



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 2 - Îmbunătățirea situației tinerilor din categoria NEETs AP2/PI 8.ii/ OS 2.1& OS 2.2

Titlul proiectului: "Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani" - POCU/909/2/4/150743

Beneficiar: Ultra Security S.R.L. / Partener: Ultra Training SRL

Aria de implementare: Regiunea de Dezvoltare Centru

ZERO DISCRIMINARE

-Suport curs-

Egalitatea de șanse reprezintă un principiu fundamental al drepturilor omului cu o largă aplicare în diferite domenii de activitate în sectorul public și privat (domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea sau extinderea întreprinderii ori începerea oricărei forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin lege).

În același timp, realizarea egalității de șanse de drept și de fapt este un element cheie în prevenirea și combaterea inechităților sociale manifestate pregnant la nivelul societății contemporane. În mod indiscutabil, egalitatea de șanse se referă la relațiile sociale între indivizi, atât în spațiul public cât și în cel privat.

Egalitatea de șanse este principiul care afirmă că toți oamenii trebuie tratați în mod egal, fără bariere, prejudecăți sau preferințe, cu excepția acelor situații și măsuri legale când diferențele pot fi justificate. Acest principiu lasă libertatea individului de a-și dezvolta capacitățile personale și a urmări scopul în viață fără limitări impuse de atribute personale irelevante, precum etnie, rasă, gen, relații de familie, statut social, orientare sexuală, politică, culturală sau dizabilitate.

În România, egalitatea de șanse și de tratament este un principiu fundamental al drepturilor omului transpus atât la nivel legislativ, cât și la nivelul politicilor publice. Acest principiu este transpus prin Legea nr.202 din 2002 republicată și actualizată la data de 10.08.2020, care reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și tratament în toate sferele vieții publice și private. În sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora. Se reglementează regimul general ocupational al ocupației de expert sau tehnician în egalitatea de șanse (în toate instituțiile publice centrale și locale, civile și militare, cu peste 50 de angajați).

Șansa presupune crearea unor împrejurări favorabile, posibilități de reușită, de succes, de noroc tuturor persoanelor spre a accede la egalitate. Cele două elemente sunt conexe, se întrepătrund în realizarea scopului și generează un echilibru social și o mare interacțiune între cetățeni.

În sens legislativ, **prin egalitate de șanse se înțelege** luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor și tratamentul egal al acestora. Nevoile unei persoane țin de anumite trebuințe, necesități, cerințe, dorințe, așteptări, chestiuni, situații care dobândesc un caracter urgent și obiectiv prin conștientizarea lor.



Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani, POCU/909/2/4/150743
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 2 - Îmbunătățirea situației tinerilor din categoria NEETs AP2/PI 8.ii/ OS 2.1& OS 2.2

Titlul proiectului: "Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani" - POCU/909/2/4/150743

Beneficiar: Ultra Security S.R.L. / Partener: Ultra Training SRL

Aria de implementare: Regiunea de Dezvoltare Centru

Principii ale egalității de șanse și tratament între bărbați și femei:

- *legalității, potrivit căreia sunt respectate prevederile Constituției și legislației în naționale în materie, precum și acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;*
- *respectării demnității umane, conform căreia, fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;*
- *cooperării și parteneriatului, potrivit căreia autoritățile administrației publice colaborează cu societatea civilă, ONG-urile pentru elaborarea, evaluarea, monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex;*
- *al transparenței, toate demersurile sunt aduse la cunoștința publicului larg;*
- *și al transversalității, potrivit căreia, politicile și programele publice în domeniu, sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în acest sens la toate nivelele vieții publice.*

Discriminarea directă, este situația când o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată alta persoană într-o situație comparabilă.

Discriminarea indirectă, este situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent 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 practică este justificată obiectiv de un scop legitim iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

Prin hartuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Hartuirea sexuală, este situația când se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau efect lezarea demnității unei persoane și, în special crearea unui mediu ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Hartuirea psihologică, are în vedere un comportament necorespunzător care, într-o perioadă de timp, sistematic și repetitiv, ce implică un comportament fizic, verbal, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate pot afecta personalitatea, demnitatea, sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

Deci, prin discriminarea bazată pe criteriul de sex, se înțelege discriminarea directă, indirectă, hartuirea și hartuirea sexuală la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea.



Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani, POCU/909/2/4/150743
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 2 - Îmbunătățirea situației tinerilor din categoria NEETs AP2/PI 8.ii/ OS 2.1& OS 2.2

Titlul proiectului: "Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani" - POCU/909/2/4/150743

Beneficiar: Ultra Security S.R.L. / Partener: Ultra Training SRL

Aria de implementare: Regiunea de Dezvoltare Centru

Prin violența de gen se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei persoane, motivată de apartenența de gen (violență domestică, sexuală, mutilarea genitală, căsătoria forțată, avortul forțat, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane, prostituția forțată).

Nu sunt discriminari:

- măsurile speciale legale pentru protecția maternității, nașterii, alăptării, creșterii copilului;
- acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de persoane;
- o diferență de tratament pe o caracteristică de sex, datorită activităților profesionale.

Egalitatea de drepturi. Este garantată prin Constituția României, astfel :

- Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări;
- Nimeni nu este mai presus de lege.
- Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară.

Egalitatea de tratament.

Reprezintă aplicarea principiului egalității de șanse în domeniile vieții publice și private, accesul la servicii și bunuri.

Egalitatea de tratament pe piața muncii presupune absența oricărei forme de discriminare în toate aspectele care țin de domeniul muncii, de la încheierea contractului, la suspendarea, modificarea sau încetarea acestuia, la modificarea și stabilirea atribuțiilor de serviciu, locul de muncă, salariul, alte drepturi salariale, formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională, aplicarea măsurilor disciplinare, dreptul la sindicat.

Bariere care limitează șansele egale pe piața muncii:

a. Roluri de gen, ca atitudini și comportamente dominante pe care societatea le asociază cu fiecare sex.

Ex.: românii consideră că bărbatul este capul familiei, este cel care trebuie să aducă bani în casă iar, femeia are responsabilitățile casei. Totodată ei consideră că dacă ambii soți lucrează, responsabilitățile îngrijirii copilului revin mamei.

b. Diverse stereotipuri și prejudecăți. Exemple:

- femeile sunt șoferi mai nepricepuți decât bărbații...
- băieții au simțul orientării mai dezvoltat ca fetele...
- femeile vorbesc mai mult decât bărbații...
- bărbații nu pot crește copiii la fel de bine ca femeile...



Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani, POCU/909/2/4/150743
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 2 - Îmbunătățirea situației tinerilor din categoria NEETs AP2/PI 8.ii/ OS 2.1& OS 2.2

Titlul proiectului: "Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani" - POCU/909/2/4/150743

Beneficiar: Ultra Security S.R.L. / Partener: Ultra Training SRL

Aria de implementare: Regiunea de Dezvoltare Centru

- bărbații sunt mai preocupați profesional decât femeile...
- bărbații iau decizii mai corecte decât femeile.

c. Nevoia de uniformitate, fac din angajatorii români bărbați să se orienteze spre a angaja bărbați, din considerente de socializare sau solidaritate bărbătească.

d. Necunoașterea legislației, mai ales cea a nediscriminării și cea a egalității de șanse poate duce la diferențe pe piața muncii între femei - bărbați, alte categorii defavorizate pe criteriile de discriminare anterior invocate.

e. Educația, poate fi un obstacol important în realizarea egalității de șanse. Lipsa educației pentru anumite domenii de activitate limitează șansele la piața muncii.
Ex.: femei angajate în domeniul sanitar, învățământ asistență socială...

f. Maternitatea, reprezintă o altă barieră în accesarea în anumite profesii. Angajatorii iau în calcul perioada de sarcină ca o neputință în realizarea sarcinilor profesionale acordându-se o atenție afectivă de sine mai mare, limitarea disponibilităților la serviciu după naștere, creșterea copilului, concedii medicale.

DISCRIMINAREA: constă în tratamentul diferențiat și defavorabil sau lipsirea de drepturi a unui individ sau a unui grup de indivizi în mod nejustificat bazat pe apartenența lor la o anumită categorie sau în baza unui criteriu nejustificat.

Criterii de discriminare: orientare sexuală; convingeri; naționalitate; sex; rasă; etnie; limbă; religie; vârstă; categorie socială, handicap; boală cronică necontagioasă; infectare HIV, categorie socială sau profesională defavorizată.

Ce este cerința justificată a postului: este acel criteriu care poate fi justificat de angajator ca o cerință absolut necesară pentru realizarea efectivă a muncii în acel post.

Ex.- angajare femeie pentru control acces poartă la o fabrică de confecții textile; pedagog cămin fete; gardian pentru percheziție corporală la femei, ca măsură polițienească pe timpul privării de libertate a acestora ,etc.

Victimizarea, se sancționează contravențional.

Ex.- femeie farmacist angajată întoarsă din concediul de creștere a copilului, nu mai este primită în unitate. Face o reclamație la ITM, este chemată de către angajator și este pusă să supravegheze farmacia de pe un scaun la intrare, fiind umilită cu scopul de a demisiona.

Hărțuirea.

Se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui



Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani, POCU/909/2/4/150743
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 2 - Îmbunătățirea situației tinerilor din categoria NEETs AP2/PI 8.ii/ OS 2.1& OS 2.2

Titlul proiectului: "Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani" - POCU/909/2/4/150743

Beneficiar: Ultra Security S.R.L. / Partener: Ultra Training SRL

Aria de implementare: Regiunea de Dezvoltare Centru

mediu ostil, degradant, umilitor sau jignitor, verbal sau nonverbal, având ca efect lezarea demnității unei persoane, crearea unui mediu ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Avem o hărțuire de tip sexuală și una psihologică. Prin cea sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, verbal sau nonverbal.

Ex.- într-o firmă ce se ocupă cu spațiile verzi se angajează un tânăr rrom, colegii spun mereu bancuri cu rromi, fac glume referitoare la originea sa.

I. Egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul muncii

Are ca scop realizarea accesului nelimitat, nediscriminatoriu la:

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii;
- angajare în toate posturile sau locurile de muncă la toate nivelurile profesionale;
- venituri egale la muncă egală;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare, recalificare profesională, ucenicia;
- promovarea profesională și ierarhică;
- condiții de încadrare în muncă ce respectă normele de securitate în muncă și de sănătate, condiții de concediere;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială;
- organizații patronale, sindicale și organisme profesionale;
- prestații și servicii sociale, acordate în conformitatea cu legislația în vigoare.

Sunt exceptate de la aplicarea acestor cerințe locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau a cadrului în care acestea se desfășoară, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința proporțională.

Ex.: control acces poartă la o fabrică de confecții textile; pedagog cămin fete; control corporal la o femeie ca măsură polițienescă într-un penitenciar sau arest preventiv. etc.

Maternitatea nu poate constitui motiv de discriminare pe perioada sarcinii sau a concediului de maternitate sau pentru creșterea copilului. La angajare este interzis a se solicita unei candidate un test de gravitate sau să semneze că nu va rămâne gravidă sau va naște pe perioada derulării CIM.

Concedierea nu se poate dispune:

- pe perioada cât salariată este gravidă sau în concediu de maternitate;
- pe perioada concediului de creștere a copilului până la 2 ani, respectiv 3 ani pentru copilul cu dizabilități;
- salariatul este în concediul paternal.

Sunt exceptate situațiile anterioare când are loc concedierea pentru reorganizare judiciară, a falimentului sau a dizolvării angajatorului.



Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani, POCU/909/2/4/150743
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 2 - Îmbunătățirea situației tinerilor din categoria NEETs AP2/PI 8.ii/ OS 2.1& OS 2.2

Titlul proiectului: "Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani" - POCU/909/2/4/150743

Beneficiar: Ultra Security S.R.L. / Partener: Ultra Training SRL

Aria de implementare: Regiunea de Dezvoltare Centru

La încetarea drepturilor angajatului care țin de graviditate, concediu de maternitate sau creștere a copilului, acesta are dreptul de a reveni la locul de muncă beneficiind de aceleași drepturi și obligații ca cele avute anterior plecării.

Poate constitui discriminare pe criteriu de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sexuală sau hărțuire având ca scop sau efect:

- crearea la locul de muncă a unei atmosfere de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea sau perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit ce ține de viața sexuală.

Nu se poate concedia o persoană care a făcut o sesizare sau reclamație la nivelul unității sau a depus o plângere împotriva acesteia .

Pentru prevenirea discriminării părțile contractante vor stabili introducerea de clauze contractuale pentru interzicerea faptelor de discriminare, clauze privind modul de sesizare și soluționare a reclamațiilor. Discriminarea pe criteriu de vârstă este interzis.

Politicile de promovare a femeii pe piața muncii au vizat încurajarea acesteia pe piața muncii, la procesul de decizie, corelând prevederile antidiscriminare pe criteriul de sex cu cele ale competențelor și abilităților lor profesionale, la muncă egală și venituri egale.

Cum puteți fi discriminați pe piața muncii:

- 1.În procesul de recrutare, prin refuz pentru că ești prea în vârstă.
- 2.La încheierea, modificarea, încetarea raportului de muncă, când doi tineri cu aceiași pregătire și experiență se angajează pe același posturi dar angajatorul decide salarii diferite; se întreabă angajata la interviu dacă este însărcinată sau dacă are copii
- 3.La stabilirea sau modificarea atribuțiilor fișei postului.
- 4.În formarea, evaluarea profesională, reconversia și promovarea profesională.
- 5.In stabilirea remunerației, la informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională.
6. În aplicarea sancțiunilor profesionale.

Pentru promovarea egalității de șanse s-a înființat în țara noastră Agenția Națională pentru Promovarea Egalității de Șanse între Femei și Bărbați-ANES, organ al administrației publice centrale, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice - Lg.229 din 2015, Lg.178 din 2018.

Angajații discriminați pe criteriu de sex pot face sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul sindicatului sau a reprezentanților salariaților pentru rezolvarea situației la locul de muncă. Se poate trimite



Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani, POCU/909/2/4/150743
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 2 - Îmbunătățirea situației tinerilor din categoria NEETs AP2/PI 8.ii/ OS 2.1& OS 2.2

Titlul proiectului: "Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani" - POCU/909/2/4/150743

Beneficiar: Ultra Security S.R.L. / Partener: Ultra Training SRL

Aria de implementare: Regiunea de Dezvoltare Centru

petiție și la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării prin poștă: Piața Valter Mărăcineanu nr 1-3, sector 1, București, cod poștal 010155, și la Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) din subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Varsnice (HG nr.177 din 2016) având în subordine Comisia Națională în domeniul, președinte fiind secretarul de stat al ANES. În județe funcționează COJES (COMISIA JUDEȚEANĂ). Sunt și alte structuri: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Casa de Pensii, Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, Agenția Națională de Plăți și Inspectie Socială, Ministerul Cercetării și Inovării, Organizațiile Sindicale,

Nerezolvarea sesizării prin mediere de către angajator, (se adresează tribunalului teritorial, secția pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale sau, după caz, la instanța de contencios administrativ) dar, nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei. Cererile sunt scutite de taxa de timbru. Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat acțiunea.

II. Egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, este reglementată de Ordonanța de urgență nr.61 din 15.05.2008, actualizată.

Are ca scop combaterea discriminării bazate pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, în vederea punerii în practică a principiului egalității de șanse.

Este interzisă orice formă directă sau indirectă de discriminare bazată pe criteriul de sex. Sunt excluse din categoria discriminării măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării; diferențele de tratament bazate pe o caracteristică de sex, dacă furnizarea de servicii și bunuri, destinate în exclusivitate sau cu precădere persoanelor de un anumit sex este justificată de un scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt potrivite sau necesare.

Ex.: calculul diferențiat al primelor și beneficiilor în cadrul serviciilor de asigurare și a serviciilor financiare, cu condiția ca acestea să nu determine diferențe în materie de prime și beneficii pentru persoana asigurată.

Cei discriminați pe criteriu de sex pot face sesizări/reclamații către furnizor sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat și să solicite sprijinul CNCD și să introducă la instanța judecătorească competentă teritorial și material conform dreptului comun, pentru a solicita despăgubiri materiale sau morale, precum și pentru înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii. Cererea se face într-un interval de 3 ani de la data săvârșirii faptei. Cererile sunt scutite de taxa de timbru. Prejudiciul trebuie să fie real, efectiv și proporțional reparat sau compensat.



Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani, POCU/909/2/4/150743
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 2 - Îmbunătățirea situației tinerilor din categoria NEETs AP2/PI 8.ii/ OS 2.1& OS 2.2

Titlul proiectului: "Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani" - POCU/909/2/4/150743

Beneficiar: Ultra Security S.R.L. / Partener: Ultra Training SRL

Aria de implementare: Regiunea de Dezvoltare Centru

III. Egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în ceea ce privește schemele profesionale de securitate socială, este reglementată de OU nr.67 din 27.06.2007.

Schemele de profesionale de securitate socială, au ca scop de a le furniza salariaților sau persoanelor care desfășoară activități independente dintr-o întreprindere ori grup de întreprinderi, un domeniu de activitate economică, sector profesional sau grup de sectoare, servicii menite să suplimenteze ori să înlocuiască prestațiile prevăzute de sistemul general public de securitate socială, indiferent dacă apartenența la aceste scheme este obligatorie sau facultativă.

Criterii de securitate de încadrare a unei scheme de securitate socială:

- se referă la o categorie particulară de lucrători;
- este direct legată de perioada de serviciu;
- pensia este raportată la ultimul salariu sau media salariilor ultimilor luni lucrate;
- se au în vedere persoanele active, a celor cu activități independente, persoanelor a căror activitate profesională este întreruptă de boală, maternitate, accident sau somaj involuntar, persoanele ce caută un loc de muncă, pensionarilor care au atins deja vârsta de pensionare pentru a obține o pensie în temeiul unei scheme profesionale, sau nu au limita de vârstă, persoanelor cu handicap, cu invaliditate.

IV. Egalitatea de șanse în ceea ce privește participarea la luarea deciziei, este reglementată de Lg.nr.229 din 10.10.2015.

Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, unitățile economice și sociale, precum și partidele politice, organizațiile patronale și sindicale și alte entități non profit, care funcționează prin statute proprii, promovează și susțin participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie. Totodată, se are în vedere o reprezentare echilibrată și echitabilă a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale, reprezentare echilibrată la propunerea de candidați la alegeri.

V. Egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare, este reglementată de Lg.nr.229 din 10.10.2015.

Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul la toate nivelurile de instruire și formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general la educația continuă.

Instituțiile de învățământ de toate gradele, factorii sociali care se implică în procesele instructiv-educative, precum și toți ceilalți factori de formare și perfecționare, autorizați conform legii, vor include în programele naționale de educație activități referitoare la egalitatea de șanse.

Restricționarea accesului uneia dintre sexe în instituții de învățământ publice sau private se face pe criterii obiective, anunțate public.



Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani, POCU/909/2/4/150743
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 2 - Îmbunătățirea situației tinerilor din categoria NEETs AP2/PI 8.ii/ OS 2.1& OS 2.2

Titlul proiectului: "Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani" - POCU/909/2/4/150743

Beneficiar: Ultra Security S.R.L. / Partener: Ultra Training SRL

Aria de implementare: Regiunea de Dezvoltare Centru

Este interzis să se solicite candidaților, la orice formă de învățământ teste de gravitate sau să semneze că nu vor rămâne însărcinate sau vor naște pe perioada studiilor.

Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex privind accesul la toate nivelurile de asistență socială și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății, la serviciile medicale.

VI. Egalitatea de șanse în ceea ce privește concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, este reglementată prin OUG nr.111 din 2010, aprobată cu modificări prin Lg. nr.132 din 2011, Convenția nr.183 din 2000.

Beneficiază de acest drept toate persoanele care, în ultimii 2 ani de activitate anterior nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri salariale sau asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, sivicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit.

Concediul poate fi de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul în care este un copil cu handicap, precum și de o indemnizație lunară, în cuantum de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni de activitate din ultimii 2 ani anterior datei nașterii copilului și nu poate fi mai mică de 85% din cuantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată.

Acest ajutor se acordă majorat cu 85% din cuantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată pentru fiecare copil născut dintr-o sarcină gemelară, de tripleți sau multipluți, începând cu al doilea copil provenit printr-o astfel de naștere. Pentru persoanele care obțin venituri asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, sivicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit, cu cel puțin 60 de zile înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani pentru cel cu handicap, acordarea stimulentei de inserție se prelungește până la 3 respectiv 4 ani.

Perioada în care o persoană beneficiază de aceste drepturi se consideră stagiul de cotizare în vederea stabilirii drepturilor de pensie.

VII. Protecția locului de muncă. Se interzice oricărui angajator:

- concedierea femeii pe perioada gravidității, a concediului de creștere a copilului;
- ca maternitatea să poată fi o sursă de discriminare în materia de ocupare, implicit la acces la ocupare a locului de muncă;
- neprimirea la locul de muncă a femeii sau bărbatului întors din concediul de creștere a copilului; la revenire, are dreptul la un program de reintegrare profesională de minim 5 zile lucrătoare.
- ca femeile însărcinate să acceadă în posturi vacanțe corespunzătoare pregătirii lor;
- să nu reducă programul de lucru zilnic sau să acorde pauze mai dese pentru alăptarea copilului, considerat timp lucrat și plătit.

VIII. Remunerarea mâinii de lucru, prevăzută pentru prima dată în Convenția nr.100 din 1951.



Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani, POCU/909/2/4/150743
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Axa prioritară 2 - Îmbunătățirea situației tinerilor din categoria NEETs AP2/PI 8.ii/ OS 2.1& OS 2.2

Titlul proiectului: "Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani" - POCU/909/2/4/150743

Beneficiar: Ultra Security S.R.L. / Partener: Ultra Training SRL

Aria de implementare: Regiunea de Dezvoltare Centru

Remunerație: salariul obișnuit, de bază sau minim, și orice avantaje, plătite direct sau indirect, în bani sau în natură de către angajator muncitorului pentru munca prestată. Deci, **la muncă egală - plată egală.**

IX. Violența domestică, reglementată prin Legea nr. 217 din 2003 privind prevenirea și combaterea violenței în familie, HG nr.365 din 06.06.2018.

Violența domestică este larg răspândită în societatea contemporană, la nivelul tuturor categoriilor sociale și adânc înrădăcinată, cu efecte grave asupra sănătății, calității vieții și bunăstării victimelor și familiilor lor.

Familia este locul în care se manifestă cel mai des violența domestică, fie că este îndreptată împotriva femeii, copilului sau a persoanelor în vârstă. Aceste tipuri de violențe, deseori, lipsite de vizibilitate, se dezvoltă potrivit unui ciclu în care cele două caracteristici determinante, intensitatea și frecvența, cresc odată cu trecerea timpului.

Violența domestică afectează grav relațiile sociale, iar lipsa unor măsuri adecvate pentru prevenirea și combaterea acestui fenomen generează costuri sociale și financiare pentru sistemul public de sănătate, sistemul de asistență socială, domeniul de ordine publică și siguranță, justiție, penitenciar.

Violența împotriva femeii, reprezintă o încălcare a drepturilor omului și o formă de discriminare împotriva femeilor și înseamnă toate acțiunile de violență de gen care rezultă sau care sunt probabile a rezulta în vătămarea sau suferința fizică, sexuală, psihologică, economică, cauzată femeilor, inclusiv amenințările cu asemenea acțiune, coerciția sau privarea arbitrară de libertate, indiferent dacă survine în public sau viața privată.

Violența domestică, constă în acțiunile de violență fizică, sexuală sau economică care survin în familie sau în unitatea domestică între soți sau între foștii soți sau actualii soți sau parteneri, indiferent dacă agresorul împarte sau a împărțit același domiciliu cu victima.

Violența de gen, este fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau bărbat, motivată de apartenența de sex.

Măsuri de protecție pentru victime ,sprijin:

- dezvoltarea serviciilor sociale adecvate pentru victime și agresori;
- dezvoltarea rețelei de locuințe protejate pentru victime;
- organizarea de centre de asistență pentru agresori;
- formarea profesională a asistenților sociali;
- specializarea personalului implicat în investigarea cauzelor penale sau civile;
- campanii de conștientizare și prevenție;
- desfășurarea de programe educative pentru părinți și copii, parteneriat școală-familie-comunitate;
- creșterea gradului de informare, conștientizare și responsabilizare a populației;
- dezvoltarea unui răspuns pro-activ și preventiv al școlilor la problema violenței domestice;
- schimbarea modalităților de abordare a faptelor;



Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani, POCU/909/2/4/150743
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



**FONDUL SOCIAL EUROPEAN
PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN**

Axa prioritară 2 - Îmbunătățirea situației tinerilor din categoria NEETs AP2/PI 8.ii/ OS 2.1& OS 2.2

Titlul proiectului: "Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani" - POCU/909/2/4/150743

Beneficiar: Ultra Security S.R.L. / Partener: Ultra Training SRL

Aria de implementare: Regiunea de Dezvoltare Centru

- strategii naționale.

Sanctiuni:contraventii între 3000-10000 lei pentru fapte considerate considerate a nu fi infractiuni, aplicate de inspectorii din ITM-uri, lucratori MAI, Politia Locala.

Integrarea activă a perspectivei de gen în politicile naționale, generează un beneficiu pentru o societate democratică lipsită de prejudecăți.



Implicarea activă în societate a tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16-29 ani, POCU/909/2/4/150743
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

