elementele constitutive ale unei infracțiuni, potrivit dispozițiilor Codului Penal;
- Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse pentru Femei și Bărbați ANES;
- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării CNCD;
- Inspectoratele teritoriale de Muncă;
- Instanța judecătorească în proces civil. În acest caz se acordă scutirea de taxă judiciară de timbru și se aplică principiul răsturnării sarcinii probei.



4. STATUTUL FEMEII ÎN SOCIETATE

În România, datele din ultimii 50 de ani arată că în ansamblul populației procentajul femeilor s-a situat în medie peste 50%.

Dacă în domeniul ocupării, la sfârșitul anului 1999, femeile reprezentau 46,2% din totalul populației ocupate, ceea ce relevă totuși o tendință de diminuare a diferențelor, alte date vin să completeze și să nuanțeze această imagine. Salariile din sectoarele în care proporția femeilor este majoritară în rândul angajaților sunt mai mici decât cele ale bărbaților care dețin ponderea.

Datele comparabile pentru România din 2007 arată că rata de activitate în rândul femeilor era de 47,50%. In anul 2017 rata de ocupare a fost mai mare la bărbați 71,8%, față de 55,8% la femei.

Agenda Socială Reînnoită în axa prioritară *Lupta împotriva discriminării, „se centrează în principal pe tratamentul egal între femei și bărbați, mai ales prin promovarea accesului femeilor pe piața muncii și plata egală pentru bărbați și femei”.*

Toate statele membre UE sunt obligate să avanseze în această direcție.

Rata de ocupare a femeilor crește mai repede decât a bărbaților la nivelul Uniunii Europene. Femeile au fost principalii beneficiari ai creării de locuri de muncă de la lansarea Strategiei Europene de Ocupare și până în prezent, peste două treimi din noile locuri de muncă create fiind ocupate de femei.



5. EGALITATEA DE ȘANSE ÎN CONTEXT EUROPEAN

Uniunea Europeană, întemeiată pe valorile indivizibile și universale ale demnității umane, contribuie la păstrarea egalității de șanse între femei și bărbați, la identitatea națională a statelor membre, la dezvoltarea echilibrată și durabilă, asigurând libera circulație a persoanelor, serviciilor, mărfurilor și capitalurilor, precum și libertatea de stabilire.

Toate aceste deziderate sunt realizate în contextul în care se consolidează protecția drepturilor, libertăților și principiilor fundamentale recunoscute prin Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

Unul dintre principiile enunțate de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene este cel al egalității de șanse între femei și bărbați, constituind totodată una dintre valorile fundamentale pe care se bazează Uniunea Europeană.

Egalitatea de gen trebuie să constituie un obiectiv central al oricărei societăți democratice care dorește să creeze drepturi cetățenești depline și egale pentru toți și este intrinsec legată de dezvoltarea durabilă a acesteia, fiind vitală pentru punerea în practică a drepturilor omului. Genul implică roluri,





responsabilități, constrângeri și privilegii construite social care sunt atribuite sau impuse femeilor și bărbaților într-o anumită cultură. Atitudinile și caracteristicile referitoare la gen, rolul jucat de bărbați și femei și așteptările referitoare la ei variază de la o societate la alta și se schimbă de la o epocă la alta. Faptul că atitudinile față de gen sunt construite de societate înseamnă și că ele se pot modifica astfel încât să ducă la crearea unei societăți mai echitabile și mai juste și a unei democrații echilibrate din punctul de vedere al genului.

Atitudinile și caracteristicile referitoare la gen, rolul jucat de bărbați și femei și așteptările referitoare la ei variază de la o societate la alta și se schimbă de la o epocă la alta.

Faptul că atitudinile față de gen sunt construite de societate înseamnă și că ele se pot modifica astfel încât să ducă la crearea unei societăți mai echitabile și mai juste și a unei democrații echilibrate din punctul de vedere al genului. Obiectivul de ansamblu al egalității de gen este crearea unei societăți în care atât femeile cât și bărbații se bucură de aceleași oportunități, drepturi și obligații în toate sferele vieții.

Putem afirma că există egalitate între femei și bărbați atunci când ambele sexe sunt capabile să împartă în mod egal puterea și influența; să aibă oportunități egale în ceea ce privește independența financiară prin muncă și prin întemeierea propriei afaceri; să se bucure de acces egal la educație și de oportunitatea de a-și dezvolta deprinderile și talentele; să împartă responsabilitatea pentru casă și copii și să fie liberi de orice fel de constrângeri, intimidări și acte de violență referitoare la gen atât acasă cât și la locul de muncă.

Deși inegalitățile între femei și bărbați continuă să existe, în ultimele decenii s-au înregistrat progrese semnificative la nivelul Uniunii Europene în promovarea principiului egalității. Aceste progrese se datorează în special legislației adoptate în domeniul nediscriminării și al integrării dimensiunii egalității de gen, precum și măsurilor specifice pentru avansarea femeilor.

Comisia Europeană a reiterat angajamentul în favoarea egalității dintre femei și bărbați, intitulat Carta femeilor (05.03.2010), inclusiv prin Angajamentul strategic 2016-2019 care aduce în prim plan următoarele principii:

1. Independența economică egală

2. Egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă și pentru o muncă de valoare egală





3. Egalitatea în luarea de decizii

4. Demnitatea, integritatea și stoparea violenței bazate pe gen

5. Egalitatea între femei și bărbați în afara Uniunii

Strategia Uniunii Europene pentru egalitatea între femei și bărbați propune pentru aceste principii, acțiuni-cheie și măsuri specifice pentru stimularea țărilor membre UE în vederea promovării egalității între femei și bărbați.

1. Independența economică egală

Atât femeile cât și bărbații trebuie să-și asigure independența economică, iar calea cea mai facilă pentru obținerea independenței economice este aceea de a-și câștiga existența prin forțele proprii.

În cazul femeilor, alegerile pe care le fac în viață și traseul lor profesional sunt influențate de cele mai multe ori de discriminare, de segregarea pieței muncii, de stereotipuri în materie de educație, competențe și abilități, dar și de participarea în mică măsură a bărbaților la treburile casnice, la îngrijirea, creșterea și educarea copiilor, ceea ce duce la un dezechilibru în împărțirea responsabilităților în familie.

Măsurile propuse de Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați pentru promovarea principiului independenței economice egale constau în:

- Promovarea egalității între femei și bărbați prin conceperea și aplicarea unor măsuri la nivelul statelor membre, prin acordarea de sprijin tehnic, prin acordarea de fonduri structurale și alte programe de finanțare;
- Monitorizarea politicilor naționale adoptate în vederea promovării egalității de șanse pe piața muncii și a favorizării incluziunii sociale;
- Încurajarea antreprenoriatului feminin și a activităților independente desfășurate de femei;
- Evaluarea și identificarea unor măsuri pentru combaterea disparităților existente în continuare în ceea ce privește concediul de paternitate și concediul de îngrijire și creștere a copilului;
- Promovarea egalității între femei și bărbați în cadrul inițiativelor privind imigrarea și integrarea migrantilor.

2. Remunerarea egală pentru aceeași muncă și prestarea unei munci echivalente

Deși unul dintre principiile stipulate de tratatele UE îl constituie principiul remunerației egale pentru femei și bărbați pentru o muncă echivalentă, s-au constatat diferențe între salariile bărbaților și ale femeilor, dintre principalele cauze sunt amintite:

- ❖ Segregarea pieței forței de muncă, întrucât femeile și bărbații au tendința de a lucra în sectoare sau pe posturi diferite; astfel, în domeniul sănătății, educației și în administrație, predomină femeile;
- ❖ În cadrul aceluiași sector sau domeniu există în continuare tendința ca munca prestată de femei să fie subestimată comparativ cu cea prestată de bărbați și în consecință plătită mai puțin;
- ❖ Disproporțiile în ceea ce privește responsabilitățile familiale se reflectă în disparitățile salariale dintre femei și bărbați, datorită dificultăților pe care femeile le întâmpină în încercarea de a realiza un echilibru între viața de familie și viața profesională;
- ❖ Responsabilitățile asumate în cadrul familiei îngreunează accesul femeilor la programe de formare și la alte forme de dezvoltare personală, ceea ce influențează evoluția lor profesională și implicit calitatea muncii, elemente care se reflectă în final în nivelul de salarizare

3. Egalitatea în luarea de decizii

Deși se poate constata o evoluție favorabilă în ceea ce privește participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la luarea deciziilor, în mare parte a statelor membre ale Uniunii Europene femeile sunt mai puțin prezente în procesele și pozițiile decizionale, situație mai frecvent întâlnită la nivelurile cele mai înalte. În ceea ce privește participarea la deciziile politice, se remarcă un dezechilibru al gradului de reprezentare a femeilor în parlamente și ministere; astfel, aproximativ 25% din membrii parlamentelor și ministerelor sunt de sex feminin.

Referitor la accesul la luarea deciziilor economice, se menține același dezechilibru, bărbații fiind prezenți în număr mult mai mare în posturile de conducere. În urma cercetărilor efectuate la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene s-a constatat că participarea femeilor la decizii și accesul lor la posturile de conducere ale marilor companii are efecte pozitive asupra rezultatelor economice.

4. Demnitatea, integritatea și încetarea violenței bazate pe gen

Violența asupra femeilor, cauzată de simpla apartenență a acestora la sexul feminin îmbracă numeroase forme: violența în familie, violul, violența sexuală, hărțuirea sexuală sau practici tradiționale traumatizante precum căsătoriile forțate sau crimele de onoare.

5. Egalitatea de șanse între femei și bărbați în cadrul acțiunilor externe

Frontierele Uniunii Europene nu constituie frontiere și în calea promovării principiilor egalității între femei și bărbați.



6. EGALITATEA DE ȘANSE ÎN CONTEXT NAȚIONAL

Egalitatea de șanse este unul din drepturile fundamentale ale omului, o valoare comună a Uniunii Europene și României și o condiție esențială pentru ocuparea forței de muncă, pentru realizarea obiectivelor de coeziune socială și nu în ultimul rând pentru atingerea obiectivelor europene și naționale de creștere economică.

În legislația națională, principiul egalității de șanse între femei și bărbați a fost transpus în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, prin care se reglementează domeniul egalității de șanse și totodată se armonizează legislația națională cu reglementările în vigoare cu privire la egalitatea de șanse la nivel comunitar.

O analiză a contextului economic, social și politic românesc relevă faptul că problematica discriminării și a încălcării principiilor egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați încă sunt de actualitate și constituie o provocare cu care societatea românească în ansamblu se confruntă.

Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 – 2017 integrează unele dintre domeniile prioritare egalității de gen promovate la nivel European prin Strategia Comisiei Europene pentru egalitatea între femei și bărbați, vizând acțiuni în următoarele cinci domenii prioritare:

- **educația,**
- **piața muncii,**
- **participarea echilibrată la decizie,**
- **abordarea integratoare de gen,**
- **violența de gen.**

Acțiunile prevăzute de Strategie și de Planul General de Acțiuni pentru implementarea Strategiei constau în:

- Promovarea perspectivei de gen în procesul educațional, evaluarea nivelului de introducere și aplicare a perspectivei de gen în instituțiile de învățământ, evaluarea gradului de percepție a problematicii egalității de șanse între femei și bărbați în mediul școlar și cel extrașcolar;
- Promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare, creșterea gradului de conștientizare a inspectorilor de muncă cu privire la prevederile legale din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și cu privire la diferențele salariale dintre femei și bărbați;
- Combaterea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă;
- Încurajarea integrării pe piața muncii a femeilor vulnerabile la fenomenul discriminării;
- Sensibilizare cu privire la importanța concilierii vieții de familie cu viața profesională în vederea realizării unui echilibru de gen în cadrul familiei, prin informarea și conștientizarea bărbaților cu privire la importanța implicării lor în viața de familie;
- Realizarea de analize și studii în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;
- Monitorizarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul decizional;
- Introducerea perspectivei de gen în politicile naționale, prin implicarea activă a Comisiei Naționale în domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați în implementarea și multiplicarea activităților din strategie.

Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2018 – 2021 integrează unele dintre domeniile prioritare egalității de gen promovate la nivel European prin Strategia Comisiei Europene pentru egalitatea între femei și bărbați, vizând următoarele arii de intervenție: **educația, sănătate, piața muncii, participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie, abordarea integratoare de gen.**



Obiectivele Strategiei pentru domeniul egalitate de șanse între femei și bărbați:

- Promovarea unor măsuri pentru educarea tinerei generații, asigurarea accesului universal al fetelor și femeilor la sănătatea sexuală și reproductivă și drepturile reproductive și creșterea numărului femeilor pe piața muncii și sprijinirea natalității prin introducerea noțiunilor privind conceptul de egalitate de șanse între femei și bărbați în curriculum-ul școlar.
- Promovarea unor măsuri pentru concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată
- Organizarea unei campanii social-media de eliminare a stereotipurilor de gen, modelor culturale, obiceiurilor și tradițiilor ce influențează direct concilierea vieții profesionale cu viața familială și cea privată, prin participarea/implicarea bărbaților (taților/soților) în viața de familie.
- Promovarea unor măsuri de încurajare a participării femeilor la procesul de decizie

Obiectivele specifice pe fiecare arie de intervenție a Strategiei:

1. EDUCAȚIA

1.1. Creșterea gradului de conștientizare a copiilor și tinerilor cu privire la prevederile legale din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

1.2. Combaterea stereotipurilor de gen în rândul tinerilor

2. SĂNĂTATE

2.1. Sănătatea sexuală și reproductivă a femeilor și bărbaților

3. PIAȚA MUNCII

3.1. Încurajarea antreprenorialului în rândul femeilor și tinerilor proveniți din medii defavorizate

3.2. Îmbunătățirea situației femeilor pe piața muncii, a hărțuirii, hărțuirii sexuale și discriminării de gen.

3.3. Concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată

4. PARTICIPAREA ECHILIBRATĂ LA DECIZIE

4.1. Creșterea nivelului de participare a femeilor la procesul de decizie

5. ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN

5.1. Introducerea perspectivei de gen în politicile naționale



7. SFATURI

- aveți dreptul să vi se asigure egalitatea de șanse pe întreg parcursul procesului de recrutare și selecție de personal
- evitați oferirea de răspunsuri la întrebările personale din timpul interviurilor, dacă acestea nu au o legătură relevantă cu postul pentru care candidați
- solicitați angajatorului informații suplimentare cu privire la salarizare, în cazul în care aveți dubii cu privire la nivelul salariului, evitați să rămâneți cu incertitudini referitoare la salarizare, bonusuri și/sau alte beneficii; în situațiile în care suspectați că alți colegi sunt favorizați pe bază de criterii de genul vârstă, gen, religie, etnie, etc., dezbateți situația dvs. cu șeful, faptul că rămâneți cu incertitudini poate determina un comportament discriminatoriu din partea dvs. față de colegul / colega pe care îl / o considerați favorizat/ă
- comunicați angajatorului disponibilitatea dvs. de participare la programe de formare profesională, urmăriți apariția oportunităților de a participa la programe de formare organizate în afara firmei și formulați o propunere către șefi; aveți dreptul să vi se asigure accesul la informare, consiliere profesională, programe de instruire, perfecționare, specializare, calificare sau recalificare continuă; acest drept este apărut prin lege;
- asigurați-vă că ați înțeles corect sarcinile de muncă specifice postului dvs, stabiliți împreună cu angajatorul activitățile concrete pe care trebuie să le realizați pentru a îndeplini sarcinile care vă sunt alocate;
- asigurați-vă că ați înțeles care sunt criteriile în funcție de care sunteți evaluați, pentru a vă putea realiza autoevaluarea periodică; lucrul acesta vă permite să luați măsuri de îmbunătățire a performanței, până la evaluarea propriu-zisă;
- nu trebuie să vă simțiți rușinați să faceți plângere dacă sunteți hărțuiți sexual la serviciu; nu doar femeile sunt hărțuite sexual, li se întâmplă și bărbaților;
- în momentul în care sesizați că în firma/ instituția în care lucrați au loc situații de discriminare, luați atitudine și apărați-vă drepturile la egalitatea de șanse;

- în cazul în care nu sunteți implicată direct în situația de discriminare, încurajați-vă colega/ colegul să facă toate demersurile necesare pentru încetarea neplăcerii de a fi victima oricărui tip de discriminare;
- încercați să rezolvați problema la nivel intern, în firma sau instituția în care vă desfășurați activitatea;
- dacă la nivel intern lucrurile nu se rezolvă, pe cale amiabilă, acționați pe plan extern: faceți o plângere către Inspectoratul Teritorial de Muncă, atribuțiile inspectorilor de muncă sunt de constatare și sancționare contravențională a angajatorilor care au încălcat prevederile legale în domeniul relațiilor de muncă;
- solicitați sprijinul unei organizații neguvernamentale care urmărește protecția drepturilor omului, justiție, precum și altor persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului nediscriminării; acestea vă pot reprezenta în justiție și vă pot asista pe parcursul procedurilor administrative.



8. **EXEMPLE DE BUNE PRACTICI**

1. În multe țări din Europa se serbează Ziua Fetelor, ca modalitate de a extinde spectrul ocupațional al fetelor.

În Germania, de Ziua Fetelor, companii cu activități în domeniul tehnicii, companii care au departamente tehnice sau posibilități de a efectua cursuri tehnice, universități și centre de cercetare organizează evenimente la care tinerele pot vedea din interior cum se lucrează, li se oferă exemple concrete despre cum arată munca într-o astfel de organizație și pot lua legătura cu departamentele de resurse umane.

Companiile care participă în acest program au raportat o creștere a numărului de femei în posturi care necesită cunoștințe și abilități tehnice, considerate a fi întâlnite doar în rândul bărbaților.

2. În Cehia 14 are loc un concurs anual adresat companiilor, care vizează promovarea egalității de șanse pentru femei și bărbați prin programe dedicate. Primul an a fost dedicat programelor care au



urmărit dezvoltarea profesională a femeilor, astfel încât să poată ocupa poziții de decizie în companie. Conducerea companiilor se poate înscrie la concurs sau pot fi angajații cei care propun compania la care lucrează.

3. În Polonia se desfășoară un concurs numit „Compania oportunităților egale” care premiază inițiative ale companiilor privind managementul diversității și oferirea de oportunități egale. La prima ediție au participat 52 de firme, iar la ediția a doua 130. Volkswagen Motor Polska a primit premiul pentru politica de recrutare și accesul nediscriminatoriu la angajare.

4. În Irlanda, A&L Goodbody, o companie cu 500 de angajați, a realizat o analiză a modului în care s-au făcut recrutarea și promovarea în ultimii 10 ani. Ei au constatat că multe femei care au promovat din poziția în care se angajaseră în urmă cu 10 ani nu au ajuns în poziții de management și au încercat să descopere dacă acest lucru este cauzat de structura internă a organizației sau de faptul că unele dintre ele aveau copii. În acest scop, au fost realizate interviuri cu 50 de persoane, femei și bărbați, din diferite departamente și s-a constatat că la nivelurile superioare nu există politici de reconciliere a vieții de familie cu viața profesională. Ca urmare, a fost introdus un orar flexibil și au fost organizate cursuri de formare pentru dezvoltarea competențelor de management ale femeilor.

Femeile și bărbații, ca ființe umane, au aceleași drepturi și obligații în viața profesională, publică și în viața de familie, privată, indiferent de rasă, etnie, religie, orientare, handicap. Nu alegem să ne naștem bărbați sau femei să avem un handicap.

Prin urmare, oportunitățile de a ne dezvolta în viață și de a ne afirma ca persoane autonome nu trebuie să fie diferite.

