



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

EGALITATEA DE ȘANSE

Egalitatea de șanse reprezintă un principiu fundamental al drepturilor omului cu o largă aplicare în diferite domenii. 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 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 sau dizabilitate.

În România, egalitatea de șanse și de tratament este un principiu fundamental al drepturilor omului transpus 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 09.08.2018, care, reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse în toate sferele vieții publice.

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.

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.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

Egalitatea de tratament.

Reprezintă aplicarea principiului egalității de șanse în domeniile vieții economice și în 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, locului 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...
- 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...



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

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 femeii, 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 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;



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

- 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.

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 graviditate 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.

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 același 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 .





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

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 a 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 aceeași 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 fișei postului.
4. În formarea, reconversia și promovarea profesională.
5. 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 petiție și la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării prin poștă : Piața Valter Mărăcineanu nr 1-3, sector 1, București, cod poștal 010155.

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



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

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.

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 părți-ciparea



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

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.

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.

Este interzis să se solicite candidatelor, 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 privin 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 multipleți, 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 stimulentului de inserție se prelungește până la 3 respecti 4 ani.

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



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

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;
- ca femeile însărcinate să accedă 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.

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. Aeste 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 în, sau care sunt probabile a rezulta în vătămarea sau suferința fizică, sexuală, psihologică, economică, cauzată femeilor, inclusiv amenințările cu asemenea acțiuni, 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.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

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;
- strategii naționale.

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

Expert in egalitate de sanse,
Roman Gheorghe

Aprobat,
Manager de proiect,
Racoșea Petrică - Dan



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

Pg.10 din 10

EGALITATEA DE ȘANSE

Egalitatea de șanse reprezintă un principiu fundamental al drepturilor omului cu o largă aplicare în diferite domenii. 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 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 sau dizabilitate.

Indiscutabil, egalitatea de șanse se referă la relațiile sociale între indivizi, atât în spațiul public, cât și în cel privat, politicile publice elaborate în acest sens trebuie să aducă îmbunătățiri asupra vieții sociale, să corecteze acele atitudini și comportamente ce pot exclude sau marginaliza persoane.

Tocmai de aceea, elaborarea unei politici publice în acest domeniu trebuie să aducă îmbunătățiri asupra vieții sociale, să corecteze aceste atitudini și comportamente care ar putea duce la excluderea sau marginalizarea persoanelor, de un sex sau altul, de o anumită etnie, pe criterii de orientare sexuală, opțiune religioasă etc. și să promoveze beneficiile construirii unei societăți incluzive și nediscriminatorii, în care dimensiunea de gen este integrată, astfel încât să se înregistreze beneficii reale asupra vieții tuturor persoanelor.

În România, egalitatea de șanse și de tratament este un principiu fundamental al drepturilor omului transpus la nivel legislativ, cât și la nivelul politicilor publice. Acest principiu este transpus prin Legea nr.202 din 2002 republicată, m.c. și actualizată la data de 09.08.2018, care, reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse în toate sferele vieții publice.

În acest sens, egalitatea este un principiu conform căruia tuturor oamenilor, statelor sau națiunilor, li se recunosc același drepturi și li se impun același îndatoriri.

Șansa, presupune crearea unor împrejurări favorabile, posibilități de reușită, de succes, de noroc tuturor persoanelor spre a accede la egalitate. Cele două elemente sunt



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

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. Astfel, capacitatea constituie posibilitatea cuiva de a lucra într-un domeniu de activitate, de a realiza ceva anume, o însușire morală sau intelectuală a unei persoane.

Nevoile unei persoane țin de anumite trebuințe, necesități, cerințe, dorințe, așteptări, chestiuni, situații care dobândesc un caracter urgent și obiectiv prin conștientizarea lor.

Totodată, aspirațiile unei persoane au la bază dorința de a obține ceva, de a împlini o nevoie de natură materială, culturală socială etc.

Astfel, printr-un cadru legislativ promotoriu, se înlătură barierele de discrimina-re între persoane și se garantează egalitatea de șanse în domeniul muncii, educației, sănătății, informării, politiciii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii.

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 economice și în 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. Acestea include drepturile și responsabilitățile care revin bărbaților și femeilor într-o anumită societate, presupun un amestec de comportamente psihologice, atitudini, norme și valori pe care societatea le clasifică ca fiind masculine sau feminine.

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.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

Ex.

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

Aceste stereotipuri conving românii 42% că bărbatul este angajatul ideal!

c. Nevoia de uniformitate, fac din angajatorii români bărbați să se orienteze spre a angaja bărbați, din considerente de socializare sau solidaritate bărbătească. Această nevoie poate afecta nu numai femeile dar și alte categorii de persoane.

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. Se consideră că bărbații au vocații profesionale mai tehnice iar femeile de comunicare și de grijă față de celălalt.

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.

Discriminarea directă sau indirectă:

- **cea directă**, are în vedere orice excludere, restricție sau preferință pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, vârstă, HIV, handicap, orientare sexuală. Este acea situație în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criteriile de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.

Ex.: Aurel termină un curs de hair stylist, vede un anunț de angajare ca HS, dar la depunerea dosarului i se precizează că se caută o femeie ca HS.

- **cea indirectă**, când prevederi, criteriile sau practici aparent neutre dezavantajează anumite persoane pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, HIV. Este acea situație în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

neutră, ar dezavantaja în mod special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex.

Ex.: un angajator își organizează procesul de angajare în așa mod încât ajung a fi angajați preponderent sau exclusiv bărbați, în pofida faptului că pentru posturile vacanțe aplică criteriile și pentru femei calificate, sau numai lucrători până la o anumită vârstă deși aplică criteriile pentru toate vârstele.

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 femeii, 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 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.

Un comportament pe criterii de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, HIV.

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;



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

- organizații patronale, sindicale și organisme profesionale;
- prestații și servicii sociale.

Pentru prevenirea unor comportamente discriminatorii, angajatorii au ca obligații:

- să asigure egalitate de șanse și tratament între angajați;
- să prevadă în regulamentele interne sancțiuni disciplinare pentru cei ce încalcă demnitatea celorlalți angajați;
- să informeze angajații asupra drepturilor pe care le au aceștia;
- să informeze imediat autoritățile competente după ce au fost sesizați despre încălcarea egalității de șanse ale angajaților;
- să nu utilizeze practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, etnie, religie, cultură, orientare sexuală, referitor la ocuparea unor posturi vacanțe, stabilirea sau modificarea fișei postului, stabilirea remunerației, acordarea unor beneficii salariale, programe calificare sau specializare profesională, evaluarea performanțelor profesionale, promovare, aplicarea măsurilor disciplinare.

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 graviditate sau să semneze că nu va rămâne gravidă sau va naște pe perioada derulării CIM.

Concedierea nu se poate dispune:

- pe perioada cât salariata 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.

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:



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

- 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.În România , rata de ocupare a populației în vârstă de 20-64 de ani este de 68,3 %(din care 47% bărbați și 19.7% femei) aceste diferențieri fiind în scădere.

Discriminarea directă, indirectă și existența segregării pe piața muncii au contribuit la înregistrarea unui decalaj evident între veniturile femeilor și cele ale bărbaților, apărând un risc mai crescut de sărăcie în rândul femeilor de 38.1% față de cel al bărbaților de 36.7%.

Politicele de promovare a femeii pe piața muncii a 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 fișei postului.
- 4.În formarea, reconversia și promovarea profesională.
5. 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



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

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.

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.

Sunt reglementări aplicabile persoanelor fizice și persoanelor juridice, care furnizează bunuri și servicii din sectorul public sau privat. Nu se aplică în domeniul educației, mass-mediei și publicității, ocupării forței de muncă, al muncii și al activi-tăților independente.

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.

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



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

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 părți-ciparea 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.

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.

Este interzis să se solicite candidatelor, la orice formă de învățământ teste de graviditate 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 privin accesul la toate nivelurile de asistență socială și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății, la serviciile medicale.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

Sursele de cultură, respectiv instituțiile publice de cultură, alte structuri și formațiuni care promovează actul cultural sub orice formă au obligația să aplice măsurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor la producțiile culturale.

Este interzisă publicitatea carea prejudiciază după criteriul de sex respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii unei persoane în viața publică sau privată, precum și a unor grupuri de persoane.

Informațiile distribuite prin mass-media respecta egalitatea de șanse și nu vor conține, promova sau provoca nici o formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

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 multipleți, 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 respecti 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;
- ca femeile însărcinate să accedă în posturi vacanțe corespunzătoare pregătirii lor;



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

- 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- Convenția nr.100 din 1951.

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.

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, cali-tății vieții și bunăstării victimelor și familiilor lor.

Acest flagel nu este nu numai o problemă de natură socială dar și una de sănătate publică, dar, în egală măsură și o problemă a nerespectării și a încălcării dreptului omului.

Violența de gen aduce o atingere gravă democrației, pornind de la premisa că femeile supuse violențelor domestice reprezintă o categorie ale cărei șanse de a părți-cipa la viața socială sau profesională sunt semnificativ reduse.

Familia este locul în care se manifestă cel mai des violența domestică, fie că este îndreptată împotriva femeii, copilului sau a persoanelor în vârstă. Aeste tipuri de violen-țe, 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 în, 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;



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"

Titlul proiectului: POCU/284/1/3/120494 "VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru"

Beneficiar: S.C. ULTRA SECURITY S.R.L.

Aria de implementare: Regiunea de dezvoltare Centru

- 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;
- strategii naționale.

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



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

