

Anexa 1: Cadrul de Evaluare

Întrebarea de evaluare, conform Caietului de Sarcini	Premise pentru evaluare	Abordarea analitică	Instrumente metodologice	Surse primare de informații	Surse secundare de informații	Evaluabilitate
Î1.1: Care sunt domeniile / subiectele care vizează egalitatea de șanse relevante pentru Instrumentele Structurale?	Există un cadru legal european privind egalitatea de șanse care permite definirea domeniilor/subiectelor specifice	(1) Analiza cadrului european cu privire la principiul egalității de șanse în contextul Instrumentelor Structurale	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Analiză documentară ▶ Panelul de experți 	▶ n.a.	<ul style="list-style-type: none"> (1) Reglementările pentru perioada 2007-13 (2) Propunerile de reglementări 2014-2020 (3) Alte documente europene (a se vedea anexa) 	Ridicată
Î1.2: Care este cadrul legal național relevant în domeniul egalității de șanse?	Există un cadru legal național care reglementează principiul egalității de șanse în contextul Instrumentelor Structurale	(2) Analiza cadrului național cu privire la principiul egalității de șanse în contextul Instrumentelor Structurale		▶ n.a.	A se vedea literatura de specialitate menționată anterior	Ridicată
Î1.3: Există reglementări sau politici europene care privesc egalitatea de șanse care nu au fost transpuse în legislația națională?	Cadrul european cu privire la principiul egalității de șanse în contextul Instrumentelor Structurale a fost transpus în legislația națională	(3) Analiza comparativă a cadrului european și național pentru identificarea diferențelor		Membrii panelului de experți (a se vedea secțiunea relevantă)	A se vedea literatura de specialitate menționată anterior	Ridicată
Î2.1: Cum au fost transpuse prevederile europene și naționale în diversele etape ale programelor aferente politicii de coeziune, cofinanțate prin FSE, FEDR și Fondul de Coeziune în România?	Principiul egalității de șanse este integrat / promovat prin intermediul ciclului de viață al Programelor Operaționale finanțate din Instrumente Structurale	<ul style="list-style-type: none"> (1) Analiza modului în care principiul egalității de șanse este integrat/implementat în cele 7 PO-uri și 35 de DMI-uri selectate aferente Programelor Operaționale din România (2) Analiza campaniilor de conștientizare ce vizează 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Analiza documentară conform listelor de verificare prezentate la par. 3.3.3 ▶ Interviu ▶ Analiza comparativă 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ACIS ▶ AM-uri 	<ul style="list-style-type: none"> (1) 7 Programe Operaționale (2) Câte un Ghid al Solicitantului pentru fiecare dintre cele 35 DMI-uri (3) Metodologiile de selecție a proiectelor 	Ridicată

Întrebarea de evaluare, conform Caietului de Sarcini	Premise pentru evaluare	Abordarea analitică	Instrumente metodologice	Surse primare de informații	Surse secundare de informații	Evaluabilitate
		<p>promovarea principiului egalității de șanse, organizate în perioada de programare</p> <p>(3) Analiza clarității descrierilor cu privire la principiul egalității de șanse în cadrul Ghidului Solicitantului</p> <p>(4) Analiza modului de abordare a aspectelor legate de egalitatea de șanse în cadrul procesului de selecție a proiectelor (criterii de eligibilitate, criterii de selecție, ponderea acestor criterii în punctajul final)</p> <p>(5) Analiza orientărilor pentru evaluarea egalității de șanse în cadrul procesului de evaluare a cererilor de finanțare (existența metodologiilor de evaluare a proiectelor, sesiuni de formare pentru evaluatori cu privire la aplicarea principiului egalității de șanse, etc.)</p> <p>(6) Analiza normelor, structurilor și mecanismelor aferente egalității de șanse pentru management financiar și control</p> <p>(7) Analiza instrumentelor de monitorizare la nivel de Program din perspectiva egalității de șanse (indicatori, raportare)</p> <p>(8) Analiza instrumentelor de monitorizare la nivel de proiect din perspectiva egalității de șanse (indicatori, raportare)</p> <p>(9) Analiza modului în care a fost abordat principiul egalității de șanse în cadrul evaluărilor ex-ante</p>	<p>cu practicile utilizate în alte state membre</p>		<p>pentru fiecare dintre cele 35 DMI-uri</p> <p>(4) Descrierea Sistemelor de Management și Control pentru cele 7 PO, inclusiv a procedurilor de monitorizare la nivel de Program și proiect</p> <p>(5) Rapoartele de Evaluare disponibile</p> <p>(6) Norme de procedură și structura Comitetelor de Monitorizare</p>	

Întrebarea de evaluare, conform Caietului de Sarcini	Premise pentru evaluare	Abordarea analitică	Instrumente metodologice	Surse primare de informații	Surse secundare de informații	Evaluabilitate
		și intermediare. (10) Analiza principiului parteneriatului din perspectiva reprezentării și participării la procesul consultativ				
Î2.2: Ce alte subiecte care privesc egalitatea de șanse au fost promovate / integrate în diferite PO?	Există alte acțiuni care promovează egalitatea de șanse și care nu sunt specificate în reglementările europene	(1) Corelarea beneficiarilor intervenției considerate a fi vizată de egalitatea de șanse cu grupurile țintă tipice specificate în reglementările UE	▶ Analiza documentară conform listelor de verificare prezentate la par. 3.3.3	▶ AM/ AM Direcțiile de Egalitate de Șanse	(1) 7 Programe Operaționale (2) Câte un Ghid al Solicitantului pentru fiecare dintre cele 35 DMI-uri	Ridicată
Î2.3: Pot fi identificate cazuri de bună practică în promovarea/ integrarea subiectelor care privesc egalitatea de șanse în cadrul aferent Instrumentelor Structurale?	Există proiecte sau componente ale sistemelor de gestionare a PO care sunt extrem de eficiente în sprijinirea egalității de șanse	(6) Definirea criteriilor de selecție a celor mai bune practici (7) Colectarea informațiilor relevante pentru selectarea celor mai bune practici (8) Analiza practicilor de transpunere a prevederilor aferente egalității de șanse în etapele menționate anterior, comparativ cu criteriile convenite cu UCE pentru identificarea bunelor practici (9) Identificarea practicilor privind implementarea programului care abordează în mod corespunzător egalitatea de șanse (în orice etapă de implementare a programelor) (10) Analiza comparativă cu practicile utilizate în alte state membre	▶ Analiza documentară conform listelor de verificare prezentate la par. 3.3.3 ▶ Interviuri cu AM ▶ Focus grup pentru selectarea criteriilor relevante ▶ Reuniune cu UCE pentru definirea criteriilor de selecție ▶ Studii de caz	▶ Reprezentanții AM, partenerii sociali care participă la reuniunile Comitetului de Monitorizare, Asociațiile care promovează egalitatea de șanse, sindicatele, AM-urile ▶ UCE ▶ AM-uri	(3) Documentele privind programele conform Î2.1 (4) Bune practici / practici necorespunzătoare privind promovarea /integrarea principiului egalității de șanse la nivelul UE	Ridicată

Întrebarea de evaluare, conform Caietului de Sarcini	Premise pentru evaluare	Abordarea analitică	Instrumente metodologice	Surse primare de informații	Surse secundare de informații	Evaluabilitate
Î3: În ce măsură mecanismele de programare și implementare existente au creat acces la finanțare pentru persoanele din grupurile vulnerabile?	Mecanismele de programare și implementare aferente perioadei de programare curente nu constituie obstacole pentru accesul grupurilor vulnerabile la finanțare	(1) Identificarea la nivelul fiecărui grup vulnerabil (2.3) a unui set de criterii ce împiedică accesul la finanțare (2) Analiza documentației și a notelor de interviu, pentru a identifica factori în sprijinul criteriilor anterior	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Analiză documentară ▶ Interviuri ▶ Analiza comparativă cu practicile utilizate în alte state membre 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ AM-uri ▶ Numărul selectat de organizații ce reprezintă interesele grupurilor vulnerabile 	(1) Documente de programare / implementare, inclusiv documentație la nivel de DMI (2) Literatura de specialitate cu privire la bunele practici de la nivel european (3) Datele preluate din sistemul SMIS și din SIM-POSDRU (4) Rapoarte Anuale de Implementare	Ridicată
Î4.1: Care sunt proiectele specifice direcționate sau dedicate grupurilor vulnerabile?	Există proiecte cu un impact semnificativ asupra grupurilor vulnerabile	(1) Adresarea de cereri către Unitatea SMIS și Unitatea de Monitorizare a POSDRU, pentru furnizarea unei baze de date a proiectelor contractate, la nivelul unor DMI-uri specifice, care să conțină următoarele câmpuri: PO, DMI, numele beneficiarului, titlul proiectului, buget, stadiul proiectului, grupurile țintă abordate (în măsura în care aceste date există în Sistem) (2) Selectarea proiectelor specifice grupurilor vulnerabile după cum sunt acestea definite în capitolul 2	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Analiză documentară ▶ Interviuri 		(1) Datele preluate din sistemul SMIS și din SIM-POSDRU	Ridicată
Î4.2 Care dintre proiectele specifice direcționate sau dedicate grupurilor vulnerabile sunt	Există proiecte care pot fi considerate ca reprezentând exemple bune practici din	(1) Analiza proiectelor cu impact semnificativ asupra grupurilor vulnerabile comparativ cu criteriile convenite cu UCE pentru	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Focus grup pentru selectarea criteriilor relevante ▶ Reuniune cu UCE 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ AM/ AM Direcțiile de Egalitate de Șanse ▶ Factorii interesați cu privire la Programe, ACIS, 	(1) Documentele aferente proiectelor specifice Documentele aferente unui număr	Medie

Întrebarea de evaluare, conform Caietului de Sarcini	Premise pentru evaluare	Abordarea analitică	Instrumente metodologice	Surse primare de informații	Surse secundare de informații	Evaluabilitate
identificate ca (având potențial de) bune practici?	perspectiva impactului asupra grupurilor vulnerabile	<p>identificarea bunelor practici (a se vedea Î2.3)</p> <p>(2) Crearea unui portofoliu de 70 de proiecte care ar putea întruni aceste criterii de selecție</p> <p>(3) Identificarea celor mai bune practici la nivel de proiect</p>	<p>pentru definirea criteriilor de selecție</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Chestionar destinat principalilor respondenți cu privire la DMI-urile „specifice” și „nespecifice” cu privire la problemele specificate în cadrul interviurilor cu AM-urile ▶ Chestionar destinat beneficiarilor care implementează cele 70 de proiecte selectate ▶ Analiză documentară ▶ Interviuri ▶ Studii de caz 	AM-urile, reprezentanții beneficiarilor proiectului după cum este specificat în metodologia pentru studiile de caz la secțiunea 3.5	de 70 de proiecte (inclusiv proiecte specifice conform Î4) Cererile de finanțare și rapoartele finale de monitorizare	

Anexa 2: Cadru de referință al tendințelor, politicilor, acordurilor privind grupurile vulnerabile

Egalitatea de gen în cadrul legal al UE și al Politicii de Coeziune

Egalitatea între femei și bărbați reprezintă un principiu fundamental de Drept Comunitar. Încă de la constituire, Comunitatea a recunoscut principiul remunerației egale pentru bărbați și femei și pe baza acestuia a fost elaborat un set semnificativ de prevederi legale ce vizează drepturi egale cu privire la ocupare, formare profesională și, într-o mare măsură, protecție socială.

Prima etapă în evoluția cadrului legal al UE, care a făcut referire la egalitatea de gen a fost realizată în cadrul unui proces mai general de constituire a pieței Comunității Europene, conform **perspectivei principiului tratamentului egal**: de fapt, singurul principiu privind egalitatea stabilit în Tratatul de la Roma este legat de remunerarea egală pentru femei și bărbați (art. 119).

A doua etapă a fost caracterizată de angajamentul Comunității Europene față de principiile **tratamentului egal** și **interzicerii discriminării** specificate în legislația comunitară secundară, prin utilizarea directivelor pentru armonizarea legislației statelor membre.

Factorul decisiv a fost reprezentat de **Directiva Consiliului 75/117/CEE** din 10 februarie 1975 privind armonizarea legislațiilor statelor membre cu privire la aplicarea principiului plății egale pentru bărbați și femei, care extinde în mod expres principiul plății egale între lucrătorii bărbați și femei cu privire la activități prestate care au valoare egală.

Următoarele directive au extins și mai mult această schemă legislativă, lărgind sfera de aplicabilitate a principiului tratamentului egal între bărbați și femei din perspectiva securității sociale, în cadrul schemelor obligatorii care asigură protecție împotriva riscurilor de îmbolnăvire, dizabilitate, vârstă înaintată, accidente la locul de muncă, boli ocupaționale sau șomaj (**Directiva Consiliului 79/7/CEE din 19 decembrie 1978** privind aplicarea progresivă a principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei în domeniul securității sociale); și în cadrul schemelor ocupaționale specifice privind persoanele care desfășoară activități independente, cu referire la protejarea maternității (**Directiva Consiliului 86/378/CEE din 24 iulie 1986** privind aplicarea principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei în schemele ocupaționale de securitate socială și **Directiva Consiliului 86/613/CEE din 11 decembrie 1986** privind aplicarea principiului egalității de tratament pentru bărbații și femeile angajați în activități pe cont propriu, inclusiv în agricultură, precum și protecția femeilor angajate pe cont propriu în timpul perioadei de graviditate și de maternitate).

Mai exact, **Directiva Consiliului 76/207/CEE din 9 februarie 1976** privind aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați referitor la accesul la angajare, pregătirea profesională și promovare, precum și la condițiile de muncă, a dus la extinderea conceptului de discriminare și apariția noului concept de „**discriminare indirectă**”. Spre deosebire de **discriminarea directă**, care reprezintă o formă mai simplă a discriminării, unde aceasta se manifestă în mod explicit, discriminarea indirectă se referă la toate eventualele comportamente, care nu par a fi discriminatorii în aparență, dar care sunt în esență neadecvate, precum adoptarea unor criterii de selecție care în general favorizează persoanele de un anumit sex (de obicei pe bărbați) și care nu sunt esențiale pentru desfășurarea activității, cum ar fi forța fizică. Directiva precizează următoarele: „fără a aduce atingere măsurilor de promovare a egalității de șanse pentru femei și bărbați, în special prin eliminarea inegalităților existente, care afectează oportunitățile pentru femei (...)”. Acesta este conceptul de „**acțiune afirmativă**”, și anume o politică ce vizează nu doar instituirea unor restricții formale, ci și încercarea de a elimina situații în care există un dezavantaj evident, care derivă din contextul profesional, precum și din cel social și cultural. În această privință, Recomandarea Consiliului 84/635/CEE din 13 decembrie 1984 privind promovarea acțiunilor pozitive pentru femei prezintă importanța adoptării unei politici de acțiune afirmativă menită să elimine inegalitățile existente la care acestea sunt supuse în viața profesională și să promoveze ocuparea.

În această privință, **Recomandarea Consiliului 84/635/CEE din 13 decembrie 1984** privind promovarea acțiunilor pozitive pentru femei prezintă importanța adoptării unei politici de acțiune afirmativă menită să elimine inegalitățile existente la care acestea sunt supuse în viața profesională și să promoveze ocuparea.

În acest context, încă din anii '80, Comunitatea Europeană a pus la dispoziție programe de acțiune cu privire la egalitatea de șanse (în perioada 1981 - 2005 au fost adoptate cinci dintre acestea), care au dus la implicații

considerabile în special asupra promovării aplicării altor acțiuni de către fiecare stat membru în parte în vederea realizării efective a obiectivelor deja identificate de către Comunitate.

Totuși, limitarea aplicării principiului egalității de gen exclusiv la locul de muncă a reprezentat pe termen lung o restricție majoră asupra aplicării generale și eficiente a acestuia.

În acest sens, din 1992, a apărut o a treia etapă de elaborare a legislației comunitare în domeniul egalității de gen, aceasta fiind caracterizată de consolidarea politicilor sociale, grație Tratatelor de la Maastricht și Amsterdam. Prin **Tratatul de la Maastricht** din 1992, s-a instituit un Acord cu privire la Politicile Sociale, semnat de unsprezece state și care viza extinderea puterilor Uniunii Europene în anumite sectoare, inclusiv tratamentul egal între femei și bărbați. Prevederile cu privire la egalitatea între femei și bărbați au dobândit o importanță esențială după intrarea în vigoare a **Tratatului de la Amsterdam**, precum și a Cartei de la Nisa cu privire la Drepturile Fundamentale.

Conform Articolului 2 din Tratat, egalitatea între femei și bărbați reprezintă una dintre acțiunile care vor fi promovate de către Comunitate. Articolul 3 stipulează principiul abordării integratoare a egalității de gen specificând faptul că „în toate activitățile sale la care se face referire în prezentul Articol, Comunitatea va viza eliminarea inegalităților și promovarea egalității între femei și bărbați”. În plus, Articolul 13 prevede măsuri proactive „de combatere a discriminării bazate pe sex, rasă sau etnie, religie și credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală”. Articolele 137 și respectiv 141 stipulează că fiecare stat membru trebuie să asigure „egalitatea între femei și bărbați cu privire la oportunitățile existente pe piața muncii și la tratamentul la locul de muncă” în vederea „asigurării aplicării principiului plății egale pentru lucrătorii femei și bărbați pentru muncă egală sau muncă cu valoare egală”.

Conform Tratatului, **abordarea cu privire la egalitatea de gen este fondată pe doi piloni**: acțiuni specifice (cu privire la legislație și finanțarea programelor) și abordarea integratoare a egalității de gen adoptată ca instrument, pentru un grad optim de realizare a obiectivelor **Strategiei Europene de Ocupare**, prin integrarea aspectelor legate de gen în fiecare etapă a proceselor legate de politici, elaborarea, implementarea și evaluarea programelor ce presupun Fonduri Structurale.

În cadrul SEO modificate și integrării în noul **Program Comunitar de la Lisabona**, Orientările Integrate pentru dezvoltare și locuri de muncă (2005-2008) subliniază faptul că egalitatea de șanse, combaterea discriminării și promovarea **abordării integratoare a egalității de gen** sunt esențiale pentru realizarea progresului în domeniul atingerii unui grad complet de ocupare, precum și reducerii șomajului și a inactivității.

Cel de-al Cincilea Program Comunitar de Acțiune cu privire la egalitatea de șanse (2001 -2006) a integrat noua abordare globală și transversală stabilită formal în cadrul Tratatului de la Amsterdam, prin introducerea practicii aferente abordării integratoare a egalității de gen alături de preconizarea unor măsuri specifice ce vizează femeile. Cel de-al Cincilea Program de Acțiune este considerat în mod special ca fiind un instrument pentru implementarea strategiei-cadru globale comunitare cu privire la egalitatea de gen, referitor la ariile politicilor identificate în mod specific (egalitatea în viața economică, participarea și reprezentarea în mod egal, accesul egal și beneficierea integrală de drepturile sociale pentru femei și bărbați, egalitatea de gen în viața civilă) și pentru care programul identifică obiective, intervenții și legături cu politicile generale⁴⁸.

O contribuție importantă la elaborarea politicilor în domeniul egalității de gen derivă, în fine, din reuniunile **Consiliilor Europene organizate la Lisabona și Nisa din anul 2000**. Strategia definită de Consiliul de la Lisabona a identificat promovarea egalității de șanse vizând creșterea ocupării pentru femei ca obiectiv fundamental ce trebuie susținut.

Consiliul European de la Nisa este în schimb important datorită adoptării Cartei Drepturilor Fundamentale, care recunoaște atât principiul nediscriminării, în sens larg, cât și pe cel al egalității de gen.

În ultimul rând, **Directiva 2006/54/CE** privind aplicarea principiului egalității de șanse și tratamentului egal al femeilor și bărbaților cu privire la angajare și ocupare are în vedere adoptarea unor măsuri de prevenire a hărțuirii

⁴⁸ În această privință, la data de 23 septembrie 2002, Parlamentul și Consiliul European au adoptat Directiva 2002/73/CE, care modifică Directiva 76/207/CEE privind aplicarea principiului tratamentului egal pentru bărbați și femei cu privire la accesul la angajare, instruire profesională și promovare, precum și la condițiile de muncă. Această Directivă, în plus față de ideea expresă de invocare a abordării integratoare a egalității de gen și de prezentarea, conform orientărilor menționate anterior, a aceleiași definiții a discriminării indirecte cu referire la egalitatea de gen, presupune existența unei relevanțe clare deoarece face referire la hărțuirea sexuală, echivalată în mod explicit cu discriminarea pe bază de sex, fără a rata ocazia de a evidenția modul în care acestea nu apar doar la locul de muncă, ci și în cadrul procesului aferent accesului la ocupare și în timpul sesiunilor de instruire.

și hărțuirii sexuale la locul de muncă și accesul la ocupare, formare profesională și promovare, solicitând statelor membre să impună sancțiuni eficace, proporționale și disuasive pentru nerespectarea obligațiilor stipulate în Directivă. Directiva prevede de asemenea și conceptul de discriminare indirectă, ca și condiție „atunci când o prevedere, un criteriu sau o practică aparent neutru/ă ar pune persoane de același sex în dezavantaj față de alte persoane de sex opus, cu excepția cazului în care prevederea, criteriul sau practica respectivă este justificat/ă în mod obiectiv printr-un suport legitim, iar mijloacele de atingere a obiectivului respectiv sunt adecvate și necesare.”

Anterior, Regulamentul General din domeniul **Fondurilor Structurale** pentru perioada 1994-1999 a considerat egalitatea de șanse pentru femei și bărbați pe piața muncii drept obiectiv comunitar și activitate prioritară pentru FSE. În 1996, Consiliul de Miniștri a adoptat o rezoluție privind abordarea integratoare a egalității de gen pentru femei și bărbați în domeniul Fondurilor Structurale⁴⁹.

Totuși, Fondurile au contribuit în principal la adoptarea unor măsuri specifice pentru femei sau derularea unor proiecte pilot. Acestea sunt importante, însă nu pot elimina inegalitățile structurale. În plus, egalitatea de gen a fost considerată ca acțiune în principal pentru FSE, deși concluziile evaluărilor finale FSE din perioada 1994-1999 bazate pe rezultatele specifice fiecărui stat sugerează faptul că măsurile, precum și locurile de muncă generate în urma adoptării acestor măsuri, au avut tendința de a reflecta segregarea profesională și stereotipuri referitoare la gen⁵⁰.

Un **punct de referință** esențial pentru adoptarea măsurilor de diminuare a segregării verticale și orizontale a fost reprezentat de inițiativa **NOW („New Opportunities for Women” – Noi Oportunități pentru Femei)** în cadrul Inițiativei Comunitare EMPLOYMENT (Ocupare). Succesul înregistrat de femei în domeniul antreprenoriatului și activităților de reducere a segregării pe piața muncii reprezintă o bază importantă pentru operațiunile curente aferente Fondurilor. Date fiind aceste aspecte, dimensiunea egalității de gen a fost inclusă în documentele metodologice de lucru pentru pregătirea perioadei de programare 2000-2006, ce acoperă operațiunile de programare, evaluarea ex-ante, monitorizarea și evaluarea. Comisia a elaborat de asemenea și un document tehnic, care stabilește instrucțiuni cu privire la aranjamentele practice pentru aplicarea abordării integratoare a egalității de gen în cadrul operațiunilor co-finanțate din Fonduri Structurale și a prezentat o definiție a abordării integratoare a egalității de gen în domeniul Fondurilor Structurale⁵¹.

«**Abordarea integratoare a egalității de gen**» presupune asigurarea faptului că toate măsurile și operațiunile generale țin cont în mod deschis și activ – în procesul de planificare, implementare, monitorizare și evaluare – de efectele acestora asupra situației respective a femeilor și bărbaților. Aceasta implică de asemenea elaborarea complementară, implementarea, monitorizarea și evaluarea măsurilor și operațiunilor specifice de promovare a egalității și oferirea de asistență femeilor pentru ca acestea să aibă un nivel de participare și beneficii egale.

Per total, planurile și programele trebuie să contribuie la îmbunătățirea egalității între femei și bărbați și să poată demonstra acest impact, înainte de, în timpul și după implementare.

În **perioada de programare 2000 – 2006**, Regulamentul General⁵² stabilește egalitatea de gen ca obiectiv principal și prevede ca dimensiunea privind egalitatea de gen să fie inclusă în operațiunile co-finanțate din Fonduri. Problema egalității de gen este menționată explicit în 10 din cele 56 de articole. Regulamentul reflectă obligațiile specificate în cadrul Tratatului de la Amsterdam cu care a fost corelată oficial la nivelul UE abordarea duală privind combinarea abordării integratoare a egalității de gen și acțiunilor specifice. Această abordare duală este de asemenea reflectată în Regulamentul FSE⁵³.

Regulamentul privind FEDR⁵⁴ și Regulamentul privind FEOGA⁵⁵ includ de asemenea referiri la egalitatea de gen. Egalitatea de gen reprezintă de asemenea un obiectiv din cadrul celor patru Inițiative Comunitare (2000-2006) EQUAL, INTERREG III, URBAN II și LEADER+.

⁴⁹ Hotărârea Consiliului din 2 decembrie 1996 cu privire la transpunerea egalității de șanse între femei și bărbați în domeniul Fondurilor Structurale Europene (96/C 386/01)

⁵⁰ Comisia Europeană, Implementarea abordării integratoare a egalității de gen în documentele de programare a Fondurilor Structurale 2000-2006, COM(2002)748.

⁵¹ Documentul Tehnic 3 „Transpunerea Egalității de Șanse pentru Femei și Bărbați în cadrul Programelor și Proiectelor finanțate din Fonduri Structurale”, Comisia Europeană, martie 2000

⁵² Regulamentul (CE) Nr. 1260/1999 din 21 iunie 1999 ce stipulează prevederile generale din domeniul Fondurilor Structurale

⁵³ Regulamentul (CE) Nr. 1784/1999 al Parlamentului și Consiliului European din 12 iulie 1999 privind Fondul Social European, Art. 2 (1 e) și (2 c)

⁵⁴ Regulamentul (CE) Nr. 1783/1999 al Parlamentului și Consiliului European din 12 iulie 1999 privind Fondul European de Dezvoltare Regională, Art. 2 (2 f)

Fondurile Structurale și în special FSE reprezintă principalele instrumente financiare care stau la baza Strategiei Europene de Ocupare (SEO). SEO a inclus dimensiunea egalității de gen în cadrul tuturor pilonilor, în plus față de un pilon specific privind egalitatea de șanse care conține Orientări specifice de Ocupare cu privire la aspectele legate de gen. Regulamentul nr. 1784/1999 privind FSE, Art. 2 (b) specifică „promovarea egalității șanselor pe piața muncii pentru toți, cu un accent deosebit pe grupurile expuse excluderii sociale”, (e) „măsuri specifice pentru extinderea accesului și participării femeilor pe piața muncii, inclusiv pentru susținerea dezvoltării carierei lor profesionale, pentru ca acestea să beneficieze de noi oportunități profesionale și de posibilitatea de a iniția o afacere proprie, pentru reducerea discriminării pe criterii de sex în plan vertical și orizontal pe piața muncii” și (c) „egalitatea de șanse pentru femei și bărbați ca parte din abordarea integratoare a egalității de gen” și sprijinirea măsurilor de prevenire și combatere a șomajului, pentru dezvoltarea resurselor umane și a integrării sociale pe piața muncii pentru a promova un nivel ridicat de ocupare, egalitatea între femei și bărbați, dezvoltarea sustenabilă, precum și creșterea economică.

În plus, Comisia a propus la data de 8 martie 2005 înființarea Institutului European pentru Egalitatea de Gen¹¹, care se dorește a fi un instrument important pentru diseminarea informațiilor, schimbul de bune practici și dezvoltarea instrumentelor tehnice pentru promovarea abordării integratoare a perspectivei de gen.

Pe fondul acestor inegalități persistente, Comisia a adoptat o „**Foaie de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați**”, care evidențiază ariile prioritare de acțiune pentru UE cu privire la egalitatea de gen pentru perioada 2006-2010. Aceasta vizează, printre altele, abordarea unui număr mare de inegalități, precum diferențele referitoare la dependența economică pentru femei și bărbați, și în special diferențele de remunerare între femei și bărbați, tensiunile persistente în încercarea de reconciliere a vieții profesionale cu cea privată sau reprezentarea egală a femeilor și bărbaților în cadrul procesului decizional.

În plus, Consiliul European a stabilit un **Pact European pentru Egalitatea de Gen 2011-2020**⁵⁶ care reprezintă angajamentul statelor membre de a elimina definitiv diferențele de gen și de a combate stereotipurile de pe piața muncii, pentru promovarea unui echilibru sporit între viața profesională și cea privată pentru toți și consolidarea abordării integratoare a egalității de gen în cadrul tuturor politicilor. Pactul specifică de asemenea nevoia de a îmbunătăți guvernanta prin utilizarea unor statistici legate de gen și obligarea statelor membre să adopte o perspectivă de gen în cadrul politicilor stabilite prin Programele Naționale de Reformă, prin utilizarea indicatorilor și planului comun de evaluare întocmit ca parte din procesul de monitorizare a Platformei de la Beijing.

Pactul și foaia de parcurs menționate sunt în strictă concordanță cu Raportul Anual de Progres al Comisiei din 2006 cu privire la Strategia de la Lisabona și cu Raportul privind Egalitatea între femei și bărbați din 2006, care evidențiază faptul că ideea de consolidare a poziției femeilor pe piața muncii din perspectiva eliminării diferențelor de gen și realizării unui echilibru sporit între viața profesională și cea privată rămâne esențială pentru atingerea obiectivelor Strategiei de la Lisabona cu privire la diversificarea și optimizarea abilităților forței de muncă din Europa și pentru a contribui la transformarea Europei într-o economie mai dinamică și competitivă, în mod sustenabil, concomitent cu optimizarea incluziunii sociale.

În esență, la nivel micro-economic există tot mai multe dovezi cu privire la modul în care politicile de personal, care includ o dimensiune privind egalitatea de gen, sunt benefice atât pentru angajați, cât și pentru angajatori. Organizațiile profesionale cu o structură clară, flexibilă, care promovează ideea de familie și echilibrul între viața profesională și cea personală care, în afară de programe de lucru adaptate la nevoi, oferă servicii medicale și alte tipuri de servicii în beneficiul familiei, contribuie la reducerea absenteismului și la sporirea productivității și competitivității societăților, ariilor locale sau regiunilor. La nivel macro-economic, maximizarea contribuției economice a femeilor este o cerință pentru diminuarea consecințelor schimbărilor demografice care generează lipsa de ofertă de muncă și discrepanța privind abilitățile în cadrul a numeroase ocupații și sectoare economice. Sprijinirea femeilor pentru ca acestea să își dezvolte întregul potențial, în special în sectoarele în care sunt sub-reprezentate, extinde și consolidează portofoliul de talente și abilități, lucru esențial pentru a asigura competitivitatea Europei pe piețele globale.

Pentru **perioada de programare 2007 – 2013** legăturile dintre Fondurile Structurale și cadrul politicilor publice – Strategia Europeană de Ocupare – sunt consolidate astfel încât Fondurile Structurale să poată contribui mai eficient

⁵⁵ Regulamentul Consiliului (CE) Nr. 1257/1999 din 17 mai 1999 privind sprijinul pentru dezvoltare rurală acordat din Fondul European Agricol pentru Dezvoltare Rurală (FEADR) și prin care se modifică și se abrogă anumite Regulamente, Art. 2

⁵⁶ Conclusioni del Consiglio del 7 marzo 2011 sul Patto europeo per la parità di genere (Concluziile Consiliului din 7 martie 2011 cu privire la Pactul european pentru egalitatea de gen) (2011-2020) (2011/C 155/02)

la realizarea obiectivelor și țințelor de ocupare aferente „Strategiei de la Lisabona pentru Dezvoltare și Locuri de muncă”. Este acordată o importanță specială celor trei obiective principale ale strategiei, și anume **grad complet de ocupare, calitate și productivitate la locul de muncă, coeziune socială și incluziune socială**. Pentru a atinge aceste obiective sunt esențiale politicile privind egalitatea de gen: ocuparea integrală impune sporirea gradului de participare a femeilor și lucrătorilor în vârstă pe piața muncii; politicile și practicile care sporesc echilibrul între viața profesională și viața personală a femeilor și bărbaților reprezintă o componentă cheie în încercarea de a optimiza calitatea și productivitatea la locul de muncă; și, fără a ține cont de situația personală diferită și nevoile femeilor și bărbaților, strategiile de coeziune și incluziune socială nu pot avea succes.

Numeroase studii indică faptul că **nu există o realitate neutră cu privire la gen**. Comisia a subliniat faptul că deciziile politice, care par a fi neutre cu privire la gen, au un impact diferit asupra femeilor și bărbaților, chiar dacă aceste diferențe nu sunt intenționate. Prioritățile de etichetare ca neutru cu privire la gen ar putea așadar ignora în mod clar orientarea politicilor dacă acestea ar fi incluse în Cadrul Strategic Național de Referință (CSNR) sau în Programele Operaționale. În afara încadrării egalității de gen ca unul dintre obiectivele orizontale în documentele de programare, perspectiva integratoare a egalității de gen trebuie aplicată pentru a asigura faptul că dimensiunea de gen este integrată în toate axele prioritare. În funcție de relevanța, anvergura și aria de aplicabilitate a inegalității de gen după cum este specificată în programul național de reformă sau identificată prin intermediul evaluării ex-ante, statele membre vor avea spațiu de manevră pentru aplicarea principiului abordării integratoare a egalității de gen la nivel de proiect sau de beneficiar⁵⁷.

Între timp, Comisia Europeană a adoptat **Strategia pentru egalitate între femei și bărbați 2010-2015**, care, ținând cont de persistența diferențelor de gen și de nevoia de a acorda o atenție sporită aspectelor legate de inegalitățile de gen, urmărește Foaia de parcurs pentru 2006-2010 și se concentrează asupra independenței economice a femeilor, plata egală, egalitate în cadrul procesului decizional, demnitate, integritate și eliminarea violenței bazate pe gen, egalitatea de gen în cadrul acțiunilor externe, precum și aspecte orizontale care vizează promovarea tratamentului egal între femei și bărbați.

Anexa xxx. 1.2

(1) Constituția României (2003)

Constituția României consacră ca valoare fundamentală **principiul egalității de șanse și al nediscriminării** atât în Titlul I (Principii generale) cât și în Titlul II (Drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale).

Dispozițiile constituționale cele mai relevante cu privire la interzicerea discriminării și la egalitatea de șanse sunt:

- ▶ **Art. 4 alin (2) „Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni”:** „România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de **rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.**”
- ▶ **Art. 6 „Dreptul la identitate”:** „(1) Statul recunoaște și garantează persoanelor aparținând minorităților naționale dreptul la păstrarea, la dezvoltarea și la exprimarea identității lor etnice, culturale, lingvistice și religioase. (2) Măsurile de protecție luate de stat pentru păstrarea, dezvoltarea și exprimarea identității persoanelor aparținând minorităților naționale trebuie să fie conforme cu principiile de egalitate și de nediscriminare în raport cu ceilalți cetățeni români.”
- ▶ **Art. 16 alin (1) Egalitatea în drepturi:** „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”

În articolul 48 al Constituției, referitor la familie, este consacrată egalitatea de drepturi între **soți**, iar articolele 49 și 50 obligă statul să ia „măsuri afirmative” pentru protecția **copiilor și a tinerilor**, respectiv pentru protecția persoanelor cu **handicap** în vederea asigurării egalității de șanse a acestora.

⁵⁷ Grupul de Lucru al reprezentanților statelor membre cu privire la egalitatea de gen sau abordarea integratoare a egalității de gen, „Principiul egalității de gen în noile programe FSE (2007-2013)”.

(2) Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, completată și republicată

O.G. nr. 137/2000 este actul legislativ cel mai relevant pentru cercetarea noastră în contextul din România. Această O.G. transpune atât prevederile Constituției menționate mai sus, dar și pe cele ale Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, precum și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Potrivit acestui act normativ, în România demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate prin lege. Exercițarea în condiții de egalitate a acestor drepturi și libertăți fundamentale privește persoanele aflate în situații **comparabile**.

O.G. nr. 137/2000 se aplică tuturor persoanelor care se află pe teritoriul României, **împotriva oricăror forme de discriminare bazate pe orice criteriu, indiferent de naționalitatea, cetățenia persoanei în cauză.**

Articolul 2 al OG nr. 137/2000 definește „discriminarea”, precum și criteriile pe care aceasta ar putea fi realizată. Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de **rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată**, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. După cum putem observa, **„categoria defavorizată” este menționată explicit de acest articol, fără, însă, a fi definită exhaustiv.**

Acest lucru este realizat, parțial însă de articolul 4, conform căruia „categorie defavorizată este acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor de identitate față de **majoritate**, fie se confruntă cu un comportament de **respingere și marginalizare**.

Cu alte cuvinte, pentru a fi definită ca fiind „defavorizată”, conform acestui act legislativ, o categorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- ▶ categoria de persoane să fie pe o poziție de **inegalitate** față de majoritatea cetățenilor;
- ▶ inegalitate generată de diferențe de identitate față de majoritate;
- ▶ sau se confruntă cu un comportament de respingere sau marginalizare.

Un aspect foarte important și care a determinat inserarea principiului nediscriminării în multe alte acte legislative abordate mai jos, această lege „cadru” reglementează în dispoziții speciale următoarele domenii în care oferă protecție împotriva discriminării:

- ▶ egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie;
- ▶ accesul la servicii publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități;
- ▶ accesul la educație;
- ▶ libertatea de circulație, dreptul la liberă alegere a domiciliului și accesul în locurile publice;
- ▶ dreptul la demnitate personală;

O instituție cheie în domeniul luptei împotriva discriminării este Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, căruia orice persoană care se consideră discriminată îi poate sesiza săvârșirea unei fapte de discriminare.

(3) Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

Codul Muncii – Legea nr. 53/200351

După cum este menționat mai sus, primul domeniu în care O.G. 137/2000 oferă protecție împotriva discriminării este „... activitatea economică și în materie de angajare și profesie”. Astfel, Codul Muncii, care reglementează totalitatea raporturilor individuale de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii, conține **prevederi explicite privitoare la egalitatea de șanse și de gen**, după cum urmează:

Art. 5:

- ▶ în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii;
- ▶ interdicția discriminării directe sau indirecte față de un salariat, bazată pe criteriile de **sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală**;
- ▶ definiția discriminării directe și indirecte.

Art. 6:

- ▶ orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare;
- ▶ dreptul la plată egală pentru muncă egală;

Art. 154 par (3):

- ▶ la stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare;

Art. 258.

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

(4) Accesul la educație*Legea educației naționale*

Potrivit Legii educației naționale, serviciul public de învățământ se organizează și funcționează în România cu respectarea principiului echității și egalității de șanse, potrivit căruia accesul la oportunitățile de învățare se realizează fără discriminare, inclusiv prin asigurarea serviciilor sociale și educaționale pentru **copiii aflați în situații speciale: copii/tineri proveniți din medii socio-economice defavorizate, din familii monoparentale, dezmembrate sau în care părinții au probleme de sănătate, copii/tineri cu cerințe educaționale speciale și alții asemenea.**

(5) Detaliere a OG 137/2000 pe categorii specifice*Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*

Un al doilea act legislativ esențial în contextul din România este Legea 202/2002 care reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.

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**”.

Această lege reglementează formele de discriminare stabilite și de O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, **reținând doar un singur criteriu de discriminare, cel de sex.**

Conform acestui act legislativ, domeniile de implementare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt:

- ▶ egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul **muncii**;
- ▶ egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați care execută o activitate **pe cont propriu**;
- ▶ egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește **accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare**;
- ▶ egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la **luarea deciziei**.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați este completată de o altă serie de acte legislative:

- ▶ Ordonanța de Urgență nr. 67 din 27 iunie 2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială
- ▶ Ordonanța de Urgență nr. 61 din 14 mai 2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii
- ▶ Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie

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

- ▶ Această lege reglementează drepturile și obligațiile persoanelor cu dizabilități acordate în scopul integrării și incluziunii sociale a acestora. De dispozițiile legii beneficiază **copiii și adulții cu dizabilități, cetățenii români, cetățeni ai altor state sau apatrizi, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul ori reședința în România.**
- ▶ Conform art. 2, alineatul 1 al legii, „persoanele cu handicap, în înțelesul prezentei legi, sunt acele persoane cărora, datorită unor afecțiuni fizice, mentale sau senzoriale, le lipsesc abilitățile de a desfășura în mod normal activități cotidiene, necesitând măsuri de protecție în sprijinul recuperării, integrării și incluziunii sociale”.

Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului

- ▶ Această lege reglementează cadrul legal privind respectarea, promovarea și garantarea drepturilor copilului.

Legea nr. 107/2006 pentru aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 31/2003

- ▶ Legea prevede interzicerea organizațiilor și simbolurilor cu caracter fascist, rasist sau xenofob și a promovării persoanelor vinovate de săvârșirea unor infracțiuni contra păcii și omenirii.
- ▶ În același timp, aceasta impune sancțiuni asupra persoanelor fizice, juridice și a instituțiilor publice care se fac vinovate de acte xenofobe, fasciste și rasiste.

(6) Accesul la servicii publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități

*Legea 292/2011 cu privire la asistența socială*⁵⁸

Noua lege cu privire la asistența socială reglementează mai bine acest domeniu și este implementată pornind de la următoarele (printre altele) valori și principii, prevăzute în art. 5 (i)(r):

- ▶ principiul nediscriminării, conform căruia persoanele vulnerabile beneficiază de măsuri și acțiuni de protecție socială fără restricții sau preferințe bazate pe rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, statut social, opinie, orientare sexuală, vârstă, apartenență politică, handicap, boli cronice necontagioase, infecții cu HIV sau apartenență la o categorie dezavantajată;
- ▶ principiul egalității de șanse, conform căruia beneficiarii au acces egal fără nicio formă de discriminare la oportunități de dezvoltare și realizare personală, precum și la măsuri și acțiuni de protecție socială.

Este important de menționat în acest context faptul că legea reprezintă o oportunitate pentru adoptarea de acțiuni pozitive de către antreprenori, în baza prevederilor art. 9 (8): „angajatorii care încadrează în muncă persoane cărora li se acordă beneficii de asistență socială pot beneficia, în condițiile legii, de facilități fiscale sau de altă natură.”

⁵⁸ Legea nr. 47/2006 cu privire la sistemul național de asistență socială a fost abrogată, în locul acesteia fiind adoptată Legea nr. 292/2011.

Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă

Legea nr. 76/2002 reglementează măsurile pentru realizarea strategiilor și politicilor elaborate în vederea protecției persoanelor pentru riscul de șomaj, asigurării unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii. Aceste măsuri vizează și sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate ale populației și asigurarea egalității șanselor pe piața muncii.

Legea exclude orice fel de discriminări pe **criterii politice, de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex și vârstă**. Deși lipsește criteriul orientării sexuale și al dizabilității, legea acordă stimulente financiare și/sau facilități fiscale pentru angajatorii care încadrează în muncă pe o perioadă nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu **handicap, proaspăt absolvenți de instituții de învățământ, șomeri în vârstă de peste 45 de ani sau șomeri părinți unici susținători ai unor familii monoparentale**.

Legea nr. 95/2006 privind reforma din domeniul sănătății

Legea nr. 95/2006 care reglementează sănătatea publică și asistența sanitară publică include o serie de prevederi care stabilesc principiul egalității de șanse și abordarea integratoare a egalității de gen, de exemplu:

- ▶ art. 98 alin.(7) „Primul ajutor calificat și asistența medicală de urgență se acordă fără nicio discriminare **legată de, dar nu limitată la, venituri, sex, vârstă, etnie, religie, cetățenie sau apartenență politică, indiferent dacă pacientul are sau nu calitatea de asigurat medical**”;
- ▶ art. 374 alin.(3) „Deciziile și hotărârile cu caracter medical vor fi luate avându-se în vedere interesul și drepturile pacientului, principiile medicale general acceptate, nediscriminarea între pacienți, respectarea demnității umane, principiile eticii și deontologiei medicale, grija față de sănătatea pacientului și sănătatea publică”;
- ▶ art. 652 alin.(2) „Medicul, medicul dentist, asistentul medical/moașa nu pot refuza să acorde asistență medicală/îngrijiri de sănătate pe criterii etnice, religioase și orientare sexuală sau pe alte criterii de discriminare interzise prin lege.”

Ordonanța de Urgență nr. 162/2008 privind transferul ansamblului de atribuții și competențe exercitate de Ministerul Sănătății Publice către autoritățile administrației publice locale

Importantă pentru scopul studiului nostru, această lege definește din punctul de vedere al Statului Român **grupurile vulnerabile din perspectiva sănătății**, după cum urmează:

- a) nivel economic sub pragul sărăciei
- b) șomaj
- c) nivel educațional scăzut
- d) diferite dizabilități, boli cronice
- e) boli aflate în faze terminale care necesită tratamente paliative
- f) graviditate
- g) vârsta a treia
- h) vârsta sub 16 ani
- i) fac parte din familii monoparentale
- j) risc de excluziune socială

(7) Diverse*Codul Penal al României*

Art. 75(c) din Codul Penal al României prevede ca circumstanță agravantă pentru săvârșirea infracțiunii pe temei de **rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, orientare sexuală, opinie, apartenență politică, convingeri, avere, origine socială, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție HIV/SIDA** sau pentru alte

circumstanțe similare, considerate de către infractor ca și cauze ale **inferiorității** unei persoane comparativ cu altele.

Legea Audio-vizualului nr. 504/200262

Conform acestei legi, comunicările audio-vizuale comerciale efectuate de către furnizorii de servicii media audio-vizuale ar trebui să respecte, printre altele, următoarele condiții:

- ▶ să nu includă nicio formă de discriminare pe motiv de rasă, etnie, naționalitate, religie, credință, dizabilitate, vârstă, sex sau orientare sexuală;
- ▶ să nu aducă ofensă convingerilor religioase sau politice ale telespectatorilor și radioascultătorilor;
- ▶ să nu stimuleze comportamente indecente sau imorale.

Legea nr. 4 din 2008 privind prevenirea și combaterea violenței cu ocazia competițiilor și a jocurilor sportive

Organizatorii întrecerilor sportive sunt obligați să interzică afișarea în arena sportivă a simbolurilor, sloganurilor ori textelor cu conținut obscen sau care incită la denigrarea țării, la xenofobie, la ură națională, rasială, de clasă ori religioasă, la discriminări de orice fel și la violență, indiferent pe ce suport ar fi inscripționate.

Utilizarea în arena sportivă a simbolurilor fasciste, rasiste sau xenofobe, răspândirea ori deținerea, în vederea răspândirii, de asemenea simboluri în arena sportivă constituie o infracțiune și se pedepsește potrivit art. 4 din O.G. nr. 31/2002.

(8) Strategii Relevante

Strategia Națională de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării

Strategia Națională de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării a fost elaborată în 2006 de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pentru perioada 2007-2013. După cum vom putea vedea mai jos, această Strategie reflectă în mare măsură prevederile OUG 137/2001.

Conform art. 3, alin. (1), aceasta are ca scop „stabilirea unor linii directoare de acțiune în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și dezvoltarea unei societăți incluzive și interculturale” și „este bazată pe politici care promovează interacțiunea, egalitatea de șanse, înțelegerea reciprocă și respectul”.

Obiectivele acestei Strategii sunt:

- ▶ protecția efectivă și remediul împotriva discriminării;
- ▶ asigurarea incluziunii și a egalității de șanse în domeniul economic și în materie de ocupare și profesie;
- ▶ asigurarea egalității de acces, participare și rezultate în ceea ce privește serviciile publice și private destinate publicului larg;
- ▶ intensificarea recunoașterii și conștientizării diversității având ca țintă media, cultura și sportul;
- ▶ concentrarea eforturilor către aplicarea unei politici de toleranță zero față de orice forme de discriminare în societatea românească.

Capitolul II al Strategiei detaliază grupurile considerate vulnerabile vizate de măsurile prevăzute de aceasta. Un sondaj de opinie comandat de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a revelat categoriile de persoane percepute de populație ca fiind cel mai adesea victime ale discriminării, respectiv **persoanele infectate cu HIV, homosexualii și romii**.

Comportamentele discriminatorii se pare că survin în trei contexte principale: accesul la și exercitarea unei ocupații, școala și locurile publice și relația cu autoritățile publice.

Conform statisticilor CNCD, în baza criteriului plângerilor depuse în perioada 2002-2006, **ponderea situațiilor care au ca obiect discriminarea, într-o ierarhizare în funcție de numărul plângerilor**, raportată la criteriile de discriminare, se prezintă astfel:

- 1) etnie/naționalitate

- 2) categorie socială
- 3) dizabilitate
- 4) convingeri
- 5) vârstă
- 6) infectare cu HIV
- 7) gen
- 8) orientare sexuală
- 9) religie etc.

Conform acelorași statistici, după criteriul sancțiunilor aplicate, începând cu anul 2002 până în 2006, ponderea cazurilor în care s-a constatat discriminarea, într-o ierarhizare în funcție de numărul sancțiunilor, raportată la criteriile de discriminare, se prezintă astfel:

- 1) etnie
- 2) vârstă
- 3) gen
- 4) naționalitate
- 5) categorie socială
- 6) religie
- 7) orientare sexuală
- 8) infectare cu HIV
- 9) dizabilitate etc.

Ca o concluzie a acestor analize explorative, tipul de discriminare care se înregistrează în mod prevalent este discriminarea pe criteriul etnic (romi), urmată de criteriul de vârstă, sex, categorie socială, religie, infectare cu HIV, orientare sexuală, dizabilitate. La această dată nu există informații privitoare la stadiul implementării acestei strategii.

Raportul Strategic Național cu privire la Protecția Socială și Incluziunea Socială (2008-2010)

„Raportul Strategic Național cu privire la Protecția Socială și Incluziunea Socială (2008-2010)” al Guvernului României realizează o „evaluare” a modului de implementare a Planului Național de Acțiune pentru Incluziune (PNAinc) și stabilește o serie de noi priorități (incluse în PNR 2011-2013):

- ▶ creșterea gradului de ocupare a persoanelor defavorizate;
- ▶ promovarea politicilor familiale integrate prin promovarea unui pachet de măsuri eficiente de prestații și servicii sociale;
- ▶ Continuarea eforturilor pentru îmbunătățirea condițiilor de viață ale cetățenilor de etnie romă.

Deși această strategie vizează grupurile vulnerabile, acestea sunt luate în considerare din perspectiva economică, iar discriminarea nu este abordată ca fiind un factor determinant pentru vulnerabilitate. Evaluarea efectuată pentru perioada 2006-2008 indică faptul că grupurile vulnerabile supuse diferitelor măsuri în perioada 2006-2008 au fost:

- ▶ tinerii care părăsesc centrele de plasament,
- ▶ tinerii care au copii aflați în întreținere,
- ▶ familiile cu copii sau familiile nou formate,
- ▶ persoanele cu dizabilități,
- ▶ persoanele vârstnice,
- ▶ persoanele fără adăpost și
- ▶ victimele violenței domestice.

Programul Național de Reformă (2011-2013)

Planul Național de Acțiune pentru Incluziune menționat anterior și evaluat prin intermediul raportului specificat a fost continuat de PNA 2011-2013. Ca grupuri țintă, PNA pentru perioada 2011-2013 se axează pe măsurile de incluziune socială destinate următoarelor categorii:

- ▶ familiile cu venituri reduse/familiile foarte sărace;
- ▶ familiile cu copii (mai mult de 3);
- ▶ persoanele dependente (cu dizabilități, persoanele vârstnice);
- ▶ persoanele singure;
- ▶ femeile (participarea pe piața muncii, după maternitate);
- ▶ copiii (inclusiv cei cu dizabilități, HIV/SIDA, cu boli în stadii terminale, cei care abandonează școala);
- ▶ tinerii (inclusiv cei peste 18 ani care părăsesc sistemul instituționalizat de protecție a copilului);
- ▶ romii;
- ▶ persoanele cu dizabilități;
- ▶ persoanele care trăiesc din venitul minim garantat;
- ▶ persoanele fără adăpost;
- ▶ persoanele care locuiesc în comunități izolate ETC.

Strategia Guvernului României de Incluziune a cetățenilor români aparținând minorității romilor pentru perioada 2012-2020

Conform acestei Strategii în curs de implementare, în cazul cetățenilor care aparțin minorității rome, abordarea politicilor publice se axează pe măsurile din domeniul **social**: educație, ocupare, sănătate, locuințe și infrastructură de mică anvergură, arii în care există măsuri complementare de combatere a **discriminării**, combatere a **sărăciei** și promovare a **egalității de șanse**.

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane

Conform POS DRU (pagina 109), grupurile vulnerabile, eligibile în cadrul AP 6 Promovarea incluziunii sociale, au fost identificate în Memorandumul Comun privind Incluziunea Socială (MCI), semnat în 2005 între Guvernul României (Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei) și Comisia Europeană (Directoratul General pentru Ocupare și Afaceri Sociale). Acestea sunt:

- ▶ populația romă;
- ▶ persoanele cu dizabilități;
- ▶ tinerii care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului;
- ▶ femeile;
- ▶ familiile cu mai mult de 2 copii;
- ▶ familiile monoparentale;
- ▶ copiii în situații de risc;
- ▶ infractorii și foștii delincvenți;
- ▶ persoanele dependente de droguri și alcool;
- ▶ persoanele fără adăpost;
- ▶ victimele violenței domestice;
- ▶ persoanele infectate cu HIV/SIDA;
- ▶ persoanele afectate de boli profesionale;

► refugiații, azilanții.

Cerințele legale minime derivate din legislația națională cu privire la principiul egalității de șanse

Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 cu privire la prevenirea și sancționarea oricărei forme de discriminare, completată și republicată

ART. 2

(4) Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.

(5) Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

(6) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

(7) Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(10) În înțelesul prezentei ordonanțe, eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin:

- a) prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea de șanse;
- b) mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare;
- c) sancționarea comportamentului discriminatoriu prevăzut în dispozițiile alin. (1)-(7).

(11) Comportamentul discriminatoriu prevăzut la alin. (1)-(7) atrage răspunderea civilă, contravențională sau penală, după caz, în condițiile legii.

ART. 5

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.

ART. 6

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii respective, potrivit legislației în vigoare.

ART. 7

(1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale

sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(2) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2 alin. (9)⁵⁹.

(3) Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, le vor asigura accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanța cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajatorilor. Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasă, naționalitate, etnie, religie, sex, orientare sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

ART. 8

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de aceștia.

ART. 10

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, discriminarea unei persoane fizice, a unui grup de persoane din cauza apartenenței acestora ori a persoanelor care administrează persoana juridică la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză prin:

- a) refuzarea acordării serviciilor publice administrative și juridice;
- b) refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile de sănătate publică – alegerea medicului de familie, asistența medicală, asigurările de sănătate, serviciile de urgență sau alte servicii de sănătate;
- c) refuzul de a vinde sau de a închiria un teren sau imobil cu destinație de locuință, cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare;
- d) refuzul de a acorda un credit bancar sau de a încheia orice alt tip de contract, cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare;
- e) refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de teatre, cinematografe, biblioteci, muzee și expoziții, cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare;
- f) refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de magazine, hoteluri, restaurante, baruri, discoteci sau de orice alți prestatori de servicii, indiferent dacă sunt în proprietate privată ori publică, cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare;
- g) refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de companiile de transport în comun - cu avion, vapor, tren, metrou, autobuz, troleibuz, tramvai, taxi sau alte mijloace -, cu excepția situației în care această restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare;
- h) refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități.

⁵⁹ (9) Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe.

SECȚIUNEA a III-a

Accesul la educație

ART. 11

(1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la sistemul de educație de stat sau privat, la orice formă, grad și nivel, din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică tuturor fazelor sau etapelor din sistemul educațional, inclusiv la admiterea sau la înscrierea în unitățile ori instituțiile de învățământ și la evaluarea ori examinarea cunoștințelor.

(3) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, solicitarea unor declarații doveditoare ale apartenenței acelei persoane sau aceluși grup la o anumită etnie, care să condiționeze accesul unei persoane sau unui grup de persoane la educație în limba maternă. Excepție face situația în care în învățământul liceal și universitar candidații concurează pe locuri special acordate pentru o anumită minoritate și se impune dovedirea, printr-un act din partea unei organizații legal constituite a minorității respective, a apartenenței la această minoritate.

(6) Constituie contravenții, conform prezentei ordonanțe, orice îngrădiri pe criterii de apartenență la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată în procesul de înființare și de acreditare a instituțiilor de învățământ constituite în cadrul legislativ în vigoare.

SECȚIUNEA a IV-a

Libertatea de circulație, dreptul la libera alegere a domiciliului și accesul în locurile publice

ART. 12

(1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, orice acțiuni constând în amenințări, constrângeri, folosirea forței sau orice alte mijloace de asimilare, strămutare sau colonizare de persoane, în scopul modificării compoziției etnice, rasiale sau sociale a unei zone a țării sau a unei localități.

(2) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, orice comportament constând în determinarea părăsirii domiciliului, în deportare sau în îngreunarea condițiilor de viață cu scopul de a se ajunge la renunțarea la domiciliul tradițional al unei persoane sau al unui grup de persoane aparținând unei anumite rase, naționalități, etniei sau religii, respectiv al unei comunități, fără acordul acestora. Constituie o încălcare a prevederilor prezentei ordonanțe atât obligarea unui grup de persoane aflate în minoritate de a părăsi localitatea, aria sau zonele în care locuiește, cât și obligarea unui grup de persoane aparținând majorității de a se stabili în localități, arii sau zone locuite de o populație aparținând minorităților naționale.

ART. 13

(1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, orice comportament care are ca scop mutarea sau alungarea unei persoane sau unui grup de persoane dintr-un cartier sau dintr-un imobil din cauza apartenenței la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.

ART. 14

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, interzicerea accesului unei persoane sau al unui grup de persoane în locurile publice din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la oricare altă categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.

SECȚIUNEA a V-a

Dreptul la demnitatea personală

ART. 15

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestora.

CAP. III

Dispoziții procedurale și sancțiuni

ART. 26

(1) Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 400 lei la 4.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 600 lei la 8.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.

(2) Sancțiunile se aplică și persoanelor juridice.

(3) La cererea agenților constatatori, reprezentanții legali ai autorităților și instituțiilor publice și ai agenților economici supuși controlului⁶⁰, precum și persoanele fizice au obligația, în condițiile legii:

- a) să pună la dispoziție orice act care ar putea ajuta la clarificarea obiectului controlului;
- b) să dea informații și explicații verbale și în scris, după caz, în legătură cu problemele care formează obiectul controlului;
- c) să elibereze copiile documentelor solicitate;
- d) să asigure sprijinul și condițiile necesare bunei desfășurări a controlului și să-și dea concursul pentru clarificarea constatărilor.

(4) Nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (3) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 200 lei la 1.000 lei.

ART. 27

(1) Persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului.

CODUL PENAL

Circumstanțe agravante

Art. 77. – Următoarele împrejurări constituie circumstanțe agravante:

- a) săvârșirea faptei de către trei sau de mai multe persoane împreună;
- b) săvârșirea infracțiunii prin cruzimi sau supunerea victimei la tratamente degradante;
- [...]
- h) săvârșirea infracțiunii pentru motive legate de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, orientare sexuală, opinie ori apartenență politică, avere, origine socială, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție cu HIV/SIDA ori pentru alte împrejurări de același fel, considerate de făptuitor drept cauze ale inferiorității unei persoane în raport cu celelalte.

Tortura

Art. 282.

(1) Fapta funcționarului public care îndeplinește o funcție ce implică exercițiul autorității de stat sau a altei persoane care acționează la instigarea sau cu consimțământul expres ori tacit al acestuia de a provoca unei persoane suferințe fizice ori psihice puternice:

- a) în scopul obținerii de la această persoană sau de la o terță persoană de informații sau declarații;
- b) în scopul pedepsirii ei pentru un act pe care aceasta sau o terță persoană l-a comis ori este bănuită că l-a comis;
- c) în scopul de a o intimida sau de a face presiuni asupra ei ori de a intimida sau a face presiuni asupra unei terțe persoane;
- d) pe un motiv bazat pe orice formă de discriminare, se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării respectivelor drepturi.

⁶⁰ Reprezentați de personalul Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, care acționează în cazul în care este depusă o plângere la această instituție.

Incitarea la ură sau discriminare

Art. 369. Incitarea publicului, prin orice mijloace, la ură sau discriminare împotriva unei categorii de persoane se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă.

CAPITOLUL III**Infrațiuni săvârșite asupra unui membru de familie****Violența în familie****Art. 199.**

(1) Dacă faptele prevăzute în art. 188, art. 189 și art. 193-195 sunt săvârșite asupra unui membru de familie, termenul maxim special al pedepsei prevăzute de lege se majorează cu o pătrime.

(2) În cazul infracțiunilor prevăzute în art. 193 și art. 196 săvârșite asupra unui membru de familie, acțiunea penală poate fi inițiată și din oficiu. Reconcilierea înlătură răspunderea penală.

CAPITOLUL VIII**Infrațiuni contra libertății și integrității sexuale****Violul****Art. 218.**

(1) Raportul sexual, actul sexual oral sau anal cu o persoană, săvârșit prin constrângere, punere în imposibilitate de a se apăra ori de a-și exprima voința sau profitând de această stare, se pedepsește cu închisoarea de la 3 la 10 ani și interzicerea exercitării unor drepturi.

(3) Pedepsa este închisoarea de la 5 la 12 ani și interzicerea exercitării unor drepturi atunci când:

a) victima se află în îngrijirea, ocrotirea, educarea, paza sau tratamentul făptuitorului;

b) victima este rudă în linie directă, frate sau soră;

c) victima nu a împlinit vârsta de 16 ani;

[...]

Agresiunea sexuală**Art. 219.**

(1) Actul de natură sexuală, altul decât cele prevăzute în art. 218, cu o persoană, săvârșit prin constrângere, punere în imposibilitate de a se apăra sau de a-și exprima voința ori profitând de această stare, se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării unor drepturi.

(2) Pedepsa este închisoarea de la 3 la 10 ani și interzicerea exercitării unor drepturi atunci când:

a) victima se află în îngrijirea, ocrotirea, educarea, paza sau tratamentul făptuitorului;

b) victima este rudă pe linie directă, frate sau soră;

c) victima nu a împlinit vârsta de 16 ani;

[...]

Actul sexual cu un minor

[...]

Coruperea sexuală a minorilor

[...]

Racolarea minorilor în scopuri sexuale

[...]

Hărțuirea sexuală**Art. 223.**

(1) Pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau al unei relații similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situație umilitoare, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă.

(2) Acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate.

Abandonul de familie**Împiedicarea accesului la învățământul general obligatoriu**

Art. 380. - (1) Părintele sau persoana căreia i-a fost încredințat, potrivit legii, un minor și care, în mod nejustificat, îl reține sau îl împiedică prin orice mijloace să urmeze cursurile învățământului general obligatoriu se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă.

[...]

CAPITOLUL III

Infrațiuni contra libertății religioase și respectului datorat persoanelor decedate

Împiedicarea exercitării libertății religioase

Art. 381.

(1) Împiedicarea sau tulburarea liberei exercitări a ritualului unui cult religios, care este organizat și funcționează potrivit legii, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

[...]

Abuzul în serviciu

Art. 297.

(1) Fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, nu îndeplinește un act sau îl îndeplinește în mod defectuos și prin aceasta cauzează o pagubă ori o vătămare a drepturilor sau intereselor legitime ale unei persoane fizice sau ale unei persoane juridice se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică.

(2) Cu aceeași pedeapsă se sancționează și fapta funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, îngrădește exercitarea unui drept al unei persoane ori creează pentru aceasta o situație de inferioritate pe temei de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, orientare sexuală, apartenență politică, avere, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infectare cu HIV/SIDA.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

Art. 2

Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la procesul decizional, furnizării și accesului la bunuri și servicii, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

Art. 6

(1) Constituie discriminare dispoziția de a discrimina o persoană pe baza criteriului de sex.

(2) Orice ordin de discriminare împotriva unor persoane pe criterii de sex este considerat discriminatoriu.

(3) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

CAPITOLUL II

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

Art. 8

(1) Angajatorii sunt obligați să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților.

(2) Angajatorii sunt obligați să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Art. 9

(1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;

[...]

Art. 12

Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

- a) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, definite la art. 4 lit. a)-e) și la art. 11;
- b) să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentelor interne ale unităților pentru prevenirea oricărui act de discriminare bazat pe criteriul de sex;
- c) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Art. 14

Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, de ramură, cât și la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

CAPITOLUL III

Egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare

Art. 15

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

(2) Instituțiile de învățământ de toate gradele, factorii sociali care se implică în procese instructiv-educative, precum și toți ceilalți furnizori de servicii de formare și de perfecționare, autorizați conform legii, vor include în programele naționale de educație teme și activități referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați.

(3) Instituțiile prevăzute la alin. (2) au obligația de a institui, în activitatea lor, practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, precum și măsuri concrete de garantare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform legislației în vigoare.

[...]

Art. 16

(1) Ministerul Educației și Cercetării asigură, prin mijloace specifice, instruirea, pregătirea și informarea corespunzătoare a cadrelor didactice, la toate formele de învățământ, public și privat, pe tema egalității de șanse pentru femei și bărbați.

(2) Ministerul Educației și Cercetării va promova acele manuale școlare, cursuri universitare, ghiduri pentru aplicarea programelor analitice care să nu cuprindă aspecte de discriminare între sexe, precum și modele și stereotipuri comportamentale negative în ceea ce privește rolul femeilor și al bărbaților în viața publică și familială.

Art. 17

Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății.

Art. 18

Direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București sunt responsabile pentru aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul sănătății, în ceea ce privește accesul la serviciile medicale și calitatea acestora, precum și sănătatea la locul de muncă.⁶¹

⁶¹ Nu sunt prescrise sancțiuni în cazul nerespectării acestor prevederi.

Art. 19

(1) Instituțiile publice de cultură, precum și orice alte structuri și formațiuni care promovează actul cultural sub orice formă au obligația să aplice măsurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor, fără discriminare bazată pe criteriul de sex, la producțiile culturale.

[...]

CAPITOLUL IV

Egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei

Art. 22

(1) 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 nonprofit, care își desfășoară activitatea în baza unor statute proprii, promovează și susțin participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.

[...]

Art. 23

(1) Pentru realizarea în fapt a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, structurile de dialog social, patronatele și sindicatele, partidele politice asigură reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale.

[...]

LEGEA nr. 448 din 6 decembrie 2006 * privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată**

Complet

CAP. IX

Răspunderea juridică

ART. 100

(1) Următoarele fapte constituie contravenții și se sancționează după cum urmează:

(a) nerespectarea dispozițiilor art. 15 alin. (1), cu amendă de la 6.000 lei la 12.000 lei; (art. 15 alin. (1): Persoanele cu handicap au acces liber și egal la orice formă de educație, indiferent de vârstă, în conformitate cu tipul, gradul de handicap și nevoile educaționale ale acestora.)

(b) nerespectarea dispozițiilor art. 18-20, art. 21 alin. (3) și (4), art. 22, art. 23 alin. (1) și (2), art. 24, 30 și 31, art. 33 alin. (1), art. 34 alin. (3), art. 51 alin. (4), art. 55 alin. (1), art. 61-64, art. 65 alin. (1), (2) și (5), art. 66-68, art. 69 alin. (1), art. 70, 71 și art. 82, cu amendă de la 6.000 lei la 12.000 lei;

Art. 18

(1) În cadrul procesului de învățământ, indiferent de nivelul acestuia, persoanele cu handicap au dreptul la: a) servicii educaționale de sprijin; b) echipament tehnic adaptat tipului și gradului de handicap; c) adaptarea mobilierului din sălile de curs; d) manuale școlare și cursuri în format accesibil pentru elevii și studenții cu deficiențe de vedere; e) utilizarea echipamentelor și software-urilor de asistență în susținerea examenelor de orice tip și nivel.

(2) Preșcolarii, elevii și studenții cu handicap, împreună cu asistenții personali și asistenții personali profesioniști, au dreptul la locuri gratuite în tabere de odihnă, o dată pe an, indiferent de forma de învățământ.

(3) Sumele aferente dreptului prevăzut la alin. (2) se asigură de la bugetul de stat prin bugetul Autorității Naționale pentru Tineret.

Art. 19 În vederea asigurării accesului persoanelor cu handicap în unitățile și instituțiile de învățământ, autoritățile publice au obligația să ia următoarele măsuri specifice:

a) să promoveze și să garanteze accesul la educație și formare profesională al persoanelor cu handicap;

b) să asigure școlarizarea la domiciliu a persoanelor cu handicap nedepasabile pe durata perioadei de școlarizare obligatorie, precum și pregătirea școlară, indiferent de locul în care persoana cu handicap se află, inclusiv prin cadrele didactice de sprijin;

- c) să asigure accesul la formele de educație permanentă, adaptându-le nevoilor educaționale ale persoanelor cu handicap;
- d) să sprijine cooperarea dintre unitățile de învățământ special sau de masă cu familia și comunitatea, în vederea asigurării unei oferte educaționale care răspunde nevoilor individuale ale persoanelor cu handicap;
- e) să sprijine pregătirea cadrelor didactice în vederea adaptării practicilor educaționale pentru elevii cu handicap din grupe sau clase de învățământ obișnuit;
- f) să asigure servicii educaționale de sprijin pentru persoanele cu handicap și familiile acestora, prin specialiști în domeniul psihopedagogiei speciale;
- h) să asigure accesul în instituțiile de învățământ.

Art. 20

(1) În vederea asigurării accesului persoanelor cu handicap la obținerea unei locuințe, autoritățile publice au obligația să ia măsuri pentru introducerea unui criteriu de prioritate pentru închirierea, la nivelurile inferioare, a locuințelor care aparțin domeniului public al statului ori unităților administrativ-teritoriale ale acestuia.

(2) Persoanele cu handicap grav beneficiază de următoarele drepturi: a) acordarea unei camere de locuit, suplimentar față de normele minimale de locuit prevăzute de lege, pe baza contractelor de închiriere pentru locuințele care aparțin domeniului public sau privat al statului ori al unităților administrativ-teritoriale ale acestuia; b) scutirea de la plata chiriei pentru suprafețele locative cu destinație de locuințe deținute de stat sau de unitățile administrativ-teritoriale ale acestuia și care sunt în folosința acestor persoane.

(3) Beneficiază de prevederile alin. (2) și familia sau reprezentantul legal pe perioada în care are în îngrijire un copil ori un adult cu handicap grav.

(4) Beneficiază de prevederile alin. (2) lit. b) și adultul cu handicap grav.

Art. 21

(3) Copilul cu handicap, precum și persoana care îl însoțește beneficiază de gratuitate la bilete de intrare la spectacole, muzee, manifestări artistice și sportive.

(4) Adulții cu handicap grav sau accentuat beneficiază de bilete de intrare la spectacole, muzee, manifestări artistice și sportive, astfel: a) adultul cu handicap grav sau accentuat, precum și persoana care îl însoțește beneficiază de gratuitate; b) adultul cu handicap mediu și ușor beneficiază de bilete de intrare în aceleași condiții ca pentru elevi și studenți.

Art. 22

Autoritățile administrației publice locale au obligația să ia următoarele măsuri specifice în vederea asigurării transportului în comun al persoanelor cu handicap: a) să achiziționeze mijloace de transport în comun adaptate; b) să adapteze mijloacele de transport în comun aflate în circulație în limitele tehnice posibile, conform reglementărilor în vigoare; c) să realizeze, în colaborare ori în parteneriat cu persoane juridice, publice sau private, programe de transport al persoanelor cu handicap.

Art. 23

(1) Persoanele cu handicap grav și accentuat beneficiază de gratuitate pe toate liniile la transportul urban cu mijloace de transport în comun de suprafață și cu metroul.

(2) Beneficiază de prevederile alin. (1) și următoarele persoane: a) însoțitorii persoanelor cu handicap grav, în prezența acestora; b) însoțitorii copiilor cu handicap grav, în prezența acestora; c) însoțitorii persoanelor cu handicap auditiv și mintal grav sau accentuat, în prezența acestora, pe baza anchetei sociale realizate de către asistentul social din cadrul compartimentului specializat al primăriei în a cărei rază teritorială își are reședința persoana cu handicap; d) asistenții personali ai persoanelor cu handicap; e) asistenții personali profesioniști ai persoanelor cu handicap accentuat.

Art. 24.

(1) Persoanele cu handicap grav beneficiază de gratuitatea transportului interurban, cu orice tip de tren, în limita costului unui bilet de tren la clasa a II-a, cu autobuzele sau cu navele pentru transport fluvial, pentru 12 călătorii dus-întors pe an calendaristic.

(2) Beneficiază de prevederile alin. (1) și următoarele persoane: a) însoțitorii persoanelor cu handicap grav, numai în prezența acestora; b) asistenții personali ai persoanelor cu handicap grav.

(3) Persoanele cu handicap grav beneficiază de gratuitatea transportului interurban, cu orice tip de tren, în limita costului unui bilet de tren la clasa a II-a, cu autobuzele sau cu navele pentru transport fluvial, pentru 6 călătorii dus-întors pe an calendaristic.

(4) Beneficiază de prevederile alin. (3) și însoțitorii copiilor cu handicap grav, numai în prezența acestora.

(5) Persoanele cu afecțiuni renale care necesită hemodializă în alte localități decât cele de domiciliu beneficiază de gratuitatea transportului interurban, la alegere, cu orice tip de tren, în limita costului unui bilet de tren la clasa a II-a, cu autobuzele sau cu navele pentru transport fluvial, peste numărul de călătorii prevăzut, în funcție de recomandarea centrului de dializă.

(6) Beneficiază de prevederile alin. (5) și asistenții personali sau însoțitorii persoanelor cu handicap care necesită hemodializă.

(7) Sumele aferente drepturilor prevăzute la alin. (1)-(6) se asigură din bugetul de stat prin bugetul Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap.

(8) Modalitatea de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1)-(6) se stabilește prin hotărâre a Guvernului.

Art. 30: În vederea asigurării corelării serviciilor din sistemul de protecție a copilului cu handicap cu serviciile din sistemul de protecție a persoanelor adulte cu handicap, autoritățile responsabile ale administrației publice au obligația să ia următoarele măsuri specifice: a) să planifice și să asigure tranziția tânărului cu handicap din sistemul de protecție a copilului în sistemul de protecție a persoanei adulte cu handicap, în baza nevoilor individuale identificate ale acestuia; b) să asigure continuitatea serviciilor acordate persoanelor cu handicap; c) să instituie măsuri menite să asigure pregătirea tânărului pentru viața adultă și pentru viața independentă; d) să desfășoare, în colaborare sau în parteneriat cu persoane juridice, publice ori private, programe de pregătire pentru viața de adult; e) să desfășoare activități de informare a tânărului cu handicap în ceea ce privește oportunitățile de educație, angajare, acces la viața familială și viața socială, la diferite mijloace de petrecere a timpului liber; f) să evalueze, la cerere, elevii din unitățile de învățământ speciale.

Art. 31

(1) Dreptul la asistență socială sub formă de servicii sociale se acordă la cerere sau din oficiu, după caz, pe baza actelor doveditoare, în condițiile prevăzute de lege.

(2) Cererea pentru acordarea dreptului la servicii sociale se înregistrează la autoritatea administrației publice locale în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau reședința persoana cu handicap.

(3) Cererea și actele doveditoare se depun spre înregistrare de persoana cu handicap, familia sa, reprezentantul legal, asistentul personal, asistentul personal profesionist sau organizația neguvernamentală al cărei membru este persoana cu handicap.

(4) În vederea asigurării serviciilor sociale necesare persoanelor cu handicap, autoritățile publice au obligația să ia următoarele măsuri speciale:

a) să creeze condiții de acces pentru toate tipurile de servicii corespunzătoare nevoilor individuale ale persoanelor cu handicap;

b) să inițieze, să susțină și să dezvolte servicii sociale centrate pe persoana cu handicap, în colaborare sau în parteneriat cu persoane juridice, publice ori private;

c) să asigure ponderea personalului de specialitate angajat în sistemul de protecție a persoanelor cu handicap în raport cu tipurile de servicii sociale: asistenți sociali, psihologi, instructori de ergoterapie, kinetoterapeuți, pedagogi de recuperare, logopezi, psihopedagogi, cadre didactice de sprijin, educatori specializați, medici psihiatri, medici dentiști, infirmieri;

d) să implice familia persoanei cu handicap în activitățile de îngrijire, reabilitare și integrare a acesteia;

e) să asigure instruirea în problematica specifică a persoanei cu handicap a personalului care își desfășoară activitatea în sistemul de protecție a persoanelor cu handicap, inclusiv a asistenților personali și a asistenților personali profesioniști;

f) să dezvolte și să sprijine programe de colaborare între părinți și specialiști în domeniul handicapului, în colaborare sau în parteneriat cu persoane juridice, publice ori private;

g) să înființeze și să susțină sistemul bazat pe managementul de caz în protecția persoanei cu handicap;

h) să încurajeze și să susțină activitățile de voluntariat;

i) să asigure asistență și îngrijire socio-medicală la domiciliul persoanei cu handicap.

Art. 33

(1) Autoritățile administrației publice locale au obligația de a organiza, administra și finanța servicii sociale destinate persoanelor cu handicap, în condițiile legii. Art. 34: (1) Serviciile sociale destinate persoanelor adulte cu handicap se află sub coordonarea Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap.

(2) Monitorizarea implementării standardelor specifice de calitate și controlul respectării lor intră în competența Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap și se aplică de către personalul cu atribuții în domeniu, conform unei metodologii aprobate de președintele acesteia.

(3) În realizarea activității prevăzute la alin. (1) personalul Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap are acces în spațiile care au legătură cu furnizarea de servicii sociale, la date și informații legate de persoanele cu handicap beneficiare ale serviciului respectiv.

Art. 66

(1) Editurile au obligația să pună matrițele electronice utilizate pentru tipărirea cărților și revistelor la dispoziția persoanelor juridice autorizate care le solicită pentru a le transforma în format accesibil persoanelor cu deficiențe de vedere sau de citire, în condițiile Legii nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Bibliotecile publice au obligația să înființeze secții cu cărți în formate accesibile persoanelor cu deficiențe de vedere sau de citire.

Art. 67

(1) Până la data de 31 martie 2007, operatorii de telefonie mobilă au următoarele obligații: a) să adapteze cel puțin o cabină la o baterie de telefoane publice în conformitate cu prevederile legale în vigoare; b) să furnizeze informații despre costurile serviciilor în forme accesibile persoanelor cu handicap.

(3) Angajații operatorilor de servicii bancare și poștale au obligația de a acorda asistență în completarea formularelor, la solicitarea persoanelor cu handicap.

Art. 68 Până la data de 31 decembrie 2007, proprietarii de spații hoteliere au următoarele obligații: a) să adapteze cel puțin o cameră pentru găzduirea persoanei cu handicap care utilizează fotoliul rulant; b) să marcheze prin pavaj sau covoare tactile intrarea, recepția și să dețină harta tactilă a clădirii; c) să monteze lifturi cu însemne tactile.

Art. 69 alin. (1) Autoritățile și instituțiile centrale și locale, publice sau private asigură interpreți autorizați ai limbajului mimico-gestual sau ai limbajului specific al persoanei cu surdocecitate.

Art. 70 (1) Autoritățile centrale și locale publice, precum și instituțiile centrale și locale, publice sau de drept privat, au obligația de a asigura servicii de informare și documentare accesibile persoanelor cu handicap.

(2) În termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi, serviciile de relații cu publicul vor afișa și vor dispune de informații accesibile persoanelor cu handicap vizual, auditiv și mintal. Art. 71: (1) Până la data de 31 decembrie 2007, autoritățile publice au obligația să ia măsuri pentru: a) accesibilizarea paginilor de internet proprii, în vederea îmbunătățirii accesării documentelor electronice de către persoanele cu handicap vizual și mintal; b) utilizarea pictogramelor în toate serviciile publice; c) adaptarea telefoanelor cu telefax și teletext pentru persoanele cu handicap auditiv.

(3) În achiziția de echipamente și software-uri, instituțiile publice vor avea în vedere respectarea criteriului de accesibilitate.

Art. 82

(1) Unitățile protejate autorizate beneficiază de următoarele drepturi: a) scutire de la plata taxelor de autorizare la înființare și de reautorizare; b) scutire de la plata impozitului pe profit, cu condiția ca cel puțin 75% din fondul obținut prin scutire să fie reinvestit pentru restructurare sau pentru achiziționarea de echipamente tehnologice, mașini, utilaje, instalații de lucru și/sau amenajarea locurilor de muncă protejate, în condițiile prevăzute de Legea nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare; c) alte drepturi acordate de autoritățile administrației publice locale finanțate din fondurile proprii.

(2) La începutul fiecărui an, unitățile protejate autorizate au obligația să prezinte raportul de activitate pentru anul precedent Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap.

(3) Nerespectarea obligației prevăzute la alin. (2) se sancționează cu suspendarea autorizației de funcționare ca unitate protejată sau, după caz, cu retragerea acesteia și cu obligația rambursării integrale a facilităților de care a beneficiat pe durata funcționării ca unitate protejată autorizată.

(4) Procedura de suspendare sau retragere a autorizației unităților protejate se stabilește prin normele metodologice de aplicare a prevederilor prezentei legi.)

Art. 100 c) nerespectarea dispozițiilor art. 78, se sancționează cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;

Art. 78

(1) Persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București.

(2) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute la alin. (2), pot opta pentru îndeplinirea uneia dintre următoarele obligații: a) să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap; b) să achiziționeze produse sau servicii realizate prin propria activitate a persoanelor cu handicap angajate în unitățile protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în sumă echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat, în condițiile prevăzute la lit. a). (4) Fac excepție de la prevederile alin. (2) instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională. (5) Monitorizarea și controlul respectării prevederilor alin. (2) și (3) se fac de către Inspekția Muncii.)

Art. 100 d) nerespectarea standardelor specifice de calitate, cu amendă de la 6.000 lei la 12.000 lei și/sau suspendarea ori retragerea avizului de funcționare;

Art. 100 e) nerespectarea condițiilor de autorizare în timpul funcționării ca unitate protejată autorizată, cu amendă de la 20.000 lei la 25.000 lei și retragerea autorizației de funcționare;

Art. 100 f) parcare altor mijloace de transport pe locurile de parcare special adaptate, rezervate și semnalizate prin semnul internațional pentru persoane cu handicap, cu amendă de la 200 lei la 1.100 lei și ridicarea mijlocului de transport de pe locul de parcare respectiv;

Art. 100 g) eliberarea de certificate de încadrare în grad de handicap cu încălcarea criteriilor prevăzute la art. 85 alin. (10), cu amendă de la 2.500 lei la 5.000 lei. (Art. 85 alin. (10): Criteriile medicopsihosociale pe baza cărora se stabilește încadrarea în grad și tip de handicap sunt aprobate prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului sănătății.)

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor contravenționale prevăzute la alin. (1) lit. a), b), d), e) și g) se fac de către personalul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, împuternicit în acest sens prin ordin al ministrului muncii, familiei și protecției sociale.

(3) Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor contravenționale prevăzute la alin. (1) lit. c) se fac de către personalul Inspekției Muncii.

(4) Constatarea contravenției și aplicarea amenzii contravenționale prevăzute la alin. (1) lit. f) se fac de către agenții de circulație sau de către personalul de control cu atribuții în acest sens.

Codul Muncii – Legea nr. 53/200351

Art. 5

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

Art. 6

(3) Pentru muncă egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

Art. 159

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Executarea contractului individual de muncă

Art. 37. – Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.

[...]

Art. 39. - (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

[...]

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

[...]

Art. 40. - (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

[...]

f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

[...]

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

[...]

i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

Art. 159.

[...]

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

TITLUL X

Inspekția Muncii

Art. 237. – Aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă este supusă controlului Inspekției Muncii, ca organism specializat al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

[...]

TITLUL XI

Răspunderea juridică

CAPITOLUL I

Art. 241. – Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz⁶².

Art. 242. – Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;

c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;

[...].

Art. 243. - (1) Regulamentul intern se aduce la cunoștința salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul informării acestora.

(2) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.

(3) Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conținutul regulamentului intern.

⁶² Legea nu prevede sancțiuni pentru neîntocmirea acestuia, Inspekția Muncii nu verifică acest lucru.

(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

Art. 244. – Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 243.

Art. 245.

(1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

(2) Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin. (1).

Art. 246.

(1) Întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecărui angajator se realizează în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului cod.

(2) În cazul angajatorilor înființați după intrarea în vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevăzut la alin.

(1) începe să curgă de la data dobândirii personalității juridice.

CAPITOLUL IV

Răspunderea contravențională

Art. 260.

(1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:

a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;

b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;

c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

[...]

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

[...]

CAPITOLUL V

Răspunderea penală

[...]

Art. 262. – Neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.

Art. 263. - (1) În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 261 și 262, acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate.

(2) Împăcarea părților înlătură răspunderea penală.

Art. 264.

(4) În cazul săvârșirii uneia dintre infracțiunile prevăzute la alin. (2) și (3) și la art. 264 alin. (3)⁶³, instanța de judecată poate dispune și aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:

a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare sau subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;

[...]

⁶³ Nu sunt incluse aspecte legate de egalitatea de șanse sau regulamentele interne

Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, actualizată în 2009

Secțiunea 1 - Drepturile funcționarilor publici

Art. 27

[...]

(2) Este interzisă orice discriminare între funcționarii publici pe criterii politice, de apartenență sindicală, convingeri religioase, etnice, de sex, orientare sexuală, stare materială, origine socială sau de orice altă asemenea natură.

Secțiunea 1 - Recrutarea funcționarilor publici

Art. 57

[...]

(3) Concursul are la bază principiul competiției deschise, transparenței, meritelor profesionale și competenței, precum și cel al egalității accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean care îndeplinește condițiile legale.⁶⁴

Legea educației naționale

Art. 118

(2) În instituțiile de învățământ superior nu sunt admise discriminări pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală sau alte tipuri de discriminare, cu excepția măsurilor afirmative prevăzute de lege.

(3) Studenții cu dizabilități fizice au dreptul să aibă căi de acces adaptate acestora în totalitatea spațiilor universitare, precum și condiții pentru desfășurarea normală a activităților academice, sociale și culturale în cadrul instituțiilor de învățământ superior.

Art. 202. – (1) Principiile care reglementează activitatea studenților în cadrul comunității universitare sunt:

a) principiul nediscriminării – în baza căruia toți studenții beneficiază de egalitate de tratament din partea instituției de învățământ superior; orice discriminare directă sau indirectă față de student este interzisă;⁶⁵

Legea 107/2006 pentru aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 31/2002 privind interzicerea organizațiilor și simbolurilor cu caracter fascist, rasist sau xenofob și a promovării cultului persoanelor vinovate de săvârșirea unor infracțiuni contra păcii și omenirii

Art. 1.

Pentru prevenirea și combaterea incitării la ură națională, rasială sau religioasă, la discriminare și la săvârșirea de infracțiuni contra păcii și omenirii, prezenta Ordonanță de Urgență reglementează interzicerea organizațiilor și simbolurilor cu caracter fascist, rasist sau xenofob și a promovării cultului persoanelor vinovate de săvârșirea unor infracțiuni contra păcii și omenirii.

Art. 3.

(1) Constituirea unei organizații cu caracter fascist, rasist sau xenofob se pedepsește cu închisoare de la 5 la 15 ani și interzicerea unor drepturi.

(2) Cu aceeași pedeapsă se sancționează și aderarea la o organizație cu caracter fascist, rasist sau xenofob, precum și sprijinirea sub orice formă a unei organizații având acest caracter.

[...]

⁶⁴ Nu există prevederi privind sancțiunile aplicate în cazul neimplementării principiului.

⁶⁵ Nu se prevăd sancțiuni pentru neimplementarea principiului

Art. 4.

(1) Răspândirea, vânzarea sau confecționarea de simboluri fasciste, rasiste ori xenofobe, precum și deținerea, în vederea răspândirii, a unor astfel de simboluri se pedepesc cu închisoare de la 6 luni la 5 ani și interzicerea unor drepturi.

(2) Cu aceeași pedeapsă se sancționează și utilizarea în public a simbolurilor fasciste, rasiste sau xenofobe.

(3) Nu constituie infracțiune fapta prevăzută la alin. (1) sau (2), dacă este săvârșită în interesul artei sau științei, cercetării ori educației.

Art. 5. – Promovarea cultului persoanelor vinovate de săvârșirea unei infracțiuni contra păcii și omenirii sau promovarea ideologiei fasciste, rasiste ori xenofobe, prin propagandă, săvârșită prin orice mijloace, în public, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 5 ani și interzicerea unor drepturi.

Art. 6. – Contestarea sau negarea în public a Holocaustului ori a efectelor acestuia se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 5 ani și interzicerea unor drepturi.

Art. 7. – În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 3-6, urmărirea penală se efectuează, în mod obligatoriu, de către procuror.

Art. 8.

(1) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 25.000.000 lei la 250.000.000 lei:

a) răspândirea, vânzarea sau confecționarea de simboluri fasciste, rasiste ori xenofobe, precum și deținerea, în vederea răspândirii, a unor astfel de simboluri de către o persoană juridică;

b) utilizarea în public a simbolurilor fasciste, rasiste sau xenofobe de către o persoană juridică;

c) promovarea cultului persoanelor vinovate de săvârșirea unor infracțiuni contra păcii și omenirii sau promovarea ideologiei fasciste, rasiste ori xenofobe, prin propagandă, săvârșită prin orice mijloace, în public, de către o persoană juridică.

(2) Nu constituie contravenție fapta prevăzută la alin. (1) lit. a) sau b), dacă este săvârșită în interesul artei sau științei, cercetării ori educației.

(3) Constatarea contravenției și aplicarea sancțiunii se fac de către personalul împuternicit în acest scop de către ministrul culturii și cultelor, precum și de către personalul special abilitat din cadrul Ministerului de Interne.

[...]

Dizolvarea persoanei juridice**Art. 9.**

(1) Pot fi dizolvate prin hotărâre judecătorească persoanele juridice care desfășoară una sau mai multe dintre următoarele activități:

a) activități specifice organizației cu caracter fascist, rasist sau xenofob în sensul art. 2 lit. a);

b) răspândirea, vânzarea sau confecționarea de simboluri fasciste, rasiste ori xenofobe sau deținerea, în vederea răspândirii, a unor astfel de simboluri ori utilizarea lor în public;

c) promovarea cultului persoanelor vinovate de săvârșirea unor infracțiuni contra păcii și omenirii sau promovarea ideologiei fasciste, rasiste ori xenofobe, prin propagandă săvârșită prin orice mijloace, în public.

CAPITOLUL IV**Obligațiile autorităților administrației publice**

Art. 12. – Se interzice ridicarea sau menținerea în locuri publice, cu excepția muzeelor, a unor statui, grupuri statuare, plăci comemorative referitoare la persoanele vinovate de săvârșirea unor infracțiuni contra păcii și omenirii.

Art. 13.

(1) Se interzice acordarea numelor persoanelor vinovate de săvârșirea unor infracțiuni contra păcii și omenirii unor străzi, bulevarde, scuaruri, piețe, parcuri sau altor locuri publice.

(2) Se interzice, de asemenea, acordarea numelor persoanelor vinovate de săvârșirea unor infracțiuni contra păcii și omenirii unor organizații, cu sau fără personalitate juridică.

Legea 292/2011 cu privire la asistența socială

Art. 9 (8): „Angajatorii care încadrează în muncă persoane cărora li se acordă beneficii de asistență socială pot beneficia, în condițiile legii, de facilități fiscale sau de altă natură.”

Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă**ART. 4**

(1) În aplicarea prevederilor prezentei legi sunt excluse orice fel de discriminări pe criterii politice, de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex și vârstă.
(2) Măsurile și drepturile speciale acordate prin prezenta lege unor categorii de persoane defavorizate nu constituie discriminare în sensul prevederilor alin. (1).

SECȚIUNEA 3 – Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor**ART. 77**

Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor se realizează prin:

- a) subvenționarea locurilor de muncă;
- b) acordarea de credite în condiții avantajoase în vederea creării de noi locuri de muncă;
- c) acordarea unor facilități.

CAPITOLUL 7 – Răspunderea juridică (art. 110-119)**ART. 110**

Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage, după caz, răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală.

ART. 111

Încălcarea de către angajator a obligațiilor prevăzute la art. 26 alin. (1) și la art. 27, constând în sustragerea de la obligația privind plata contribuțiilor la bugetul asigurărilor pentru șomaj, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă.

ART. 112

Reținerea de către angajator de la salariați a contribuțiilor datorate bugetului asigurărilor pentru șomaj și nevirarea acestora în termen de 15 zile în conturile stabilite potrivit reglementărilor în vigoare constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă.

ART. 116

Controlul respectării obligațiilor privind încadrarea în muncă și menținerea raporturilor de muncă, asumate de angajatorii care au beneficiat de subvenții, credite sau fonduri nerambursabile din bugetul asigurărilor pentru șomaj, precum și de facilități în temeiul art. 93, se efectuează de către organele de control măsuri active din cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, care vor constata și vor aplica, după caz, sancțiunile prevăzute de prezenta lege.

Legea nr. 95/2006 privind reforma din domeniul sănătății

Nu se prevăd sancțiuni pentru încălcarea legii.

LEGEA nr. 92 din 10 aprilie 2007 privind serviciile de transport public local**Art. 1**

- (4) Serviciul de transport public local de persoane și de mărfuri se organizează de către autoritățile administrației publice locale, pe raza administrativ-teritorială respectivă, cu respectarea următoarelor principii:
- b) garantarea accesului egal și nediscriminatoriu al operatorilor de transport și al transportatorilor autorizați la piața transportului public local;
 - m) protecția categoriilor sociale defavorizate, prin compensarea costului transportului de la bugetul local;

ART. 14

(1) Serviciile de transport public local se realizează prin intermediul unei infrastructuri tehnico-edilitare specifice care, împreună cu mijloacele de transport, formează sistemul de transport public local.

Anexa 3: Lista celor 35 de DMI analizate în cadrul ÎE2

► IMPACT DIRECT (DMI-uri SPECIFICE)

Nr	PO	AP	DMI	Obiective Specifice	Domeniile / subiectele relevante	Impact asupra egalității de șanse
10.	Programul Operațional Regional (FEDR)	3. Îmbunătățirea infrastructurii sociale	3.1 Reabilitarea, modernizarea și echiparea infrastructurii serviciilor medicale	Îmbunătățirea calității serviciilor de asistență medicală și repartizarea teritorial-regională echilibrată pentru asigurarea unui acces egal al cetățenilor la serviciile de sănătate	Sănătate, bunăstare, incluziune socială: accesul la servicii sanitare și de asistență medicală	Impact direct
11.	Programul Operațional Regional (FEDR)	3. Îmbunătățirea infrastructurii sociale	3.2 Reabilitarea, modernizarea, dezvoltarea și echiparea infrastructurii serviciilor sociale	Ameliorarea, pe întreg teritoriul țării, a calității și capacității infrastructurii serviciilor sociale , pentru asigurarea accesului egal al tuturor cetățenilor la astfel de servicii	Sănătate, bunăstare, incluziune socială: infrastructuri sociale	Impact direct
12.	Programul Operațional Regional (FEDR)	3. Îmbunătățirea infrastructurii sociale	3.4 Reabilitarea, modernizarea, dezvoltarea și echiparea infrastructurii educaționale preuniversitare, universitare și a infrastructurii pentru formare profesională.	Îmbunătățirea calității infrastructurii educaționale, a dotării școlilor, a structurilor de cazare pentru studenți și a centrelor pentru formare profesională continuă, pentru asigurarea unui proces educațional inițial și continuu la standarde europene și a creșterii participării populației școlare și a adulților la procesul educațional ⁶⁶	Educație și formare: adaptarea și echiparea pentru facilitarea accesului	Impact direct
13.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	2. Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii	2.1 Tranziția de la școală la viața activă	Dezvoltarea competențelor profesionale ale persoanelor asistate (elevi, studenți, absolvenți) pentru facilitarea integrării acestora pe piața muncii	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii	Impact direct
14.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	2. Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii	2.2 Prevenirea și corectarea părăsirii timpurii a școlii	<ul style="list-style-type: none"> Dezvoltarea și creșterea accesului la învățământ preșcolar și școlar, la programe de tipul „școala după școală”, furnizarea serviciilor de orientare și consiliere, dezvoltarea curriculei relevante, predare centrată pe elev, campanii de sensibilizare etc. Dezvoltarea programelor de reintegrare în educație a celor care părăsesc timpuriu școala, educația de tip „a doua șansă”, forme flexibile de educație etc. 	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii	Impact direct
15.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	3. Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor	3.3 Dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor pentru partenerii sociali și societatea civilă	Srijin pentru îmbunătățirea capacității partenerilor sociali și ai societății civile, respectiv a sindicatelor, patronatelor, Comitetelor Sectoriale, ONG-urilor, Pactelor Regionale și Parteneriatelor Locale pentru Ocupare și Incluziune Socială și Secretariatelor Tehnice Permanente ale acestora, a altor rețele relevante în domeniile ocupării forței de muncă și în domeniul social pentru a contribui pe deplin la dezvoltarea resurselor umane din România	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii	Impact direct

⁶⁶ Selectate ținând cont de indicatorii DMI: „5.000 copii defavorizați care beneficiază de unități de învățământ reabilitate/modernizate / extinse / echipate - infrastructura de învățământ preuniversitar”

Nr	PO	AP	DMI	Obiective Specifice	Domeniile / subiectele relevante	Impact asupra egalității de șanse
16.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	3. Promovarea măsurilor active de ocupare	5.1 Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare	Flexibilizarea tinerilor și șomerilor de lungă durată pentru a satisface cerințele în permanentă schimbare de pe piața muncii.	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii	Impact direct
17.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	3. Promovarea măsurilor active de ocupare	5.2 Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă	Extragerea persoanelor inactice din punct de vedere economic care trăiesc în mediul rural și care își câștigă existența din activități legate de agricultura de subsistență, efectuate în propriile gospodării și orientarea acestora către sectorul non-agricol, și anume sectorul industrial și de servicii. Va fi acordată o atenție specială tinerilor și femeilor.	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii	Impact direct
18.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	3. Promovarea incluziunii sociale	6.1 Dezvoltarea economiei sociale	Srijin acordat unor entități precum ONG-urile, cooperativele sociale, asociațiile de ajutor reciproc, alte organizații de caritate și voluntariat, ca instrumente flexibile și sustenabile de asistență a comunităților în atingerea propriilor obiective, precum: <ul style="list-style-type: none"> • stimularea creării de locuri de muncă și dezvoltarea aptitudinilor • consolidarea capacității comunitare pentru sprijinul social • sprijinirea creșterii economice și revitalizarea vecinătății • protecția mediului • mobilizarea grupurilor dezavantajate. 	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii, promovarea activităților independente și antreprenoriatului. Sănătate, bunăstare, incluziune socială: proiecte la nivel comunitar	Impact direct
19.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	2. Promovarea incluziunii sociale	6.2 Îmbunătățirea accesului și participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii	Sporirea gradului de participare și combaterea excluziunii sociale prin motivarea persoanelor în integrarea/reintegrarea pe piața muncii, asistarea lor în căutarea efectivă a unui loc de muncă, facilitarea accesului la formare și alte măsuri active de ocupare, inclusiv ajutorul acordat persoanelor cu probleme de sănătate pentru a reveni la locul de muncă, stimulând, în același timp valorizarea muncii și înlăturând capcana șomajului, a sărăciei și a inactivității.	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii, evitarea discriminării pe piața muncii Educație și formare: adaptarea și echiparea pentru facilitarea accesului	Impact direct
20.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	2. Promovarea incluziunii sociale	6.3 Promovarea egalității de șanse pe piața muncii	Eliminarea discriminării și a practicilor discriminatorii pe motive de etnie, dizabilitate sau vârstă.	Drepturi Fundamentale Ocupare: evitarea discriminării pe piața muncii	Impact direct
21.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	3. Promovarea incluziunii sociale	6.4 Inițiative transnaționale pentru o piață inclusivă a muncii	Crearea unei piețe a muncii mai permisive, flexibile și inclusive și acoperirea unei serii largi de activități: schimbul de informații între administrații, formatori, factorii interesați de pe piața muncii și politici sociale, adaptarea și transferul de experiență din alte state, studii și evaluări, acțiuni comune.	Drepturi Fundamentale Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii	Impact direct

► **IMPACT INDIRECT (DMI-uri NESPECIFICE)**

Nr	PO	AP	DMI	Obiective Specifice	Domeniile / subiectele relevante	Impact asupra egalității de șanse
22.	Programul Operațional Regional (FEDR)	1. Sprijinirea dezvoltării durabile a orașelor – poli urbani de creștere	1.1 Planuri de dezvoltare urbană integrată: - Poli de dezvoltare - Poli de dezvoltare urbană - Centre urbane	Sporirea calității vieții și crearea de noi locuri de muncă în orașe și în împrejurimi, prin reabilitarea infrastructurii urbane, optimizarea serviciilor, inclusiv a serviciilor sociale , precum și prin dezvoltarea structurii de sprijin a afacerilor și antreprenoriatului	Sănătate, bunăstare, incluziune socială: dezvoltare urbană, infrastructura socială și securitate în zonele urbane.	Impact indirect
23.	POS Creșterea Competitivității Economice (FEDR)	3. TIC pentru sectoarele public și privat	3.1 Sprijinirea utilizării TIC 3.1.1 Sprijinirea accesului la broadband și la servicii conexe	Accesul la conexiunile broadband în zonele de eșec al pieței (de ex. în zonele rurale și zonele urbane mici) cu respectarea „Liniilor directoare ale UE privind criteriile și modalitățile de implementare a fondurilor structurale pentru susținerea comunicațiilor electronice”.	Sănătate, bunăstare, incluziune socială: accesul la și utilizarea tehnologiei TIC, comunicare (în moduri alternative)	Impact indirect
24.	POS Creșterea Competitivității Economice (FEDR)	3. TIC pentru sectoarele public și privat	3.2 Dezvoltarea și creșterea eficienței serviciilor publice electronice 3.2.1 Susținerea implementării de soluții de e-guvernare și asigurarea conexiunii la broadband, acolo unde este necesar	Sprijinirea competitivității economice prin creșterea interacțiunilor dintre sectorul public și întreprinderi / cetățeni prin valorificarea la maxim a potențialului TIC și al aplicațiilor.	Sănătate, bunăstare, incluziune socială: accesul la și utilizarea tehnologiei TIC, comunicare (în moduri alternative)	Impact indirect
25.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	1. Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere	1.1 Accesul la educație și formare profesională inițială de calitate	Modernizarea și restructurarea sistemelor de educație și formare profesională și tehnică inițială în cadrul unei abordări integrate (acțiuni sistemice, sprijin pentru furnizori, dezvoltarea personalului, dezvoltare și furnizare de oferte / programe educaționale și formare profesională inițială, servicii de suport integrate pentru educație și formare profesională inițială, cum ar fi orientare și consiliere, acțiuni inovative în vederea sprijinirii accesului la educație și formare profesională inițială de calitate).	Educație și formare: participarea la formarea profesională, modernizarea sistemului educațional	Impact indirect
26.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	1. Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere	1.2 Calitate în învățământul superior	Modernizarea și restructurarea sistemului de învățământ superior într-o abordare integrată (acțiuni sistemice, sprijin pentru furnizori, dezvoltarea personalului, dezvoltarea și furnizarea de oferte universitare, acțiuni inovative pentru sprijinirea procesului de optimizare și dezvoltare a sistemului de învățământ superior).	Educație și formare: participarea la formarea profesională, modernizarea sistemului educațional	Impact indirect
27.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	1. Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere	1.3 Dezvoltarea resurselor umane din educație și formare	Îmbunătățirea formării profesionale inițiale și FPC și calificarea profesorilor, personalului didactic și formatorilor.	Educație și formare: participarea la formarea profesională, modernizarea sistemului educațional	Impact indirect

Nr	PO	AP	DMI	Obiective Specifice	Domeniile / subiectele relevante	Impact asupra egalității de șanse
28.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	1. Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere	1.4 Calitate în FPC	Creșterea capacității sistemului public și privat de FPC de a furniza servicii de calitate în vederea susținerii obiectivului de creștere a participării la formare cu accent asupra dezvoltării sistemului (instrumente, metodologii, standarde etc.), și asigurarea calității.	Educație și formare: participarea la formare profesională, modernizarea sistemului educațional	Impact indirect
29.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	2. Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii	2.3 Acces și participare la FPC	Creșterea accesului și participării la programele FPC, facilitarea calificării angajaților	Ocupare: adaptarea și echiparea pentru facilitarea accesului	Impact indirect
30.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	3. Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor	3.1 Promovarea culturii antreprenoriale	Transformarea antreprenoriatului într-o opțiune de carieră pentru fiecare , ca o soluție importantă pentru contracararea efectelor negative ale ajustărilor structurale și ale procesului de restructurare a industriei, generând alternative economice și sociale și îmbunătățind statutul economic al unui număr semnificativ de persoane.	Ocupare: promovarea activităților independente și a antreprenoriatului	Impact indirect
31.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	3. Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor	3.2 Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității;	Crearea capacității interne a întreprinderilor pentru dezvoltarea propriilor resurse umane , inclusiv programe de formare specializate, axate pe noile tehnologii.	Ocupare: productivitate și calitatea muncii	Impact indirect
32.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	4. Modernizarea Serviciului Public de Ocupare	4.1 Întărirea capacității Serviciului Public de Ocupare de furnizare a serviciilor de ocupare	Sprijinirea activităților cu privire la întărirea capacității SPO de furnizare a serviciilor de ocupare. Vor fi promovate intervențiile care vor duce la relații îmbunătățite între SPO și clienții acestora și de asemenea la un acces sporit la măsuri active de ocupare .	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii	Impact indirect
33.	POS Dezvoltarea Resurselor Umane (FSE)	4. Modernizarea Serviciului Public de Ocupare	4.2 Formarea personalului SPO	Conceperea și consolidarea strategiei de FPC a SPO pentru sporirea calității și eficienței serviciilor furnizate și consolidarea capacității SPO de adaptare la piața muncii.	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii	Impact indirect

► IRELEVANTE (DMI NESPECIFICE)

Nr.	PO	AP	DMI
34.	POS Creșterea Competitivității Economice (FEDR)	1. Un sistem de producție inovativ și eco-eficient	1.1 Investiții productive și pregătirea pentru competiția pe piață a întreprinderilor, în special a IMM-urilor
35.	POS Creșterea Competitivității Economice (FEDR)	3. TIC pentru sectoarele public și privat	3.3 Susținerea e-economiei 3.3.2 Sprijin pentru dezvoltarea sistemelor de comerț electronic și a altor soluții on-line pentru afaceri
36.	POS Mediu (FEDR, FC)	1. Extinderea și modernizarea rețelelor de apă și de apă uzată	1.1 Extinderea / modernizarea rețelelor de apă și de apă uzată
37.	POS Mediu (FEDR, FC)	4. Implementarea unor sisteme adecvate de management pentru protecția naturii	4.1 Dezvoltarea infrastructurii și a planurilor de management în vederea protejării biodiversității și Natura 2000
38.	POS Transport (FEDR, FC)	1. Modernizarea și dezvoltarea axelor prioritare TEN-T în scopul dezvoltării unui sistem durabil de transport și integrării acestuia în rețelele de transport ale UE	1.2 Modernizarea și dezvoltarea infrastructurii feroviare de-a lungul Axei Prioritare TEN-T 22
39.	POS Transport (FEDR, FC)	4. Asistență tehnică	4.1 Sprijin pentru managementul, implementarea,

Nr.	PO	AP	DMI
			monitorizarea și controlul POS T
40.	PO Dezvoltarea Capacității Administrative (FSE)	1. Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice	1.2 Creșterea responsabilizării administrației publice
41.	PO Dezvoltarea Capacității Administrative (FSE)	1. Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice	1.3 Îmbunătățirea eficienței organizaționale
42.	PO Dezvoltarea Capacității Administrative (FSE)	2. Îmbunătățirea calității și eficienței furnizării serviciilor publice cu accentul pus pe procesul de descentralizare	2.2 Îmbunătățirea calității și eficienței furnizării serviciilor
43.	PO Asistență Tehnică (FEDR)	1. Sprijin pentru implementarea instrumentelor structurale și coordonarea programelor	1.2 Sprijin pentru evaluare
44.	PO Asistență Tehnică (FEDR)	3. Diseminarea informației și promovarea instrumentelor structurale	3.1 Diseminarea informațiilor generale și derularea activităților de publicitate cu privire la instrumentele structurale alocate României

Anexa 4: Liste de verificare utilizate în cadrul ÎE2

LISTĂ DE VERIFICARE LA NIVEL DE PROGRAM PENTRU TOATE PO-urile	
ASPECTUL CARE VA FI VERIFICAT	CONSTATARE
(1) Faza de programare	
1. Este definit în vreun fel conceptul?	
2. Dacă da, în ce mod (copy+paste)	
3. Această definiție este bazată pe legislația românească / europeană / pe ambele / pe niciuna?	
4. Definiția face distincția între egalitatea de gen și nediscriminare, accesibilitate?	
5. Care domenii / subiecte identificate în Raportul Inițial sunt menționate în definiție / abordare etc.? Sunt acestea menționate și în cadrul Strategiei Europa 2020? Există domenii / subiecte utilizate în document care să nu fie identificate în RI / Strategia Europa 2020?	
6. Care grupuri vulnerabile identificate în RI sunt menționate în definiție / abordare etc.? Sunt acestea menționate și în cadrul Strategiei Europa 2020? Există grupuri vulnerabile utilizate în document care să nu fie identificate în RI / Strategia Europa 2020?	
7. Definiția conceptului de egalitate de șanse în cadrul Ghidurilor (dacă există) care au fost publicate / distribuite în timpul etapei de elaborare a Programului.	
(3) Faza de implementare - Selecția proiectelor	
8. Există prevederi specifice cu privire la principiul egalității de șanse corelat cu procesul de selecție a proiectelor?	
(4) Faza de implementare - Management financiar și control	
9. Cum este transpus conceptul în cadrul sistemului de management al programului?	
10. Cum este transpus conceptul în cadrul procesului de management financiar al programului?	
(5) Faza de implementare - monitorizare	
11. Există acțiuni de „monitorizare” efectuate pentru implementarea acestui principiu orizontal? (PO și DMI descriu aceste mecanisme, care vor fi utilizate în cadrul procesului de implementare – ghidul solicitantului / rapoarte de progres, monitorizare – indicatori , metodologia de colectare a datelor, și evaluare)	
12. Cum este transpus conceptul în cadrul procesului de implementare a programului (inclusiv monitorizarea proiectelor)?	
13. Cum este transpus conceptul în cadrul procesului de monitorizare a programului?	
(6) Evaluarea	
14. Cum este transpus conceptul în cadrul procesului de evaluare a programului?	
15. Care dintre evaluările existente a abordat principiul egalității de șanse? Și care au fost constatările, dacă au existat?	
16. Există evaluări planificate în domeniul egalității de șanse pe baza conținutului ultimelor planuri multianuale de evaluare?	
(8) Principiul parteneriatului	
17. Cum este transpus conceptul în cadrul abordării „parteneriatului”?	

LISTĂ DE VERIFICARE LA NIVEL DE DMI PENTRU DMI-urile NESPECIFICE (CU IMPACT INDIRECT ȘI IRELEVANTE PENTRU EȘ)	
ÎNTREBARE	CONSTATARE
(2) Faza de implementare - Apeluri de propuneri de proiecte	
1. Conceptul de egalitate de șanse este explicat / definit în Ghidul Solicitantului?	
2. Acțiunile de informare și publicitate au abordat în mod special aspectele legate de egalitatea de șanse / grupurile vulnerabile?	
(3) Faza de implementare - Selecția proiectelor	
3. Cum este abordat principiul egalității de șanse în cadrul procesului de evaluare / selecție a proiectelor (criterii de eligibilitate, criterii de selecție)?	
4. Care este ponderea, dacă există, a punctajului atribuit aspectelor privind egalitatea de șanse din punctajul maxim posibil?	
5. Există instrucțiuni interne pentru evaluatori care să indice modul în care se punctează aspectele legate de egalitatea de șanse?	
6. Sesiunile de formare (dacă există) pentru evaluatorii de proiecte au acoperit și modul de punctare a aspectelor legate de egalitatea de șanse?	
7. Există prevederi specifice în contractele cu evaluatorii de proiecte cu privire la aplicarea principiului egalității de șanse?	
(5) Faza de implementare - Monitorizare	
8. Cum sunt abordate principiile egalității de șanse în modelele de monitorizare a proiectelor?	
9. Indicatorii sunt monitorizați la nivel de proiect conform celor monitorizați la nivel de Program?	
10. Există cerințe de raportare specifice legate de egalitatea de șanse?	
(6) Faza de implementare - Implementarea proiectelor	
11. Indicațiile privind implementarea proiectelor oferă informații specifice cu privire la aplicarea principiului egalității de șanse?	
12. Au fost elaborate manuale / ghiduri cu privire la aplicarea principiului egalității de șanse la nivel de proiect?	

LISTĂ SUPLIMENTARĂ DE VERIFICARE LA NIVEL DE DMI PENTRU DMI-urile SPECIFICE (CU IMPACT DIRECT)	
ANALIZĂ	INFORMAȚII COLECTATE
1. Obiectivele și raționamentul DMI corespund strategiei Programului (așa cum este definită în PO și în DCI) și cadrului egalității de șanse din cuprinsul evaluării)	Obiective și justificare a DMI
2. Pachetele de aplicații ale intervențiilor specifice sunt în concordanță cu obiectivele și justificarea DMI și sunt complete, dat fiind aria de aplicabilitate a DMI și apelul de propuneri	- Ghidurile conțin condiții specifice (activități eligibile, beneficiari, parteneri și grup țintă) - Model de cerere de finanțare
3. Sistemul de monitorizare a DMI și a proiectelor ia în considerare prevederile PO și ale DCI	Concordanță între indicatorii DMI și cei din Ghidul Solicitantului
4. Procesul de evaluare și selecție este adecvat, ținând cont de prevederile pentru DMI incluse în pachetul de aplicații al respectivului apel de propuneri	Verificarea fazelor procesului de evaluare și selecție și a criteriilor de selecție
5. Expertiza necesară în procesul de evaluare și selecție este identificată în concordanță cu nevoile și activitățile finanțate în cadrul DMI-ului respectiv	Procedura de selecție pentru identificarea expertizei în procesul de evaluare și selecție
6. Modelul de raport de monitorizare a progresului este adecvat pentru monitorizarea fizică a activităților și pentru evaluarea performanțelor proiectului	Modelul de raport de progres permite verificarea progresului activităților și a respectării indicatorilor
7. Sistemul de sprijin pentru beneficiari la implementarea proiectului este în concordanță cu prevederile PO / DCI / apelului de propuneri de proiecte și oferă indicații suplimentare privind activitățile eligibile, grupurile țintă și indicatorii de monitorizare	Instrumentele de sprijin pentru beneficiari conțin explicații legate de activități, de grupurile țintă, de indicatorii de monitorizare.

Anexa 5: ÎE2.3 Bune Practici și practici necorespunzătoare, analize comparative

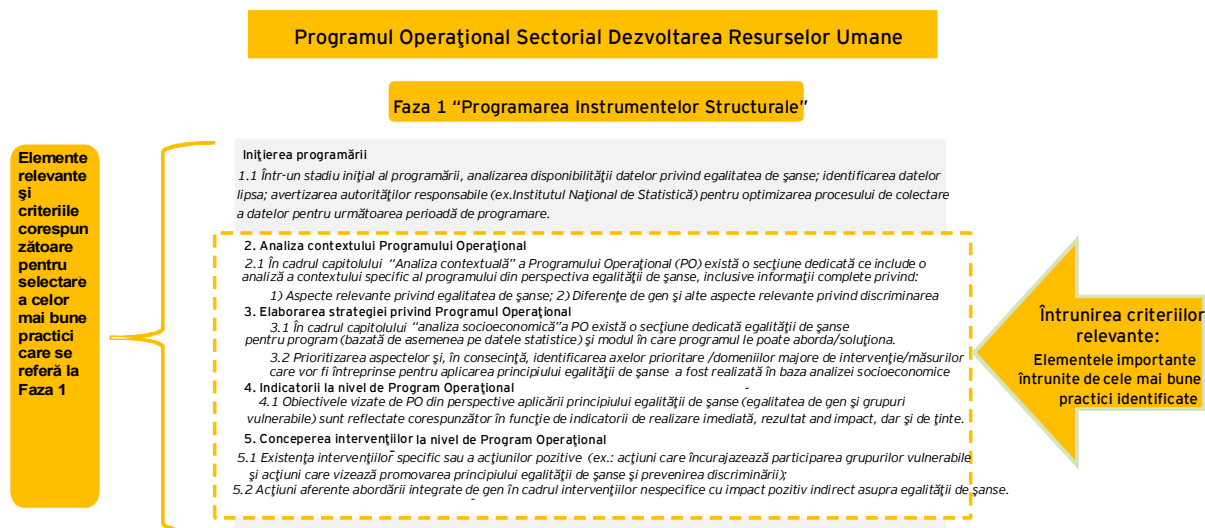
FAZA 1:

PROGRAMAREA INSTRUMENTELOR STRUCTURALE

Bune practici în România: POS Dezvoltarea resurselor umane

I. Metodologie – Calea către cele mai bune practici

Etapa de programare a POS DRU este identificată ca exemplu de bună practică în vederea implementării în domeniul Instrumentelor Structurale a principiului egalității de șanse, îndeplinind șase din cele șapte criterii stabilite pentru a evalua integrarea corespunzătoare a principiului:



II. Prezentare generală și descriere – Ce înseamnă bune practici

POS DRU este unul din cele 7 Programe operaționale finanțate în baza Obiectivului de convergență a Politicii Regionale UE în România, cu o alocare financiară totală de aproximativ 4 mld. EUR, co-finanțat prin Fondul Social European.

POS DRU a fost elaborat pentru a aborda tematică a Cadrelui Național de Referință Strategică 2007-2013 „Dezvoltarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman din România”.

În acord cu prevederile articolului 16 din Regulamentul CE 1083/2006, POS DRU are ca obiectiv integrarea principiului egalității de șanse în toate etapele implementării sale, începând cu etapa de programare.

În acest document, programarea este văzută ca o bună practică în vederea unei abordări coerente și liniare în ceea ce privește definirea necesităților grupurilor vulnerabile din România și a strategiei și măsurilor de satisfacere a acestor necesități.

Îndeplinirea criteriilor legate de analiza de context

POS DRU a fost elaborat luându-se în considerare liniile directe strategice de la nivel european și național, documentele și planurile de acțiune aferente dezvoltării capitalului uman care au fost integrate în contextul național printr-o analiză a datelor de referință statistice privitoare la situația existentă în domeniile incluziunii sociale, educației și ocupării forței de muncă.

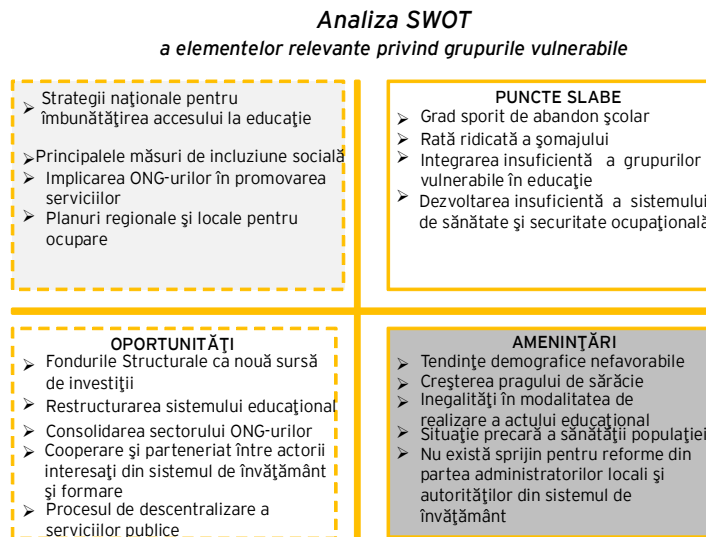
Datele relevante cu privire la egalitatea de șanse și la situația socio-economică a grupurilor vulnerabile au fost colectate prin intermediul Institutului Național de Statistică și au fost analizate conform celor 5 piloni:

- Educație;
- Ocuparea forței de muncă;
- Incluziune socială;

- Sănătate;
- Lecții învățate din experiențele anterioare.

Îndeplinirea criteriilor legate de elaborarea strategiilor

Pentru a înțelege mai bine situația actuală, s-a realizat o analiză SWOT cu scopul de a se identifica prioritățile strategice relevante pentru egalitatea de șanse, care vor fi abordate în cadrul programului. Pe baza acestei analize SWOT – care este reprezentată mai jos – pentru POS DRU s-a decis adoptarea unei strategii specifice, prin care domeniile care au beneficiat de asistență „au rezultat din *analiza punctelor slabe* privind resursele umane din România”.



Concentrarea asupra punctelor slabe identificate prin analiza SWOT - în special pe acelea legate de egalitatea de șanse și grupurile vulnerabile - este reflectată din perspectiva obiectivelor specifice ale programului, care derivă din **obiectivul general de „dezvoltare a capitalului uman și creștere a competitivității”**, după cum se arată în figura de mai jos:



Îndeplinirea criteriilor legate de definirea intervențiilor

Pentru a implementa obiectivele specifice aferente egalității de șanse și pentru a aborda condițiile pentru grupurile vulnerabile, în cadrul POS DRU au fost adoptate:

- **Intervenții specifice:** intervenții care se adresează în mod direct grupurilor vulnerabile, cum sunt cele prin care se dorește îmbunătățirea accesului și participării pe piața muncii a grupurilor vulnerabile sau cele prin care se dorește dezvoltarea economiei sociale. Cele nouă intervenții specifice incluse în POS DRU și cuprinse în tabelul de mai jos, se referă la următoarele domenii:
 - Ocuparea forței de muncă;
 - Sănătate;
 - Bunăstare;
 - Incluziune socială;
 - Educație;
 - Formare;
 - Drepturi fundamentale;
- **Acțiuni integratoare:** acțiuni al căror scop este integrarea principiului egalității de șanse în etapele de selecție, monitorizare, control și evaluare ale proiectului, prin care se asigură faptul că grupurile vulnerabile pot beneficia de oportunitățile oferite prin program, chiar dacă oportunitățile respective nu fac parte din sfera de cuprindere a intervențiilor specifice.

Ambele abordări au ca scop asigurarea de oportunități pentru grupurile dezavantajate, oportunități legate de accesarea pieței muncii, menținerea unui loc de muncă, consolidarea capacității profesionale prin formare și calificare, accesarea serviciilor publice și îmbunătățirea calității vieții prin intervenția Instrumentelor structurale.

Tabelul 18: DMI-uri specifice

DMI	Obiective specifice legate de egalitatea de șanse	Domeniile/subiectele relevante
2.1 Tranziția de la școală la viața activă	Dezvoltarea competențelor profesionale ale persoanelor asistate (elevi, studenți, absolvenți) pentru facilitarea integrării acestora pe piața muncii	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii
2.2 Prevenirea și corectarea părăsirii timpurii a școlii	Elaborarea programelor de reintegrarea a celor care au părăsit timpuriu școala, educația „de a doua șansă”, educația remedială, forme flexibile de educație etc.	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii
3.3 Dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor pentru partenerii sociali și societatea civilă	Sprejini pentru îmbunătățirea capacității partenerilor sociali și ai societății civile, respectiv a sindicatelor, patronatelor, Comitetelor Sectoriale, ONG-urilor, Pactelor Regionale și Parteneriatelor Locale pentru Ocupare și Incluziune Socială și Secretariatelor Tehnice Permanente ale acestora, a altor rețele relevante în domeniile ocupării forței de muncă și în domeniul social pentru a contribui pe deplin la dezvoltarea resurselor umane din România	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii
5.1 Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare	Creșterea adaptabilității șomerilor tineri și de lungă durată la schimbările continue de pe piața muncii.	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii
5.2 Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă	Extragerea populației din zonele rurale, inactive din punct de vedere economic, care își câștigă existența din activitățile agricole de subsistență, desfășurate în propriile gospodării și orientarea acestui grup țintă spre sectoarele nonagricole, respectiv sectoarele industriei și serviciilor. O atenție specială va fi acordată tinerilor și femeilor.	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii
6.1 Dezvoltarea economiei sociale	Sprejinierea unor entități precum ONG-urile, cooperativele sociale, asociațiile de ajutor reciproc, alte organizații de caritate și de voluntariat, ca instrumente flexibile și sustenabile de asistență a comunităților în atingerea propriilor obiective, precum: <ul style="list-style-type: none"> • stimularea creării de locuri de muncă și dezvoltarea aptitudinilor • consolidarea capacității comunitare pentru sprijinul social • sprijinirea creșterii economice și revitalizarea vecinătății • protejarea mediului • mobilizarea grupurilor dezavantajate. 	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii, promovarea activităților independente și antreprenoriatului. Sănătate, bunăstare, incluziune socială: proiecte la nivel comunitar
6.2 Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii	Sporirea gradului de participare și combaterea excluziunii sociale prin motivarea persoanelor în integrarea/reintegrarea pe piața muncii, asistarea lor în căutarea efectivă a unui loc de muncă, facilitarea accesului la formare și alte măsuri active de ocupare, inclusiv ajutorul acordat persoanelor cu probleme de sănătate pentru a reveni la locul de muncă, stimulând, în același timp valorizarea muncii și	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii, evitarea discriminării pe piața muncii Educație și formare: adaptarea și echiparea pentru facilitarea accesului

DMI	Obiective specifice legate de egalitatea de șanse	Domeniile/subiectele relevante
	Înlăturând capcana șomajului, a sărăciei și a inactivității.	
6.3 Promovarea egalității de șanse pe piața muncii	Eliminarea discriminării și a practicilor discriminatorii din diferite motive, ca de exemplu originea etnică, dizabilitatea sau vârsta.	Drepturi Fundamentale: Ocuparea forței de muncă: evitarea discriminării pe piața muncii
6.4 Inițiative transnaționale pentru o piață inclusivă a muncii	Dezvoltarea unei piețe a muncii mai permissive, flexibile și inclusive și acoperirea unei game largi de activități, precum: schimbul de informații și persoane între administrații, formatori, actori relevanți pe piața muncii și în domeniul politicilor sociale; adaptarea și transferul/preluarea experienței altor state; studii și evaluări; acțiuni comune.	Drepturi Fundamentale: Ocuparea forței de muncă: sporirea gradului de participare pe piața muncii

Îndeplinirea criteriilor legate de indicatori

Pentru a cuantifica măsura în care sunt realizate obiectivele programului, POS DRU a definit un set de indicatori de realizare imediată și de rezultat, cu scopul de a înregistra realizările specifice aferente aspectelor legate de egalitatea de șanse și grupurile vulnerabile. De exemplu, în cadrul programului se ține o evidență separată a numărului de persoane care beneficiază de asistență în funcție de gen, dizabilitate, vârstă sau posibilă instituționalizare în unități de corecție.

III. Efecte – Diferența care a contat

Prin depunerea unor eforturi substanțiale, POS DRU a definit o bază de referință statistică relevantă, datorită căreia prioritățile europene și naționale aferente capitalului uman din România au fost adaptate la situația actuală a grupurilor vulnerabile. Aceste eforturi conduc către definirea unei strategii eficiente care să aibă în vedere egalitatea de șanse și nevoile persoanelor dezavantajate, oferind o cale simplificată pentru îmbunătățirea condițiilor acestora.

IV. Replicabilitate - O lecție pentru viitor

Replicabilitatea abordării POS DRU față de programare este corelată în principal cu disponibilitatea unor date socio-economice actuale și sigure, care să fie relevante atât pentru programul per ansamblu, cât și pentru grupurile vulnerabile care pot fi abordate prin intervențiile programului.

Prin urmare:

1. Abordarea problemei într-o etapă incipientă a programării ar permite autorităților de management să asigure disponibilitatea unei baze solide de referință statistică atunci când definesc obiectivele specifice programului aferente egalității de șanse și grupurilor vulnerabile.
2. În ciuda faptului că un program poate să nu includă intervenții specifice, o abordare integratoare a egalității de șanse ar trebui avută în vedere încă din etapa de programare, iar indicatorii relevanți ar trebui incluși în Programul Operațional.
3. Aceste etape pot consolida ideea de respectare a principiului în toate fazele de implementare a programului, stabilind condițiile pentru o contribuție pozitivă la îmbunătățirea vieții grupurilor vulnerabile în viitor.

V. Concluzii

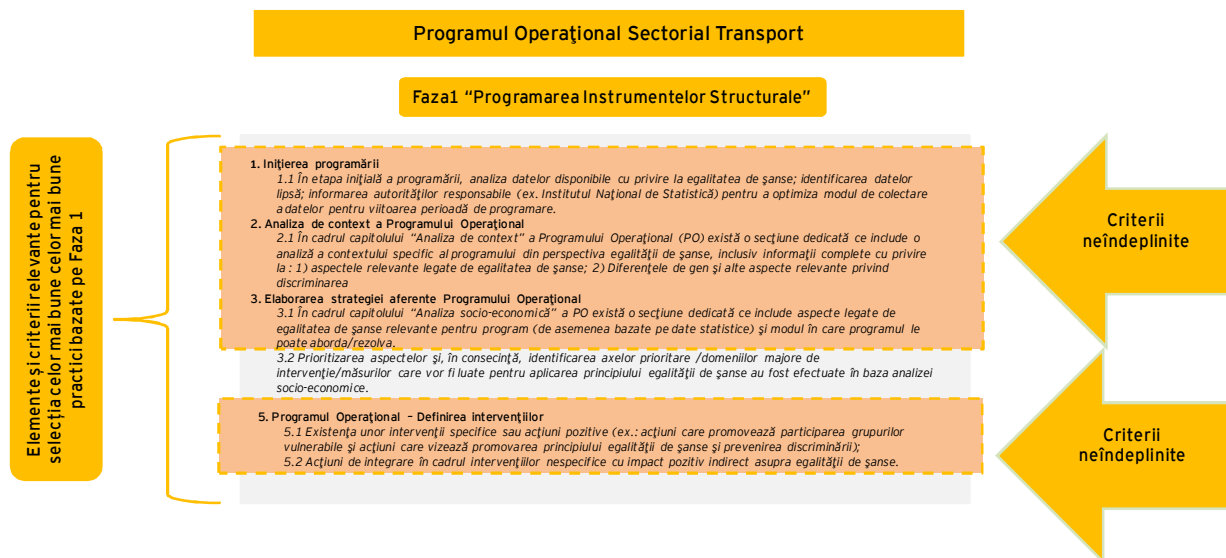
POS DRU a fost identificat ca bună practică încă din momentul în care a dezvăluit potențialul pozitiv al integrării principiului egalității de șanse în etapa de programare.

O abordare corespunzătoare a egalității de șanse este posibilă atunci când sunt disponibile datele necesare pentru o analiză și o planificare corespunzătoare. Mai mult, POS DRU ne arată că definirea programelor poate da un plus de coerență și consistență intervențiilor finanțate din Fondurile Structurale.

Bune practici în România: Programul Operațional Sectorial Transport

I. Metodologie – Identificarea practicilor necorespunzătoare

Etapa de programare a POS Transport este identificată ca exemplu de practică necorespunzătoare în vederea implementării în domeniul Instrumentelor structurale a principiului egalității de șanse, neîndeplinind niciunul din cele șapte criterii stabilite pentru a evalua integrarea corespunzătoare a principiului:



II. Prezentare generală și descriere – Ce înseamnă practică necorespunzătoare

POS T se distinge ca exemplu de practică necorespunzătoare din punct de vedere al aplicării în etapa de programare a principiilor egalității șanselor și nediscriminării, ca urmare a nivelului redus al importanței acordate acestor aspecte în etapele de analiză de context, elaborare a strategiilor și concepere a intervențiilor.

Neîndeplinirea criteriilor legate de inițierea programării și analiza de context

POS Transport include o analiză a situației existente în ceea ce privește infrastructura de transport din România, concept ce nu se intersectează cu niciunul din aspectele legate de egalitatea de șanse. În ciuda faptului că se poate conveni că acest tip de intervenție nu are niciun impact direct asupra problemelor legate de egalitatea de șanse sau grupurile vulnerabile, programul are capacitatea de a interveni asupra variabilelor macro și contextuale ale teritoriului, care iau în considerare și astfel de aspecte.

Având în vedere că obiectivul general al programului este de a „promova un sistem de transport sustenabil în România, care să faciliteze o *deplasare a persoanelor* și bunurilor în condiții de siguranță, rapiditate și eficiență, cu un nivel de deservire corespunzător, la standarde Europene, în interiorul țării, în Europa și între și în interiorul regiunilor din România”, analiza de context ar fi putut include date precum gradul de ocupare și șomajul, cu defalcări în funcție de sex și regiune, indicatori de sărăcie în funcție de regiune, distribuția populației cu dizabilități în funcție de regiune, adică acele variabile care, pe termen lung, pot înregistra schimbări induse de intervențiile din cadrul programului.

Neîndeplinirea criteriilor legate de elaborarea strategiilor

Capitolul din POS T dedicat strategiei identifică din perspectivă generală gradul de corelare cu strategia de la Lisabona și cu liniile directoare de la nivel comunitar referitoare la politica de coeziune în vederea susținerii creșterii economice și a numărului locurilor de muncă pentru perioada 2007-2013.

Programul pornește de la premisa că egalitatea de șanse reprezintă o problemă majoră care afectează evoluția economică și socială în România și că accesul la oportunitățile de angajare din sectorul transporturilor este în continuare caracterizat de discrepanțe generate de gen. Programul dovedește că acordă atenție aspectelor legate de egalitate și menționează măsuri (fără a fi foarte specific în acest sens) pentru acordarea unui acces egal la piața muncii pentru femei, romi și imigranți pe parcursul etapei de elaborare a proiectelor POS T (există specificații în DCI).

Accesul egal se dorește a fi realizat și prin intermediul politicii de resurse umane din POS T, dar și în baza programului AT AP, după cum se prezintă în DCI. Textul PO se referă în mod special, în baza AP 2 și în complementaritate cu POS, la populația rurală care ar avea un acces mai bun la serviciile de sănătate ca urmare a unei infrastructuri regionale îmbunătățite.

Pe de altă parte, strategia programului nu pare să aibă în vedere contribuția pozitivă de ansamblu la atingerea obiectivului egalității de șanse pe care îmbunătățirea infrastructurii de transport și a serviciilor o poate avea prin eliminarea barierelor din calea mobilității. O infrastructură mai bună poate contribui la o creștere a competitivității sectoarelor de producție, la o mai mare accesibilitate și atractivitate a unor teritorii mai puțin dezvoltate, unde femeile, persoanele cu dizabilități și minoritățile se confruntă cu probleme și mai mari. În plus, această îmbunătățire poate promova un echilibru mai bun între viața personală și cea profesională și poate duce la creșterea oportunităților de angajare pentru populația cu venituri mai mici.

Pe scurt, nerecunoașterea acestor aspecte înseamnă o nerecunoaștere a posibilei contribuții pe care o poate avea programul în ceea ce privește îmbunătățirea condițiilor grupurilor dezavantajate și promovarea unor oportunități egale.

Neîndeplinirea criteriilor legate de indicatorii programului

Data fiind natura intervențiilor, neîndeplinirea acestor criterii nu trebuie să fie considerată drept exemplu de practică necorespunzătoare.

Neîndeplinirea criteriilor legate de definirea intervențiilor

Date fiind obiectivele sale strategice, POS Transport nu previzionează nicio intervenție specifică, adresată grupurilor vulnerabile. Documentul privind programarea conține o afirmație generică, conform căreia se va acorda o atenție deosebită asigurării unor măsuri de respectare a principiului egalității între sexe și de protejare a grupurilor vulnerabile, precum românii, persoanele cu dizabilități și imigranții. Pe de altă parte, programul nu evidențiază în niciun fel aspectele legate de accesibilitatea fizică la infrastructura construită pentru persoanele cu dizabilități, nici măcar în ceea ce privește respectarea cerințelor legale minime.

III. Concluzii

Lipsa unei atenții speciale acordate aspectelor legate de egalitatea de șanse în cadrul etapei de programare a condus la un nivel scăzut al acestei atenții și în etapele ulterioare ale implementării programului⁶⁷, cum ar fi lansarea apelurilor de propuneri de proiecte, procesul de selectare, monitorizare și evaluare, principiul parteneriatelor.

Cu toate că efectele acestui tip de program asupra problemelor legate de egalitatea de șanse sunt indirecte, ar fi putut fi adoptată o abordare mai specifică începând cu etapa de programare, cu problemele legate de accesibilitatea la infrastructura construită.

⁶⁷ S-a ajuns la această concluzie după analizarea tuturor celor 7 etape din cadrul acestui program. În ciuda faptului că are un impact potențial asupra anumitor aspecte și grupuri vulnerabile, în special grupurile de persoane cu dizabilități, POS T nu a luat în considerare ideea de a acorda o atenție sporită acestor aspecte și grupuri vulnerabile, în ceea ce privește conceperea intervențiilor, monitorizarea, evaluarea și raportarea rezultatelor acestora.

Bune Practici în UE:

FSE Programul Operațional Național pentru Regiuni Convergente „Guvernanță și acțiuni sistemice”, Italia

Obiectivul general al programului „Guvernanță și acțiuni sistemice” este de a susține capacitatea instituțională și de guvernanță în vederea atingerii obiectivelor la nivel european de învățare pe parcursul întregii vieți și de ocupare a forței de muncă, dar și de promovare și consolidare, la nivel național, a inovării, calității și integrării sistemele educaționale, de formare și de ocupare a forței de muncă.

Unul dintre obiectivele specifice ale acestui program este „Promovarea și consolidarea egalității de șanse și combaterea oricărei forme de discriminare” prin intermediul unei axe prioritare dedicate, denumită „*Egalitatea de șanse și nediscriminare*”, cu scopul de a utiliza experiența dobândită în cadrul perioadei de programare 2000-2006 cu privire la egalitatea de șanse între bărbați și femei și, pe de altă parte, de a dezvolta, în funcție de prioritățile stabilite pentru perioada 2007-2013, noi căi de intervenție, atât prin integrarea acțiunilor care largesc sfera de aplicare a intervențiilor, de la egalitatea între sexe la toate formele de discriminare, cu referiri speciale la aspectele legate de învățare și ocuparea forței de muncă. Strategia acestei axe prioritare ia în considerare toate liniile directe de la nivel comunitar și național care sunt aferente respectării principiului egalității de șanse. Prin aceasta, sunt vizate atât domeniul de aplicare al intervenției FSE, cât și barierele culturale existente.

Organismul intermediar responsabil cu implementarea acestei axe prioritare este Departamentul pentru egalitatea de șanse și nediscriminare. DPO este un departament al președinției Consiliului de miniștri din cadrul guvernului italian. Printre altele, acesta are rolul fundamental în ceea ce privește valorificarea oportunităților și resurselor furnizate de Fondurile Europene, la nivel național și regional, în domeniile egalității de șanse și nediscriminării.

Conform art. 16 din Regulamentul General, DPO și-a asumat două obiective specifice. Primul constă în „urmărirea și extinderea în continuare a proceselor de asistență în ceea ce privește implementarea principiului egalității de șanse dintre bărbați și femei în domeniile ocupării, instruirii și în cadrul sistemului socio-economic”. În urma acestui obiectiv au rezultat acțiuni precum:

- ▶ implementarea și consolidarea acțiunilor care au în vedere monitorizarea și evaluarea din perspectiva de gen
- ▶ susținerea inițiativelor de înlăturare a barierelor bazate pe gen

Cel de-al doilea obiectiv specific constă în „eliminarea stereotipurilor de discriminare pe bază de rasă, origine etnică, religie, convingeri personale, dizabilități, vârstă și orientare sexuală”. În urma acestui obiectiv au rezultat acțiuni precum:

- ▶ Experimentarea transferabilității liniilor directe operaționale cu scopul de a realiza o evaluare din perspectiva genului și evaluări care sunt sensibile la alte forme de discriminare
- ▶ Implementarea și consolidarea acțiunilor sistemice care au în vedere monitorizarea și evaluarea din perspectiva de gen.

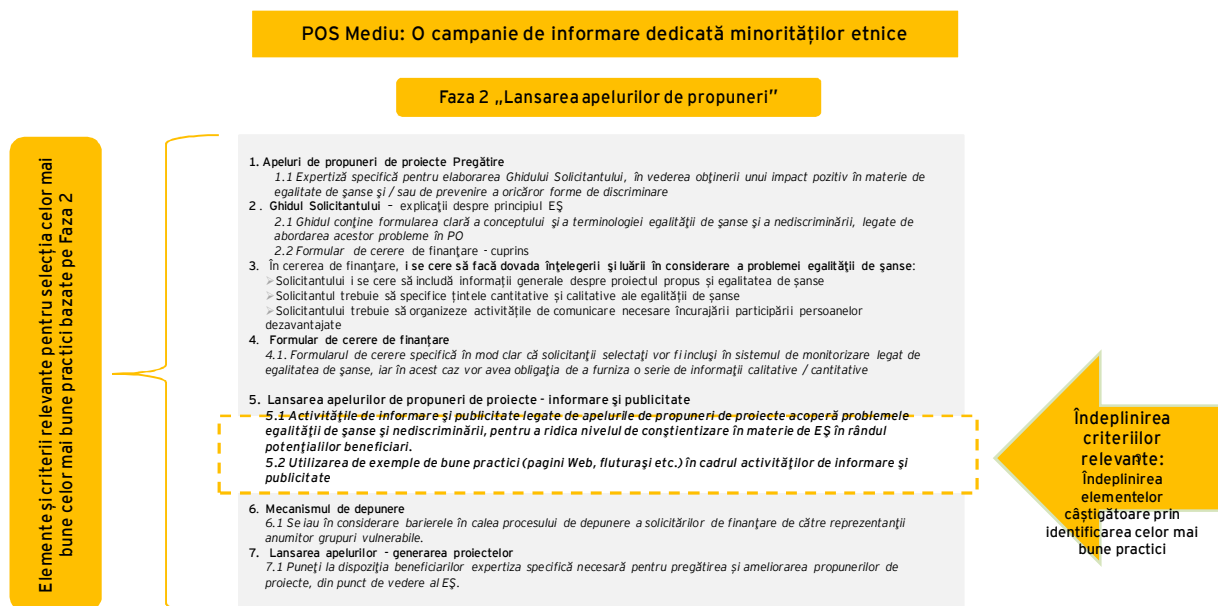
FAZA 2:

LANSAREA APELURILOR DE PROPUNERI DE PROIECTE

Bune practici în România: POS Mediu

I. Metodologie – Calea către cele mai bune practici

Etapa de lansare a apelurilor de propuneri de proiecte pentru POS Mediu este definită ca exemplu de bună practică în vederea implementării în domeniul instrumentelor structurale a principiului egalității de șanse, în special în ceea ce privește activitățile de informare și publicitate, îndeplinind cele 2 criterii necesare:



II. Prezentare generală – Ce înseamnă bună practică

Programul Operațional Sectorial Mediu pentru perioada 2007-2013 este unul dintre cele șapte programe finanțate în baza obiectivului de convergență al politicii regionale UE în România, cu o alocare financiară totală de 4,5 miliarde EUR. Obiectivul global al POS Mediu constă în **îmbunătățirea standardelor de viață ale populației și a standardelor de mediu**, vizând, în principal, respectarea acquis-ului comunitar de mediu:

Axa Prioritară 1	Axa Prioritară 2	Axa Prioritară 3	Axa Prioritară 4	Axa Prioritară 5
Investiții în sistemele de apă și apă uzată	Investiții în sistemele de management integrat al deșeurilor și reabilitarea siturilor istorice contaminate	Investiții în sistemele de încălzire urbană	Sisteme de management pentru protecția naturii	Investiții în infrastructura de prevenire a riscurilor naturale în zonele cele mai expuse la risc

Pentru a informa toți potențialii beneficiari și toți cetățenii români cu privire la rolul Programului, la oportunitățile de finanțare disponibile și la potențialele avantaje pe care le pot aduce investițiile, programul a adoptat și implementat un plan de comunicare prin care se prevede un set de instrumente precum un site web dedicat programului, evenimente de diseminare, publicații și alte materiale media.

În acest context, în anul 2011, AM a POS Mediu a demarat o campanie promoțională la nivel național cu privire la program, în limba română. Campania a inclus activități de comunicare și pregătirea materialelor de branding, cu scopul de a evalua impactul la nivel național al Programului.

Deoarece rezultatele campaniei menționate au înregistrat o popularitate de 34% a programului POS Mediu în rândul populației urbane cu vârste cuprinse între 18 și 65 de ani, AM a decis să demareze o altă campanie, de această dată **vizând minoritățile etnice prin utilizarea unor canale media dedicate**, cu scopul de a crește nivelul de conștientizare cu privire la program în rândul publicului larg.

Această nouă campanie, implementată în perioada martie - august 2012, a vizat obiectivul general de „*asigurare a accesului la informații legate de POS Mediu, de o manieră egală și nediscriminatorie, în limba minorităților naționale pentru care există canale media dedicate*”. Grație lansării acestei campanii, publicul larg a fost informat - atât cel vorbitor de limbă română cât și cel aparținând minorităților naționale - cu privire la obiectivele, importanța și prioritățile dezvoltării și modernizării unor infrastructuri speciale de mediu.

III. Descriere - Cum s-a realizat obiectivul?

În primul rând, proiectul a constatat în adaptarea conceptelor media ale programului elaborat în cadrul campaniei naționale precedente în limba minorităților etnice pentru care existau deja canale media dedicate și, prin urmare, în elaborarea unui plan de mediatizare.

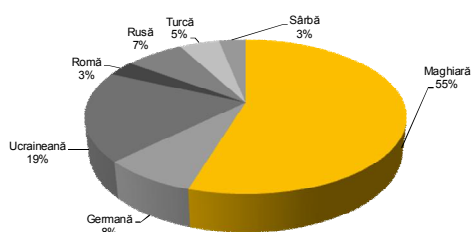
Au fost alese șapte limbi:

- ▶ Germană;
- ▶ Maghiară;
- ▶ Rusă;
- ▶ Ucraineană;
- ▶ Turcă
- ▶ Romă;
- ▶ Sârbă.

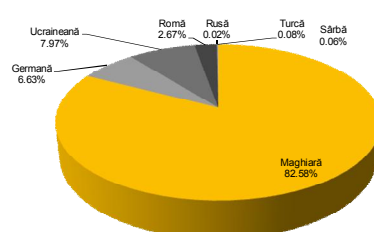
Planul de mediatizare s-a derulat în perioada aprilie - iunie a anului 2012. În această perioadă au fost transmise 5231 de spoturi radio cu durata de 40 de secunde fiecare, prin intermediul a 54 de stații radio ce acoperă 24 din cele 41 de județe ale României. În același timp, aparițiile din presă au fost în număr total de 310, prin intermediul a 30 de ziare, dintre care unul cu acoperire națională.

Distribuția aparițiilor în mass-media audio și în presă, în funcție de minoritate etnică, este prezentată în graficele următoare:

Distribuția spoturilor audio în funcție de limbă:



Distribuția spoturilor de presă în funcție de limbă:



„*NOI INVESTIM ÎN MEDIU. CREDEM ÎN VIITOR*”. Acest slogan a fost elaborat în prima campanie promoțională (2008 – 2009) și a fost adoptat și în campania dedicată, cu scopul de a asigura recunoașterea programului și de a menține identitatea vizuală puternică deja dobândită.






Prin urmare, **POS Mediu reprezintă o bună practică în etapa de lansare a apelurilor de propuneri, în mod special în ceea ce privește activitățile de informare și publicitate care vizează grupurile vulnerabile** deoarece:

- ▶ Este prima inițiativă lansată în România în domeniul Instrumentelor Structurale care vizează minoritățile naționale;

- ▶ Are ca scop asigurarea accesului gratuit, egal și nerestricționat la informații cu privire la oportunitățile de finanțare disponibile în cadrul Programului.

IV. Efecte – Diferența care a contat

După cum se arată în imaginea de mai jos, implementarea campaniei de informare cu privire la POS Mediu – în conformitate cu prevederile art. 16 din Regulamentul 1083/2006 al Regulamentului General cu privire la egalitatea de gen și nediscriminarea – a generat mai multe efecte pozitive, care vor contribui într-un final la reechilibrarea efectelor negative ale altor forme de discriminare ce afectează categoriile dezavantajate.

Campanie de informare despre POS MEDIU	
Acces egal și nerestricționat la informație	
Acces egal la programe pentru toți potențialii lor beneficiari, indiferent de apartenența la grupuri etnice, fie ele majoritare sau minoritare	
Asistență financiară acordată exclusiv pe baza criteriilor de selecție și calitatea a cererilor de finanțare a proiect	
Eliminarea barierelor nejustificate	
Eficiența și eficacitatea Programului atinse atât la nivel național, cât și regional	

De exemplu, datorită infrastructurii de colectare a apei și deșeurilor, finanțată prin intermediul POS, grupurile minoritare pot obține beneficii pe plan socio-economic.

V. Replicabilitate - O lecție pentru viitor

Campania promoțională derulată în limba minorităților naționale este o bună practică ce poate fi replicată cu ușurință în cadrul altor programe operaționale, prin transpunerea informațiilor și materialelor publicitare existente (cum sunt spoturile radio, site-urile web, broșurile) în limbile minorităților etnice.

Una din lecțiile învățate este reprezentată de importanța desfășurării unor evaluări ale impactului activităților de comunicare. De fapt, aceste evaluări pot susține planificarea unor activități de comunicare viitoare, cum a fost și acest caz, în care evaluarea unei campanii promoționale la nivel național a condus la lansarea unei campanii de comunicare dedicată, care a vizat minoritățile etnice. În acest context, susținerea politică ar trebui să fie considerată un factor de succes important.

Traducerea campaniilor promoționale în limba minorităților facilitează accesul grupurilor vulnerabile la instrumentele structurale, ceea ce conduce la o mai mare conștientizare și la un interes sporit față de program.

VI. Concluzii

Eliminarea barierelor lingvistice cu care se confruntă minoritățile etnice în ceea ce privește oportunitățile de finanțare disponibile în baza POS Mediu este un exemplu de bună practică deoarece inițiativa:

- ▶ Aplică în mod adecvat principiul egalității de șanse
- ▶ Asigură acces egal la informații legate de toate avantajele potențiale ale instrumentelor structurale.



Bune practici în UE:

Exemplu de buna practică „Ghid de bune practici pentru egalitatea de șanse: Egalitatea transpusă în practică – Realizare” - Scoția

Ghidul, publicat prin de Partnership Ltd din Scoția pentru Obiectivul 3 al FSE, a fost conceput pentru a asigura pentru proiecte un manual ușor de utilizat, cu scopul de a asigura faptul că integrarea principiului egalității de șanse are loc în fiecare etapă de concepere și executare a proiectului și de a împărtăși din experiența integrării principiului egalității de șanse în proiectele finanțate din Fondurile Structurale Europene în Scoția.

Toate proiectele trebuie să încorporeze aspectele legate de egalitatea de șanse ca o condiție pentru sprijinul acordat din fonduri structurale, iar ghidul are menirea de a prezenta modul în care aspectele legate de egalitate pot fi integrate în diverse tipuri de proiecte și în diferite etape ale acestora. Ghidul a fost conceput ca manual de referință pentru entitățile care au elaborat proiectele și managerii de proiect. Ghidul este structurat în trei secțiuni principale:

- ▶ O prezentare a modului de integrare a principiului egalității de șanse în Scoția,
- ▶ Un ghid progresiv despre modul în care aspectele legate de egalitatea de șanse pot fi integrate în diferite tipuri de proiecte, în etapele de concepere și execuție,
- ▶ Exemple de bune practici și studii de caz extrase pentru o serie de proiecte.

Ghidul oferă exemple din cele cinci programe ce sunt finanțate din Fonduri Structurale și din cele patru programe cu inițiativă comunitară care au fost active în Scoția în perioada 2000-2006.

Ghidul monitorizează activitatea din cadrul proiectului de-a lungul diferitelor etape ale ciclului de viață și indică modalități prin care aspectele legate de egalitatea de șanse pot fi încorporate - de la etapa de elaborare a proiectului, etapele de consultare, execuție, monitorizare și evaluare. Sunt oferite exemple din proiecte reale, pentru a se reflecta varietatea de activități finanțate prin programe și pentru a se indica modul în care egalitatea de șanse poate fi încorporată în diferite tipuri de proiecte.

Ghidul nu a fost conceput cu scopul de a reprezenta o listă de verificare pentru proiecte. Nu toate sugestiile practice referitoare la modul de abordare a problemelor de egalitate vor fi relevante pentru fiecare proiect, însă sugestiile permit pentru proiectele respective alegerea unor aspecte care să fie relevante pentru activitatea abordată, pentru modul de organizare și pentru stilul de lucru în parteneriat. Astfel se poate ajunge la crearea unei abordări a integrării principiului egalității care să fie special adaptată fiecărui proiect în parte.

Ghidul analizează toate aspectele de concepere și execuție și oferă exemple care acoperă următoarele chestiuni:

- ▶ Care sunt cele câteva probleme legate de egalitate?
- ▶ Ce resurse de asistență există?
- ▶ Exemple ale modului în care egalitatea de șanse poate fi integrată mai eficient în activitatea proiectelor finanțate din Fonduri Structurale.

Ghidul preia exemple ale diferitelor tipuri de activități din proiecte reale, precum:

- ▶ Demararea și dezvoltarea afacerilor, Cercetare și dezvoltare
- ▶ Dezvoltare economică în cadrul comunității, Dezvoltare rurală, Dezvoltare urbană
- ▶ Amplasamente, incinte și infrastructură, Turism
- ▶ Formare pentru angajați, Formare pentru șomeri

Exemplele specifică modul în care proiectele au încorporat problemele legate de egalitatea de șanse:

- ▶ Recunoașterea faptului că nu toate grupurile și indivizii au aceleași nevoi
- ▶ Furnizarea în manieră flexibilă a resurselor de asistență și formare, pentru a lua în considerare responsabilitățile legate de servicii de asistență și angajare
- ▶ Consultarea din timp cu grupuri și indivizi, în vederea obținerii unei mai bune înțelegeri a nevoilor și a resurselor de asistență necesare

Exemplu de buna practică „Ghid de bune practici pentru egalitatea de șanse: Egalitatea transpusă în practică – Realizare” - Scoția

- ▶ Utilizarea materialelor publicitare, de marketing și de formare care folosesc un limbaj și imagini universale
- ▶ Abordarea problemelor legate de accesibilitate, inclusiv cele legate de accesul fizic pentru cei cu probleme senzoriale sau de mobilitate; și materiale accesibile
- ▶ Promovarea unor mesaje pozitive legate de egalitatea de șanse
- ▶ Colaborarea cu partenerii și angajații pentru a elabora strategii de promovare a egalității de șanse.

Sursa: <http://www.scotland.gov.uk/Topics/Business-Industry/support/17404/StructuralFunds2007-201/HorizontalThemes/EOGuidance>

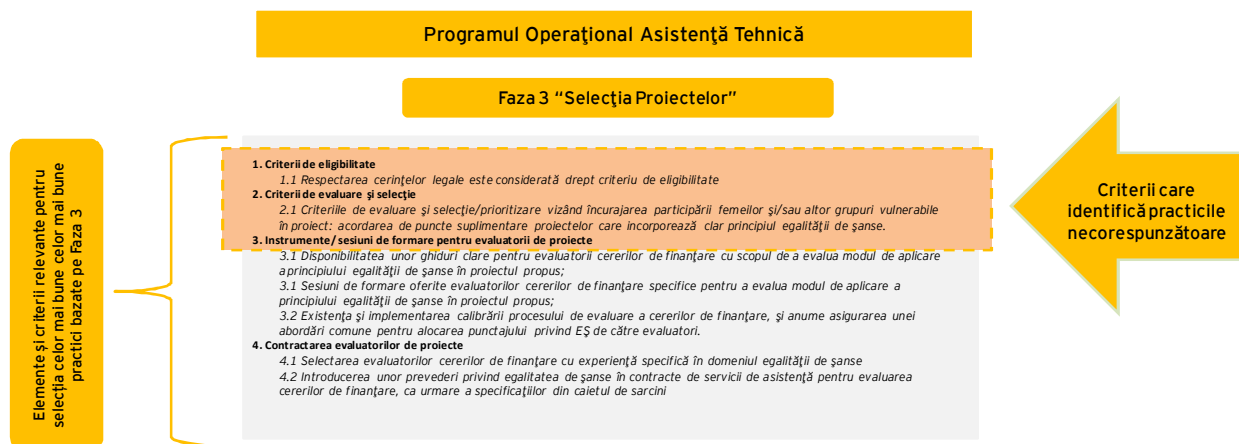
FAZA 3:

SELECȚIA PROIECTELOR

Practici necorespunzătoare în România: Programul Operațional Asistență Tehnică

I. Metodologie – Identificarea practicilor necorespunzătoare

Etapa de selecție a proiectelor PO AT este identificată ca exemplu de practică necorespunzătoare în vederea implementării în domeniul Instrumentelor Structurale a principiului egalității de șanse, neîndeplinind niciunul din criteriile stabilite pentru a evalua integritatea corespunzătoare a principiului:



II. Prezentare generală și descriere – Ce înseamnă practică necorespunzătoare

PO AT este un program cu un impact potențial ridicat asupra implementării principiului egalității de șanse și nediscriminării, în special prin intermediul unora dintre activitățile incluse în acesta, cum sunt sesiunile de formare orizontală, studiile și evaluările, sesiunile SMIS. PO AT este astfel prezentat ca exemplu de practică necorespunzătoare prin prisma lipsei de concentrare asupra aspectelor legate de egalitatea de șanse în etapa de selecție a proiectelor.

Neîndeplinirea criteriilor legate de eligibilitate, evaluare și selecție (elementele 1, 2)

Documentul-cadru de implementare a POAT nu definește niciun criteriu de selecție pentru aplicațiile proiectului cu excepția respectării politicilor naționale și comunitare și conformitatea cu obiectivele programului, specificând faptul că autoritatea de management va selecta aplicațiile în funcție de listele de verificare incluse în procedurile interne și în ghidurile solicitanților.

Ghidurile solicitanților nu includ niciun detaliu suplimentar legat de criteriile de eligibilitate și selecție, în plus față de cele incluse în Programul Operațional. Drept urmare, din perspectiva egalității de șanse, atât procesul de eligibilitate, cât și cel de selecție, iau în considerare în mod exclusiv respectarea legislației în vigoare la nivel național și comunitar.

III. Concluzii

Lipsa criteriilor specifice de eligibilitate și selecție aferente egalității de șanse limitează potențialul impact al POAT asupra acestui aspect, mai ales din punct de vedere al acțiunilor integratoare. Respectarea cerințelor legale minime ar putea fi formulată cel puțin într-o manieră mai explicită, iar procesul de selecție ar putea prevedea, cel puțin în cazul anumitor tipuri de operațiuni, puncte suplimentare pentru proiectele care promovează egalitatea de șanse.

Bune practici la nivel european:

Evoluția apelurilor de propuneri de proiecte VP/2012/007: Apeluri de propuneri de proiecte pentru experimente asupra politicilor sociale, Comisia Europeană: DG Ocupare, Afaceri sociale și Incluziune

PROGRESS este programul UE de ocupare a forței de muncă și solidaritate socială creat pentru a asigura suport financiar pentru atingerea obiectivelor UE legate de ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și egalitatea de șanse. În afară de criteriile pe care le impune (și care pot conține referiri specifice la discriminarea pe bază de sex sau de altă natură), legate de eligibilitate și selecție, specifice pentru apelurile de propuneri de proiecte, acest program necesită ca toate activitățile să ia în considerare integrarea aspectelor legate de discriminarea pe bază de sex, nevoile persoanelor cu dizabilități și egalitatea de șanse pentru toți în vederea selectării și alcătuirii echipei de proiect. Drept exemplu, clauza inclusă în apelul de propuneri VP/2012/007, ușor transferabilă în orice program, precizează următoarele:

Cerințe legate de modul în care trebuie să se desfășoare activitățile

Programul PROGRESS are ca obiectiv promovarea aspectelor legate de discriminarea pe bază de sex în toate cele cinci secțiuni privind politicile și în toate activitățile pentru care se oferă suport. În consecință, beneficiarul va lua măsurile necesare pentru a se asigura că:

- ▶ Aspectele legate de egalitatea între sexe sunt luate în considerare atunci când sunt relevante pentru redactarea propunerii, acordând atenție situației în cauză și nevoilor femeilor și bărbaților;
- ▶ Implementarea activităților propuse include o perspectivă informată luând în considerare în mod sistematic dimensiunea de gen;
- ▶ Monitorizarea performanțelor include colectarea datelor defalcate în funcție de sex, atunci când este necesar;
- ▶ Echipa și/sau personalul propus respectă echilibrul între sexe la toate nivelurile.

În mod egal, nevoile persoanelor cu dizabilități vor fi recunoscute în mod adecvat și vor fi satisfăcute odată cu implementarea activităților propuse. Acest lucru va asigura, în mod deosebit, că în cazurile în care Beneficiarul organizează sesiuni de instruire și conferințe, lansează publicații sau dezvoltă site-uri web dedicate, persoanele cu dizabilități vor beneficia de acces egal la facilitățile sau serviciile furnizate. În cele din urmă, autoritatea contractantă încurajează beneficiarul să promoveze oportunități egale de angajare pentru întregul personal și pentru echipa de proiect. Acest lucru implică încurajarea Beneficiarului să promoveze categorii mixte de persoane, fără a ține cont de originea etnică, religie, vârstă și dizabilități. Beneficiarul va trebui să detalieze în raportul final al activității etapele și realizările sale în vederea satisfacerii acestor cerințe contractuale.

FAZA 4:

MANAGEMENTUL FINANCIAR ȘI CONTROL

Bune practici la nivel european:

Stabilirea bugetelor în funcție de gen, Italia

Experiențele legate de stabilirea bugetelor în funcție de gen au fost elaborate în Italia, începând cu anul 2000. Acestea s-au derulat în special la nivel local, municipal și provincial, doar în unele cazuri la nivel național. A existat de asemenea o inițiativă la nivel național care a constat în analiza în funcție de defalcarea pe gen a programării economice și financiare pentru anul 2008 (Legea Bugetului de Stat 2008). Cele mai multe proiecte au beneficiat de suport FSE.

Nivelul local al experimentării a dat naștere, începând cu anul 2002, la „Rețeaua de la nivel de provincie și municipiu pentru diseminarea analizei privind stabilirea bugetelor în funcție de gen și bunele practici în promovarea egalității de șanse”, care are rolul de a disemina modelul de stabilire a bugetelor în funcție de gen și toate inițiativele al căror scop este de a obține șanse egale pentru femei și bărbați. Această rețea instituțională a contribuit semnificativ la diseminarea datelor rezultate din experimentele legate de stabilirea bugetelor în funcție de gen în Italia, al căror număr a ajuns acum la aproximativ 60.

Unele din aceste instituții au promovat analiza pe bază de gen a documentelor bugetare; altele, în plus față de aceasta, au formulat propuneri de îmbunătățire a modului de repartizare a resurselor către femei; unele instituții au implementat aceste inițiative cu o anumită regularitate de-a lungul anilor; altele au elaborat ghiduri și module de formare cu privire la problema în cauză, direcționându-le către consilieri, directori și oficiali; altele au definit indicatori privind cheltuielile publice bazate pe gen; toate instituțiile au promovat acțiuni de conștientizare și implicare a tuturor actorilor cheie cu privire la stabilirea bugetelor în funcție de gen.

Competențele autorităților locale responsabile cu problematica stabilirii bugetelor în funcție de gen au fost: planificare și programare teritorială, mediu, agricultură, producție, lucrări publice, formare profesională, educație, politici sociale, cultură, sport și organizarea internă a instituției respective. În mai multe dintre aceste domenii au fost prezentate modalități de integrare a acțiunilor de stabilire a bugetelor în funcție de gen și în funcție de statutul social.

În acest context, este interesant de reamintit experiența coordonată la nivel național de către Isfol, începând cu anul 2002, ca urmare a acțiunii „Utilizarea resurselor conform unei perspective legate de sex în cadrul programării FSE”. După un proiect care a implicat 3 provincii în ultima perioadă de programare, acțiunile pentru perioada 2007-2013 vizează administrațiile regionale și promovează internalizarea dimensiunii de gen în toate etapele implementării procedurii de stabilire a bugetului, începând cu instrumentul de planificare bugetară la nivel regional. Intenția este de a începe și facilita un proces de a face procedurile de planificare și raportare economico-financiară mai transparente și de a asigura o distribuție mai echitabilă a resurselor între femei și bărbați.

Pentru a vizualiza o selecție a acestor experiențe, consultați: <http://www.civit.it/?p=4517>

Surse: www.pariopportunita.gov.it; www.retepariopportunita.it; www.isfol.it

FAZA 5 MONITORIZAREA

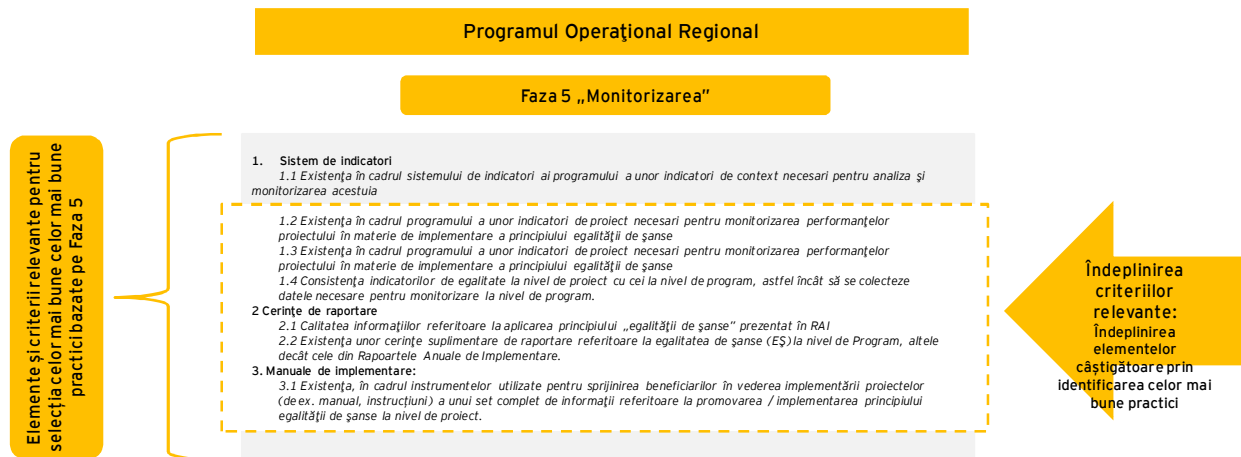
ȘI

FAZA 6 EVALUAREA

Bune practici în România privind monitorizarea: Programul Operațional Regional

I. Metodologie - Calea către cele mai bune practici

Faza de monitorizare a POR este identificată ca exemplu de bună practică în vederea implementării în domeniul Instrumentelor Structurale a principiului egalității de șanse, îndeplinind șase din cele șapte criterii stabilite pentru a evalua integrarea corespunzătoare a principiului:



II. Descriere și prezentare generală – Ce înseamnă bune practici

POR este unul dintre cele 7 Programe Operaționale finanțate în cadrul Obiectivului de Convergență al politicii regionale a UE în România, cu o alocare financiară de peste 4 miliarde EUR, obiectivul strategic al acestui program fiind acela de a susține o dezvoltare economică, socială și teritorială echilibrată și sustenabilă în regiunile din România.

Corelat cu principiul egalității de șanse, POR afirmă faptul că intervențiile sale - precum și sistemul de implementare - vor asigura măsurile necesare pentru a asigura accesibilitate pentru beneficiari, fără nicio discriminare bazată pe sex, rasă sau origine etnică, religie, vârstă, dizabilități și orientare sexuală.

În plus, acest obiectiv general este detaliat și printr-un număr de obiective specifice, care identifică zonele tematice de intervenție ale programului în ceea ce privește egalitatea de șanse.

- ▶ Asigurarea participării echilibrate a bărbaților și femeilor pe piața muncii
- ▶ Asigurarea egalității de șanse în educație și formare profesională
- ▶ Încurajarea femeilor în domeniul antreprenoriatului
- ▶ Reconcilierea vieții de familie cu cea profesională
- ▶ Asigurarea accesului la infrastructura socială pentru grupurile vulnerabile
- ▶ Asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților în cadrul procesului decizional
- ▶ Asigurarea unei infrastructuri moderne pentru educația preuniversitară a copiilor dezavantajați
- ▶ Asigurarea pentru studenți a unei infrastructuri moderne de educație pre-universitară

Îndeplinirea criteriilor legate de sistemul de indicatori (criteriile 1.2, 1.3 și 1.4)

Pentru a putea asigura o monitorizare adecvată a contribuției pe care o are programul la implementarea principiului egalității de șanse, autoritatea de management a inclus în sistemul de indicatori un set de indicatori suplimentari, cu scopul de a observa efectele produse prin intervențiile finanțate asupra grupurilor vulnerabile (în mod special femei, persoane cu dizabilități și romi).

<p>AP 1: Sprijinirea dezvoltării durabile a orașelor - poli urbani de creștere</p> <p>DMI 1.1: Planuri integrate de dezvoltare urbană</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Numărul de locuri de muncă create defalcate pe gen, etnie romă, persoane cu dizabilități ▶ Numărul de persoane care beneficiază de servicii sociale reabilite/modernizate detaliate pe categorii a) copii, persoană în vârstă, persoane cu dizabilități, dependenți de droguri, foști condamnați, persoane care au fost victimele unor abuzuri; b) populația romă; c) bărbați/femei ▶ Numărul de persoane reintegrate pe piața muncii, detaliate pe categorii, precum bărbați/femei, populație romă și persoane cu dizabilități 	<p>AP 3: Îmbunătățirea infrastructurii sociale</p> <p>DMI 3.1 Reabilitarea / modernizarea / echiparea infrastructurii serviciilor de sănătate</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Numărul de bărbați/femei care au beneficiat de serviciile de sănătate oferite de unități medicale reabilite/echipate <p>DMI 3.2 Reabilitarea / modernizarea / dezvoltarea și echiparea infrastructurii serviciilor sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Numărul de persoane reintegrate pe piața muncii, detaliate pe categorii, precum bărbați/femei, populație romă și persoane cu dizabilități
<p>AP 2: Îmbunătățirea infrastructurii de transport regionale și locale</p> <p>DMI 2.1 Reabilitarea și modernizarea rețelei de drumuri județene, străzi urbane</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Numărul de locuri de muncă create în perioada de execuție a proiectului detaliate pe categorii precum bărbați/femei, populația romă 	<p>AP 4: Consolidarea mediului de afaceri regional și local</p> <p>DMI 4.3: Sprijinirea dezvoltării microîntreprinderilor</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Numărul de locuri de muncă create în perioada de execuție a proiectului detaliate pe categorii precum bărbați/femei, populația romă

Este important de evidențiat faptul că solicitanții trebuie să detalieze în cererea de finanțare contribuția pe care o au proiectele lor la promovarea egalității de șanse (aceasta poate aduce puncte suplimentare).

În același timp, solicitanții trebuie să raporteze progresul înregistrat în vederea atingerii obiectivelor, acesta fiind monitorizat prin intermediul unor raportări periodice în numele beneficiarilor și cu ocazia vizitelor la fața locului.

Îndeplinirea criteriilor legate de manualele de implementare (criteriul 3.1):

Monitorizarea și implementarea principiului egalității de șanse a fost susținut prin activitatea de diseminare a „Broșurii pentru egalitatea de șanse și nediscriminare”, care conține informații practice pentru implementarea principiului egalității de șanse în cadrul fazelor de elaborare, implementare, monitorizare și evaluare ale proiectului.

Îndeplinirea criteriilor legate de cerințele de raportare (criteriile 2,1 și 2.2):

Angajamentul solid al programului față de promovarea egalității de șanse este reflectat în nivelul de informații relevante incluse în Rapoartele Anuale de Implementare (RAI).

De exemplu, raportul RAI pentru anul 2011 a avut în vedere angajamentul activ din partea actorilor interesați ai Programului în ceea ce privește aspectele legate de romi, prin participarea la conferințe naționale, consultări cu Comisia Europeană și identificarea potențialelor măsuri de luat pentru o mai bună abordare a problemei integrării populației de romi în următoarea perioadă de programare.

De asemenea, sunt incluse exemple de intervenții finanțate în baza programului, împreună cu efectele specifice ale acestora, cuantificate prin intermediul unor indicatori pentru categoriile relevante de grupuri vulnerabile.

Preocuparea POR pentru problemele legate de egalitatea de șanse este confirmată prin activitățile Comitetului de Monitorizare a Programului, printre membrii cărui se numără reprezentanți ai grupurilor vulnerabile.

Pentru a înțelege mai bine contribuția intervențiilor finanțate până în prezent în baza POR la „Strategia națională pentru populația romă”, pe durata ședințelor Comitetului de Monitorizare se va acorda o atenție deosebită prezentării rezultatelor obținute prin proiectele POR care vizează comunitățile de romi.

III. Efecte – Diferența care a contat

Sistemul de indicatori al POR permite monitorizarea implementării principiului egalității de șanse, de la nivel de proiect la nivel de program, acordându-se o atenție sporită femeilor, persoanelor cu dizabilități și persoanelor de etnie romă.

Sistemul de monitorizare și recomandările practice oferite în „*Broșura pentru egalitatea de șanse și nediscriminare*” au pus bazele unei aplicări eficiente a principiului la nivel de beneficiar, asigurând faptul că grupurile dezavantajate au acces la infrastructură, bunuri și servicii create prin intermediul programului și că își îmbunătățesc nivelul de trai per ansamblu.

IV. Replicabilitate - O lecție pentru viitor

Exemplul oferit de POR arată că o monitorizare eficientă a principiului egalității de șanse se poate realiza în cadrul oricărui Program Operațional prin:

1. Definirea unui set care să cuprindă indicatori relevanți pentru principiul egalității de șanse și care sunt exprimați coerent la nivel de proiect și la nivel de program;
2. Furnizarea către beneficiari a instrumentelor adecvate pentru a asigura înțelegerea aspectelor legate de egalitatea de șanse și a cerințelor de monitorizare aferente acestor probleme;
3. Asigurarea unei monitorizări active bazată pe asistența acordată beneficiarilor pentru ca aceștia să respecte principiul egalității de șanse pe parcursul implementării proiectului;
4. Îmbunătățirea tipului și calității informațiilor relevante care sunt puse la dispoziția actorilor interesați ai programului atât prin intermediul Rapoartelor Anuale de Implementare, cât și în cadrul ședințelor Comitetelor de Monitorizare.

În plus, este relevant să se asigure o abordare coerentă între monitorizarea egalității de șanse și alte faze cheie ale ciclului de viață al programului, prin:

- ▶ Evaluarea și punctarea cererilor de finanțare în funcție de anumiți indicatori de rezultate;
- ▶ Acordarea de asistență beneficiarilor în vederea implementării proiectelor;
- ▶ Programare ce vizează principiul egalității de șanse, pe baza unei analize a necesităților;
- ▶ Promovarea proiectelor de succes, care vor fi în cele din urmă replicate și la nivelul altor beneficiari;
- ▶ Asigurarea continuității exercițiilor de programare, pentru a se obține sustenabilitatea rezultatelor.

V. Concluzii

Sistemul de monitorizare al Programului Operațional Regional este considerat a fi un exemplu de bună practică în gestionarea Fondurilor Structurale din România prin aceea că **acesta include un set complet de indicatori axați pe egalitatea de șanse, defalcate în funcție de gen, origine etnică, dizabilități și vârstă.**

Abordarea adoptată pentru monitorizarea egalității de șanse

- ▶ este aliniată strategiei generale a Programului în ceea ce privește abordarea grupurilor vulnerabile;
- ▶ a condus la integrarea coerentă a principiului în diferite faze ale ciclului de viață al programului, precum și în faza de definire a abordării specifice care urmează să fie adoptată în următoarea perioadă de programare.

Bune practici în UE pentru monitorizare și evaluare:

ISFOL: Bună practică în privința guvernanței și suportului pentru activitățile de monitorizare și evaluare ale autorităților naționale și regionale, din perspectiva egalității de șanse în cadrul FSE, Italia

ISFOL este un institut public de cercetare care are avizul Departamentului pentru Egalitatea de Șanse și nediscriminare să implementeze anumite acțiuni în cadrul Axei Prioritare „Egalitate de șanse și nediscriminare” privind „Guvernanța și acțiunile sistemice”, prezentat ca exemplu de bună practică în faza de programare. Începând cu anul 2002, ISFOL **a dezvoltat un model de evaluare**, util pentru a înregistra diferitele efecte (în principalele etape ale implementării: realizare-rezultat-impact) ale politicilor publice asupra bărbaților și femeilor, în funcție de condițiile acestora (de exemplu: vârstă, stare civilă, educație, calitatea de părinte, prezența altor persoane aflate în întreținere etc.).

Politicile publice avute în vedere de modelul menționat mai sus sunt cele cofinanțate de către FSE, incluzând politicile legate de ocupare, formare profesională și, în general, dezvoltarea resurselor umane. De-a lungul timpului, modelul a fost diseminat, testat în cooperare cu autoritățile naționale și regionale, actualizat și aplicat.

Au fost elaborate și diseminate rapoarte de cercetare și ghiduri cu privire la integrarea principiului egalității de șanse per ansamblu, precum și a unor aspecte specifice, cum ar fi reconcilierea vieții de familie și cea profesională, **indicatori de monitorizare și evaluare** specifici fiecărui gen în parte, evaluarea pe bază de gen a alocării resurselor publice.

DPO și ISFOL încearcă, prin intermediul oportunităților oferite de fondurile FSE pentru perioada 2007-2013, să valorifice experiența dobândită în domeniul evaluării sexelor, pentru a extinde această experiență și în cazul altor tipuri de evaluări. Dată fiind sensibilitatea problemelor cu care s-au confruntat diferite grupuri cu risc de discriminare, ISFOL coordonează un parteneriat complex, ce include reprezentanți ai grupurilor vulnerabile în cauză (ONG-uri, sindicate, asociații etc.) cu scopul de a analiza dacă și cum diferă specificitățile discriminării pe bază de gen față de alte specificități discriminatorii și cum poate fi inclus acest aspect în criteriile de evaluare.

Surse: www.pariopportunita.gov.it; www.retepariopportunita.it; www.isfol.it

FAZA 7:

PRINCIPIUL PARTENERIATULUI

Bune practici în UE:

Legea privind integrarea egalității de gen, Finlanda

Cu toate că nu este direct elaborată în cadrul Instrumentelor Structurale, Legea finlandeză pentru egalitate din 2004 oferă un exemplu cu privire la cele mai bune practici de integrare a principiului egalității de șanse în principiul parteneriatelor, care poate fi replicat în cadrul Instrumentelor Structurale.

Legea finlandeză pentru egalitate din 2004 obligă autoritățile publice în general să promoveze egalitatea. În esență, acest lucru necesită integrarea considerațiilor legate de egalitate, indiferent de vârstă, origine etnică și națională, limbă, religie, convingeri, dizabilitate, stare de sănătate, orientare sexuală și „orice altă situație”. În 2009, Ministerul de Interne a efectuat o etapă pilot a acestui proces de integrare, cu scopul de a elabora o nouă Lege a integrării. Acesta a fost un exercițiu unic. Instrumentul utilizat în cadrul acestei inițiative a fost participarea. Atunci când se stabilește o abordare pe termen lung va trebui utilizată și selecția.

Obiectivul integrării principiilor de nediscriminare și egalitate în Legea integrării a fost acela de a asigura că Legea susține relații inter-etnice bune. Un alt scop a fost acela de a promova egalitatea pentru o diversitate de imigranți, prin intermediul unor acțiuni și măsuri pozitive de a-și continua reprezentarea la toate nivelurile.

Ministerul de Interne a pus bazele unui comitet director cu domeniu larg de acțiune în vederea acestei integrări. Au fost selectați membri din diferite ministere relevante, din administrațiile regionale și locale, din organizațiile neguvernamentale, din organismele care militează pentru egalitate, parteneri sociali și alte persoane. Au fost stabilite cinci subgrupuri diferite, inclusiv unul pentru „Egalitate și relații inter-etnice bune”. Acest subgrup a implicat reprezentarea de către organizații neguvernamentale a persoanelor cu dizabilități, persoanelor în vârstă, imigranților și persoanelor tinere. Subgrupul:

A pregătit ghiduri privind egalitatea și nediscriminarea pentru noua lege

A analizat proiectul de lege din perspectiva egalității și a propus modificări ale acestei legi în fața comitetului director, evidențiind importanța utilizării unui limbaj adecvat.

A desfășurat o evaluare a impactului noii legi în funcție de gen și o evaluare a impactului noii legi asupra egalității.

Instrumentele concepute pentru proiect au fost:

- ▶ **Participarea:** Participarea organizațiilor neguvernamentale este instrumentul central în această abordare a integrării principiilor de nediscriminare și egalitate. Organizațiile neguvernamentale au furnizat informații, cunoștințe și analize pentru procesul decizional prin intermediul subgrupului „Egalitate și relații inter-etnice bune”. A fost organizată și o consultare mai amplă a publicului larg, organizațiilor neguvernamentale, cercetătorilor și autorităților locale, pentru discutarea și analizarea proiectului de lege.
- ▶ **Selecția:** Se prevede ca, pe termen lung, selecția să fie utilizată pentru a evalua care dintre articolele legislative trebuie să facă obiectul integrării. Această selecție se va baza pe evaluarea eventualelor inegalități în sfera politică și pe exploatarea oportunităților de promovare a egalității prin intermediul politicii.

Ca instrument de suport, Guvernul elaborează un ghid cu evaluarea impactului noii legislații asupra egalității. Abordarea noii Legi a integrării oferă informații pentru acest ghid. Deja este disponibil un ghid cu evaluarea impactului în funcție de gen. Participarea grupurilor țintă prin Legea de integrare în procesul de elaborare este esențială pentru succesul acestei abordări.

Sursă: Comisia Europeană – Justiție; Compendiu asupra integrării practice a principiului de nediscriminare/egalitate, Luxemburg, 2011

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/document/index_en.htm

Anexa 6: ÎE 3 Bariere în calea accesării finanțării prin instrumente structurale

N.	ELEMENTE CARE REDUC BARIERELE ÎN CALEA ACCESĂRII FINANȚĂRII ÎN NUMELE GRUPURILOR VULNERABILE	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
1	ACTIVITĂȚI DE INFORMARE ȘI PUBLICITATE						
1.1	Constatările din cadrul Î2, legate de criteriile de selecție pentru Faza a 2-a „Apeluri de propuneri”: <ul style="list-style-type: none"> sub-criteriul 5 „Lansarea apelurilor de propuneri – informare și publicitate” 						
1.2	MIJLOACE UTILIZATE: informațiile legate de sursele de finanțare disponibile sunt canalizate printr-o diversitate de mijloace, inclusiv: <ul style="list-style-type: none"> Mass-media tradițională: presă, televiziune, broșuri, materiale distribuite de agenți, evenimente publice (locațiile asigură accesibilitatea) Web: în baza liniilor directe internaționale pentru accesibilitatea conținutului web ale W3C 						
1.3	FACTORI INTERESAȚI IMPLICAȚI: informațiile legate de sursele de finanțare disponibile sunt canalizate prin intermediul organizațiilor care au legături puternice cu grupurile vulnerabile, ca de exemplu: <ul style="list-style-type: none"> încheierea de acorduri cu organizațiile care reprezintă grupurile vulnerabile campanie media externalizată 						
1.4	LIMBA UTILIZATĂ: limba utilizată în cadrul activităților de informare și comunicare ia în considerare specificitățile grupurilor vulnerabile, ca de exemplu: <ul style="list-style-type: none"> campanii promoționale în limba minorităților utilizarea unui limbaj simplu pentru furnizarea informațiilor de bază legate de oportunitățile disponibile 						
1.5	REFERIRI LA GRUPURILE VULNERABILE: campaniile de informare și publicitate fac referiri explicite la faptul că se urmărește integrarea principiului egalității de șanse						
2	APELURI DE PROPUNERI						
2.1	Constatările din cadrul Î2, legate de criteriile de selecție pentru Faza a 2-a „Apeluri de propuneri”: <ul style="list-style-type: none"> sub-criteriul 2 „Explicarea principiului egalității de șanse” sub-criteriul 3 „Cererea de finanțare” – conținutul urmează a fi furnizat sub-criteriul 4 „Cerințe privind monitorizarea” sub-criteriul 6 „Mecanism de transmitere” sub-criteriul 7 „Elaborarea proiectelor” 						
2.1	LIMBA UTILIZATĂ: apelurile de propuneri evită utilizarea unui limbaj discriminatoriu, ca de exemplu: limbaj cu tentă sexuală, utilizarea termenilor a, al, ai, ale lui/ ei, limbaj care să denigreze minoritățile						
2.2	MECANISME DE TRANSMITERE (aspecte operaționale): mecanismele de transmitere oferă mai multe opțiuni care deservesc nevoile grupurilor vulnerabile, inclusiv: <ul style="list-style-type: none"> Transmitere prin web Transmitere prin mijloace tradiționale, pe hârtie, avându-se în vedere problemele de accesibilitate fizică 						
3	SELECȚIA PROIECTELOR						
3.1	Constatările din cadrul Î2, legate de criteriile de selecție pentru Faza a treia „Selecția proiectelor”:						
4	ELEMENTE LEGATE DE IMPLEMENTAREA PROIECTELOR						
3.1	REGULA FLEXIBILITĂȚII DE 10%: prevederile de implementare prevăd o flexibilitate între FEDR și FSE, în conformitate cu art. 34 (2) din regulamentul general, ca de exemplu: <ul style="list-style-type: none"> în cadrul programelor FSE, se permite o marjă în ceea ce privește eligibilitatea costurilor legate de infrastructură sau echipamente în cadrul programelor FEDR, se permite o marjă în ceea ce privește eligibilitatea costurilor legate de formarea angajaților cu dizabilități 						
3.2	MECANISME FINANCIARE: există măsuri corelate care vizează relaxarea constrângerilor financiare cu care se confruntă grupurile vulnerabile: <ul style="list-style-type: none"> Inițiativa FSE JEREMIE, micro-credit, garanții, bănci cu profil etnic 						

Anexa 7: ÎE3 Analiza comparativă cu practica din statele membre

**BUNE PRACTICI ÎN VEDEREA ELIMINĂRII BARIERELOR
ÎN CALEA ACTIVITĂȚILOR DE INFORMARE ȘI PUBLICITATE**

Barieră eliminată: Lipsa diversității mijloacelor de informare și publicitate

Bune practici: „proiectul MY PORTFOLIO” (Portofoliul meu) finanțat în baza inițiativei comunitare EQUAL, Olanda

Emmen, un oraș olandez în care au loc schimbări economice rapide, se confrunta cu o situație sumbră: locuitorii orașului se aflau sub o presiune din ce în ce mai mare pentru a se putea adapta schimbărilor socio-economice, ceea ce însemna că locurile de muncă și stilurile de viață tradiționale erau subminate și dispăreau încetul cu încetul. Cei „rămași în urmă” erau din ce în ce mai izolați, fiind „captivi” în cartiere rău famate, unde ideea de a părăsi orașul în căutarea unei „vieți mai bune” și a unui nou loc de muncă devenea un vis nerealizabil. În plus, această situație se perpetua de la o generație la alta, iar tinerii creșteau în cartiere unde existau puține posibilități de angajare, nu exista simțul comunității și al sprijinului social. Mai mult, experiențele negative anterioare ale populației în raport cu sistemul educațional și perioadele de șomaj prelungite au făcut ca aceștia să nu se înscrie la cursuri de formare sau să beneficieze de facilități educaționale.

Urmare a colaborării din cadrul Fazei 1 a proiectului EQUAL, aceste organizații și-au unit eforturile pentru a găsi potențiale soluții la problemele din Emmen, axându-se în principal pe potențialul domeniului TIC pentru ocuparea forței de muncă și incluziunea socială. Acestea au dezvoltat conceptul „My Portfolio Online” (Portofoliul meu online), prin care se ofereau modalități distractive de a deprinde cunoștințe în domeniul TIC. Acest concept nu doar promova competențele și abilitățile indivizilor, ci și identitatea, capacitatea și dimensiunea socială a comunității/cartierului. Acest proiect extrem de inovator combina reconstrucția socială și fizică la nivel local, încadrată în perspectiva mai largă de ocupare a forței de muncă, promovată de EQUAL.

Camerele digitale

Un element esențial al proiectului My Portfolio Online a fost acela de a crea puncte de acces pentru public, denumite „camere digitale”, unde cetățenii puteau utiliza tehnologia și unde profesioniștii în probleme sociale puteau oferi asistență personală. Camera digitală a fost gândită de așa manieră încât să reducă la minimum barierele în calea potențialilor utilizatori, prin următoarele elemente: o locație care este frecventată de o mare parte dintre membrii comunității (de exemplu, în apropierea unui centru comercial), un design interior care să creeze un mediu primitor și relaxant, prezența asistenților sociali care să cunoască domeniul TIC și utilitatea sa socială (nu doar utilitatea tehnică) și un program software ușor de utilizat. Acest program software a fost creat de către parteneriatul My Portfolio Online special pentru a ajuta la realizarea de site-uri și aplicații web.

My Portfolio Online a creat medii de învățare care oferă siguranță și care sunt distractive, caracteristici semnificative atunci când se lucrează cu grupuri țintă care este posibil să fi avut experiențe negative vis-a-vis de educație. Prin participarea în cadrul proiectului, aceste grupuri ar putea dobândi aptitudini în domeniul TIC și ar putea afla cum să-și atingă obiectivele prin utilizarea acestora. Toate acestea duc la concluzia că aceste camere digitale au creat o comunitate sigură și o atmosferă de colaborare, în care membrii pot (re)accesa resurse educaționale și pot dobândi un loc de muncă.

În afară de cei fără loc de muncă, statisticile arată că proiectul EQUAL oferea susținere și pentru alte grupuri dezavantajate. Printre persoanele care au vizitat camerele digitale, 60% au fost femei, 30% persoane cu dizabilități și 30% persoane de peste 55 ani.

Ideea care stă la baza studiului poate fi extinsă pentru a se crea puncte de informare care să promoveze, printre altele, oportunitățile oferite prin programele de susținere din cadrul Fondurilor Structurale, într-un mediu atractiv, prietenos și incluziv. În acest mediu se pot asigura și resurse de asistență, pentru a-i ajuta pe cei din grupurile vulnerabile să identifice posibilitățile de participare ca grupuri țintă în proiectele aflate în derulare sau pentru a susține reprezentanții grupurilor vulnerabile să dezvolte noi aplicații.

Sursă: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/practical-examples/adapt-07-nl-myport_en.cfm

Barieră eliminată: Număr limitat de părți interesate implicate

Bune practici: Programul de integrare socială din Jelgava, Letonia

Autoritățile locale au responsabilitate pentru o gamă largă de sfere politice în Letonia. Comisiile de integrare socială de la nivel local care participă la implementarea programelor de integrare socială joacă un rol important în promovarea integrării grupurilor etnice minoritare. Această abordare a fost dezvoltată în mai multe municipii, cu diferite niveluri de dorință și evoluție.

Orașul Jelgava reprezintă unul din exemplele pozitive. Acest proces permite integrarea conceptelor de nediscriminare/egalitate vis-a-vis de grupurile etnice și religioase în ariile cheie ale activității autorităților locale.

Obiectivele acestei inițiative de integrare sunt promovarea egalității pentru grupurile etnice minoritare și prevenirea divizării pe baze etnice în Jelgava. Departamentul de Integrare Socială din municipiul Jelgava coordonează programul de integrare socială și colaborează cu organizațiile reprezentante ale grupurilor etnice minoritare.

Comisia de Integrare Socială reprezintă un parteneriat dezvoltat pentru susținerea pregătirii și implementării programului de integrare socială. Această comisie include instituții municipale și de stat, precum și organizații neguvernamentale.

Asociația neguvernamentală pentru minorități etnice cooperează cu municipiul Jelgava în vederea elaborării și implementării programului de integrare socială. Acesta reunește șapte organizații neguvernamentale, care reprezintă minoritățile rusă, poloneză, bielorusă, lituaniană, evreiască și romă.

Programul de integrare socială din Jelgava 2008-2013 stabilește recomandări și acțiuni pentru promovarea conceptului de integrare într-un context de diversitate etnică și religioasă și vizează depășirea obstacolului generat de faptul că opinia publică nu este familiarizată cu conceptele de egalitate și nediscriminare pentru grupurile marginalizate.

Acest program promovează:

- ▶ Participarea în mediul civic al grupurilor etnice minoritare.
- ▶ Accesibilitatea la educație a grupurilor etnice minoritare.
- ▶ Accesibilitatea la servicii culturale a grupurilor etnice minoritare.
- ▶ Accesibilitatea la activități sportive a grupurilor etnice minoritare.
- ▶ Integrare socială.
- ▶ Diversitate etnică și religioasă.

Organizațiile pentru minoritățile etnice atrag susținere financiară de la autoritățile municipiului Jelgava și din alte surse, inclusiv fundații, ministere și contribuții voluntare din partea membrilor lor. Acest lucru permite participarea lor în programul de integrare socială.

Experiența Jelgava în implicarea minorităților etnice și religioase poate fi utilizată pentru a spori implicarea părților interesate în vederea reducerii barierelor în calea participării chiar a minorităților respective la programele și proiectele cu finanțare din Fondurile Europene.

Sursă: Comisia Europeană – Justiție; Compendiu asupra integrării practice a principiului de nediscriminare/egalitate, Luxemburg, 2011

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/document/index_en.htm

Barieră eliminată: Număr limitat de părți interesate implicate

Bune practici: Grantul global ESPRIT, Italia

FSE 2000-2006, Programul Operațional Regional, ob. 3, în regiunea Toscana (Italia), a considerat că Grantul global reprezintă un instrument financiar cheie în vederea promovării dezvoltării locale (măsurile B1 – E1 – D3), prin intermediul promovării sectoarelor economic și social. Obiectivul general al Grantului global a fost acela de a dezvolta economic și social regiunea Toscana și de a promova capacitățile acesteia ca nouă sursă de angajare pentru persoanele dezavantajate, prin îndepărtarea obstacolelor care stau în calea incluziunii sociale la locul de muncă pentru persoanele cele mai slab pregătite din cadrul societății.

ESPRIT este un consorțiu creat în 2003 ca organism intermediar pentru implementarea Grantului global FSE, ca urmare a unei cereri de ofertă emisă de către regiunea Toscana. Consorțiul este compus din:

- a) departamentele regionale ale principalelor două sindicate din Italia, și anume CISL (Confederația Italiană a Sindicatelor Lucrătorilor) și UL (Uniunea Lucrătorilor din Italia);
- b) Confcooperative della Toscana (Confederația Toscană a Întreprinderilor Cooperative); acesta este departamentul regional al confederației cooperativelor italiene, care reprezintă, protejează și monitorizează mișcarea cooperativă.
- c) Associazione Generale Cooperative Italiane – AGCI (Asociația Generală a Cooperativelor Italiene). Aceasta este o organizație non-profit, independentă, creată în anul 1952. Misiunea acesteia constă în reprezentarea, protejarea și monitorizarea celor 6.200 de cooperative asociate, care reprezintă aproximativ 263.000 de membri (datele au fost actualizate în iunie 2008).
- d) Banca Popolare Etica. Banca Etica are forma legală de institut bancar popular, care, în conformitate cu legislația italiană, îi permite să funcționeze la nivel național, cu toată gama de obiective de cooperare și solidaritate.
- e) CEFORCOOP. Acesta este Centrul de Studii Cooperative pentru Formare Profesională, Cercetare și Consultanță în Management. Acest centru este acreditat în Toscana ca furnizor de servicii de formare.
- f) Progetto Toscana. Creată în 2002 ca asociație de nivel secund, ai cărui membri sunt ONG-uri și alte organizații catolice, care lucrează în domeniile protecției sociale și incluziunii (educație și formare, sănătate, asistență socială și servicii sociale, ocuparea forței de muncă).

Unul dintre factorii de succes ai proiectului este reprezentat de proximitatea consorțiului ESPRIT față de potențialii beneficiari ai schemei de granturi și de capacitatea acestui consorțiu de a lega diferiți factori care lucrează în teritoriu având scopuri comune (de exemplu, scopuri legate de dezvoltarea mediului de muncă, incluziunea socială, concurența echilibrată și corectă).

http://www.esprit.toscana.it/cecily/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=16&Itemid=10

Barieră eliminată: utilizarea limbajului discriminatoriu

Ghidul pentru asigurarea unor comunicații inclusive, Biroul Marea Britanie responsabil cu probleme legate de persoanele cu dizabilități

Biroul din Marea Britanie responsabil cu problemele persoanelor cu dizabilități a elaborat un ghid pentru asigurarea unor comunicații inclusive, bazat pe faptul că există peste 10 milioane de persoane cu dizabilități în Marea Britanie și că persoanele din guvern responsabile cu comunicarea trebuie să aibă încrederea că mesajul lor va ajunge la toată lumea. Acest deziderat poate fi realizat prin asigurarea că toate comunicațiile sunt inclusive și accesibile.

Biroul responsabil pentru problemele de dizabilitate a avut ca scop să ajute persoanele responsabile cu comunicarea să:

- ▶ implice persoanele cu dizabilități, încă de la început în toate proiectele
- ▶ asigure că persoanele cu dizabilități beneficiază de o reprezentare pozitivă
- ▶ creeze comunicații accesibile
- ▶ acceseze o bibliotecă de imagini gratuite
- ▶ livreze materiale video și podcasturi online, care să poată fi ușor accesate.

Ghidul oferă informații simple, dar precise, cu privire la problemele în discuție (context legal, percepția asupra dizabilității, limbaj și imagistică etc.) și indică moduri de conectare la secțiunile dedicate ale site-ului web al biroului, unde subiectele sunt tratate în detaliu și există mai multe materiale de asistență.

Modelul, care este extrem de util pentru orice activitate guvernamentală, ar putea fi transferat experimental către Autoritatea de gestionare (Autoritatea de Management), către birourile și serviciile care se ocupă de programele și proiectele susținute de UE, cu scopul de a crește gradul de conștientizare al autorităților publice în raport cu problemele de dizabilitate și, printr-o comunicare adecvată, să reducă barierele din calea persoanelor cu dizabilități, pentru ca acestea să aibă acces mai ușor la proiecte și fonduri.

<http://odi.dwp.gov.uk/inclusive-communications/index.php>

**BUNE PRACTICI ÎN VEDEREA ELIMINĂRII BARIERELOR
ÎN CALEA ACTIVITĂȚILOR DE INFORMARE ȘI PUBLICITATE**

Barieră: neaplicarea regulii flexibilității de 10%

Proiecte integrate pentru reconcilierea dintre viața personală și cea profesională, regiunea Marche, Italia

În anul 2009, regiunea Marche din Italia a emis un apel de propuneri, în baza obiectivului FSE regional, programul 2007-2013, în susținerea „Proiectelor integrate care vizează asigurarea reconcilierii dintre viața de familie și cea profesională”. Inițiativa, bazată pe experimentul care a avut loc în perioada de programare 2000-2006, este puternic axată pe promovarea egalității dintre sexe. Totalul de resurse alocate pentru apelul de propuneri a însumat 5 milioane EUR, iar bugetul maxim de acordat fiecărui proiect s-a ridicat la suma de 800.000 EUR.

Proiectele candidate au avut ca obiectiv să contribuie la îmbunătățirea condițiilor de viață ale femeilor și bărbaților, prin promovarea instrumentelor care, cu o abordare integrată pentru un anumit teritoriu, au avut posibilitatea să ofere răspunsuri concrete pentru îmbunătățirea gestionării timpului între sferele profesională, familie și timp liber; chiar prin dezvoltarea unor noi servicii și modele de organizare care ar putea flexibiliza programele de lucru, la centrele de îngrijire ale copiilor și vârstnicilor, programele de petrecere a timpului liber, programele serviciilor de transport și mobilitate, programele de prestare a serviciilor publice etc.

Proiectele mai trebuie să vizeze strategii care să faciliteze coordonarea între agenții instituționali și sociali implicați în prestarea de servicii, cu scopul de a obține o integrare optimă și o articulare a intervențiilor din teritoriu. Activitățile de finanțat ar putea fi:

- ▶ Acțiunea 1 - Lansarea de noi servicii de interes public sau extinderea celor existente, al căror scop este îmbunătățirea echilibrului dintre viața personală și cea profesională;
- ▶ Acțiunea 2 - Lansarea unor proiecte inovatoare în domeniul planificării și reorganizării teritoriului și transportului urban și suburban, cu scopul de a îmbunătăți calitatea vieții în orașe și în diferitele teritorii;
- ▶ Acțiunea 3 – Stabilirea de acorduri legate de programele de lucru și de modalitățile de organizare a muncii, cu scopul de a promova flexibilitatea care să asigure un echilibru între viața personală și cea profesională a oamenilor.

Cele 7 proiecte care au fost finanțate au inclus cel puțin una din acțiunile mai sus menționate.

Complementaritatea între fonduri, în special FSE, FEDR - Prioritatea 4, obiectiv specific „de a îmbunătăți mobilitatea și transportul public în privința sustenabilității”, utilizat pentru acțiunile de tip 2, a permis eligibilitatea următoarelor tipuri de cheltuieli:

- ▶ Achiziționarea de autobuze, taxiuri, mașini de oraș, biciclete și alte vehicule ușoare, cu un nivel scăzut al emisiilor poluante (mașini electrice, bazate pe gaze naturale, mașini hibride, alimentate prin biocombustibil, GPL);
- ▶ Investiții în lucrările de îmbunătățire a infrastructurii stradale, cu scopul de a construi zone de servicii și staționare pentru acest tip de vehicule;
- ▶ Investiții cu privire la toate tipurile de semnalizatoare de trafic și rutiere pentru vehiculele mai sus menționate;
- ▶ Investiții pentru construirea pistelor protejate pentru cicliști și pietoni - pe rutele casă/școală, casă/loc de muncă.

Finanțarea suplimentară într-un domeniu atât de important cum este echilibrul dintre viața personală și profesională a permis extinderea activităților care acoperă aspecte ce sunt adesea pierdute din vedere în acest domeniu (cum sunt cele legate de mobilitate), având o abordare sistematică a problemelor: mai întâi conceperea și executarea serviciilor, apoi evaluarea și accesibilitatea în teritoriu, întotdeauna cu susținerea partenerilor publici și privați.

Sursă: <http://www.istruzioneformazione.lavoro.marche.it/Notizie/singolaBando.asp?IdN>

Bariere: disponibilitatea resurselor financiare care să susțină implementarea

Fondul FSE Jeremie, Regiunea Lombardia, Italia

POR din Lombardia pentru perioada 2007-2013, finanțat prin FSE, utilizează instrumentul JEREMIE (axa a treia – incluziune socială) cu scopul de a implementa instrumente inovative pentru IMM-uri și organizații non-profit care acționează în domeniul incluziunii sociale și de a încuraja un acces mai ușor la piața muncii pentru persoanele izolate (sau suspuse riscului de izolare), precum și accesul acestora la credite.

Schema a fost implementată ca răspuns la diagnoza conform căreia cooperativele și în special cooperativele sociale sunt excluse de la piața creditelor – fapt care este agravat de criza financiară. Obiectivul acestei scheme este de a îmbunătăți accesul la credite pentru membrii cooperativelor, cu scopul de a le permite să cumpere acțiuni în cadrul companiilor lor. Vizate sunt cooperativele sociale, deoarece acestea creează locuri de muncă, în special pentru persoanele dezavantajate.

JEREMIE asigură împrumuturi pentru cooperativele sociale (pentru asociați), ale căror forță de muncă este compusă în proporție de 30% din persoane dezavantajate. Suma împrumutată depinde de numărul asociaților (maximum 4.000 EUR pentru un asociat, până la 200.000 EUR pentru o întreprindere). Jumătate din împrumut devine grant în cazul în care asociatul rămâne în cadrul întreprinderii sociale timp de mai mult de cinci ani. Accesul la finanțare este gestionat de către băncile locale și are loc prin proceduri care asigură că finanțarea este alocată cronologic pentru toți solicitanții eligibili, până când sunt epuizate toate fondurile.

http://www.lavoro.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=News&childpagename=DG_IFL%2FDetail&cid=1213466935528&packedargs=menu-to-render%3D1213413826531&pagename=DG_IFLWrapper

Anexa 8: ÎE4 Liste de verificare pentru identificarea celor mai bune practici

DMI-uri dedicate	DMI-uri nededicate
1. CARACTERUL INOVATOR	
Proiectul propune o abordare inovatoare a problemei date, care îl diferențiază de majoritatea celorlalte proiecte finanțate (de exemplu, din punct de vedere al originalității sau valorii adăugate sau adaptării inteligente a experiențelor de succes realizate în diferite domenii)	La fel
2 CONSECVENȚA EXTERNĂ	
Proiectul este consecvent cu strategiile naționale care vizează grupuri vulnerabile sau probleme legate de egalitatea de șanse.	Proiectul include obiective operaționale care vizează și grupurile vulnerabile.
3. CONSECVENȚA INTERNĂ	
3.1 ANALIZA DE CONTEXT <i>Proiectul include o analiză clară și bine motivată a contextului în care se derulează, în raport cu condiția grupurilor vulnerabile (demografic, economic, social, referitor la sănătate ...)</i>	La fel
3.2. OBIECTIVELE PROIECTULUI <i>Proiectul include o identificare clară și bine motivată a obiectivelor pe termen scurt, mediu și lung legate de grupurile vulnerabile (rezultate și impact) și acestea sunt explicit legate de analiza de context.</i>	La fel
3.3 COLECTAREA DATELOR <i>Proiectul include o propunere clară și fezabilă de colectare a datelor în vederea monitorizării progresului proiectului și realizării obiectivelor, cu referire specifică la grupurile vulnerabile.</i>	La fel
4. EFICIENȚA	
Nu au fost detectate nereguli privind utilizarea resurselor financiare, iar bugetul cheltuit se încadrează complet în cel planificat.	La fel
5. EFICACITATEA	
Obiectivele operaționale legate de grupuri vulnerabile sunt realizate în mod real, așa cum reiese din datele de monitorizare.	
6. IMPLICAREA ÎN PARTENERIATE	
Proiectul implică, unde este cazul, fie sub formă de parteneriat sau colaborare, una sau mai multe din următoarele entități interesate, având competențe legate de grupuri vulnerabile relevante și esențiale pentru conceperea corectă a proiectului, implementarea și diseminarea rezultatelor: <ul style="list-style-type: none"> • Autorități publice • Agenții • ONG-uri • Alte organizații relevante pentru grupuri vulnerabile 	La fel
7. CARACTERUL TRANSFERABIL	
7.1 CĂTRE ȚINTE IDENTICE/SIMILARE <i>Rezultatele proiectului pot fi transferate către grupuri țintă identice sau similare (de exemplu, către alte regiuni sau alte domenii de acțiune sau la alte niveluri administrative)</i>	La fel
7.2 CĂTRE ȚINTE DIFERITE <i>Rezultatele proiectului pot fi transferate către grupuri țintă diferite (de exemplu, din punct de vedere al metodologiei sau creării parteneriatelor sau instrumentelor de lucru în rețea sau informare, diseminare)</i>	La fel
8. SUSTENABILITATEA	
Proiectul conține o analiză detaliată a modului în care rezultatele proiectului vor fi susținute după terminarea grantului (adică replicarea prospectivă și urmărirea / dependența de finanțarea publică / potențiale surse economico-financiare non-publice).	La fel
INDICAREA UNUI PROIECT CA EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ ÎN VEDEREA ABORDĂRII ASPECTELOR LEGATE DE EGALITATEA DE ȘANSE / GRUPURILOR VULNERABILE INDEPENDENT DE ÎNDEPLINIREA CRITERIILOR DE MAI SUS (MARCAȚI CU „X”)	Nu se aplică
9. MECANISMUL DE STIMULARE	

DMI-uri dedicate	DMI-uri nededicate
Nu se aplică	Proiectul prevede un mecanism de stimulare în vedere îmbunătățirii participării grupului vulnerabil la activitățile din cadrul proiectului (în calitate de grup vizat)

Anexa 8: ÎE4 Proiecte – exemple de bune practici

PROIECTUL „Îmbunătățirea accesului tinerilor aflați în detenție la programe de formare și integrare pe piața muncii pe parcursul și ulterior executării pedepsei” Un proiect care reprezintă un exemplu de bună practică dedicat grupurilor vulnerabile

I. Metodologie - Calea către cele mai bune practici

Acest exemplu de bună practică furnizează răspunsuri la Întrebarea de evaluare nr. 4:

„Care sunt obiectivele specifice orientate către sau dedicate grupurilor vulnerabile? Care dintre proiectele specifice direcționate sau dedicate grupurilor vulnerabile sunt identificate ca (având potențial de) bune practici?”

- ▶ Elaborarea și validarea (de către un focus grup) unui set de criterii de îndeplinit de către proiectele candidate care reprezintă exemple de bune practici;
- ▶ Crearea unei baze de date cu toate intervențiile specifice, finanțate prin PO 2007-2013 România;
- ▶ Evaluarea tuturor candidaturilor printr-un sondaj (care a fost elaborat de Autoritățile de Management) a dus la selectarea a 70 de proiecte cu potențial de bune practici.

Evaluarea proiectului conform criteriului prestabilit a relevat faptul că proiectul „Îmbunătățirea accesului tinerilor aflați în detenție la programe de formare și integrare pe piața muncii pe parcursul și ulterior executării pedepsei” a constituit un exemplu de bună practică în rândul proiectelor dedicate grupurilor vulnerabile.

Punctaj obținut după primul sondaj (punctaj maxim - 33 de puncte)

CRITERIUL	PUNCTAJ (1-3)
INOVAȚIE: proiectul își propune o abordare inovatoare cu privire la un anumit subiect, ceea ce îl face diferit de majoritatea proiectelor finanțate.	3
CONSISTENȚĂ EXTERNĂ: proiectul este aliniat strategiilor naționale care vizează grupurile vulnerabile sau aspecte legate de egalitatea de șanse.	3
ANALIZA DE CONTEXT: proiectul include o analiză clară și deplin justificată a contextului, concentrându-se asupra situațiilor în care se află grupurile vulnerabile în cauză.	3
OBIECTIVELE PROIECTULUI: proiectul identifică în mod clar și justificat obiectivele pe termen scurt, mediu și lung legate de grupul vulnerabil și corelate în mod explicit cu contextul respectiv.	3
COLECTAREA DATELOR: proiectul include o propunere/metodologie pentru colectarea datelor, care este clară și realizabilă, vizând monitorizarea progresului proiectului și a realizării obiectivelor, cu referire specifică la grupurile vulnerabile.	3
EFICACITATEA: nu a fost identificată nicio neregulă în privința utilizării resurselor financiare, iar bugetul cheltuit se încadrează integral în cel planificat.	3
EFICIENȚA: obiectivele operaționale ale proiectului legate de grupuri vulnerabile sunt realizate în general, așa cum o dovedește un proces de monitorizare a datelor.	3
PARTENERIATE: proiectul include, unde este cazul, sub formă de parteneriat sau colaborare, unul sau mai mulți actori interesați, care dețin competențe relevante pentru aspectele legate de grupurile vulnerabile.	3
CARACTERUL TRANSFERABIL PENTRU GRUPURI ȚINTĂ IDENTICE / GRUPURI ȚINTĂ SIMILARE: Rezultatele proiectului pot fi transferate către grupuri țintă similare.	3

CRITERIUL	PUNCTAJ (1-3)
CARACTERUL TRANSFERABIL CĂTRE ALTE GRUPURI ȚINTĂ: Rezultatele proiectului pot fi transferate către grupuri țintă diferite.	3
SUSTENABILITATEA: Proiectul conține o analiză detaliată a modului în care rezultatele proiectului vor fi menținute după încheierea asistenței financiare.	3
TOTAL	33

Într-o a doua etapă a evaluării, după ce beneficiarii inițiativei au furnizat feedback direct cu privire la această inițiativă, proiectul a fost, de asemenea, selectat în primele 5 proiectele ce reprezintă exemple de bune practici.

Punctajul obținut pe baza rezultatelor celui de-al doilea sondaj (Punctaj maxim - 33 de puncte)

CRITERIUL	PUNCTAJ (1-3)
Diferențiere de alte programe prin INOVARE	3
Aliniere la strategii naționale referitoare la grupuri vulnerabile sau egalitatea de șanse	3
Analiză clară a contextului, cu evidențierea situațiilor în care se află grupurile vulnerabile vizate	3
Obiective și rezultate clare și justificate, corelate în mod explicit cu contextul de referință	3
Propunere sau metodologie clară și realizabilă pentru colectarea datelor, cu referire specifică la grupurile vulnerabile	3
Nicio neregulă în privința utilizării resurselor financiare	3
Obiectivele operaționale ale proiectului legate de grupurile vulnerabile sunt realizate în general	3
Includere a unor parteneri relevanți pentru proiect și care posedă competențe relevante legate de grupurile vulnerabile	3
Caracter transferabil către grupuri țintă identice	3
Caracter transferabil al rezultatelor către celelalte grupuri țintă	3
Sustenabilitatea rezultatelor după terminarea perioadei de furnizare a asistenței financiare	3
TOTAL	33

Ulterior, a fost elaborat un studiu de caz pornindu-se de la informațiile colectate și acesta a fost prezentat și discutat în final în cadrul unui interviu cu Cristi Pleșa (Manager de Proiect software, ANP), Herbert Paulischin (Președintele CFCECAS) și Nicolae Tătulescu (Director al PMT Craiova).

II. **Prezentarea generală și descrierea proiectului**

Administrația Națională a Penitenciarelor, beneficiarul proiectului, este subordonată Ministerului Justiției și face parte din sistemul de ordine publică și securitate națională din România, care administrează întreaga rețea de penitenciare din țară.

În acest proiect, instituția s-a asociat în parteneriat cu:

- ▶ Ministerul Justiției, Administrația Generală a Închisorilor, Austria
- ▶ Asociația Austriacă a Asistenților Sociali;
- ▶ Penitenciarul de Minori - Tineri Craiova;
- ▶ Penitenciarul pentru Minori și Tineri Tichilești;
- ▶ Centrul de Formare Continuă și Evaluarea Competențelor în Asistență Socială (CFCECAS).

Obiectivul global al proiectului, care se referă la Axa Prioritară 6 „Promovare integrării sociale”, Domeniul Major de Intervenție 6.2 „Îmbunătățirea accesului și participării grupurilor vulnerabile la piața muncii”, este acela de a **furniza asistență persoanelor private de libertate în legătură cu programe de formare și integrare pe piața muncii, încă din timpul executării pedepsei și ulterior acesteia.**

În vederea punerii în practică a acțiunilor planificate, proiectul a adoptat o abordare în ansamblu a aspectelor implicate de pregătirea, accesul și menținerea persoanelor tinere pe piața muncii, adresându-se următoarelor grupuri:

- ▶ tineri care încă mai ispășesc o pedeapsă privativă de libertate;
- ▶ personalul penitenciarelor pentru minori și tineri din Craiova și Tichilești;
- ▶ potențiali angajatori ai tinerilor după terminarea perioadei de detenție;
- ▶ personalul care prestează servicii sociale și de ocupare a forței de muncă în cadrul administrațiilor locale.

Bugetul total a depășit 18 milioane RON, din care 89% a reprezentat contribuția UE (peste 16 milioane), iar durata a fost de 36 de luni (din decembrie 2008 până în noiembrie 2011).

Obiective secundare ale proiectului

Principalul obiectiv al acestui proiect a fost **creșterea gradului de integrare socială a tinerilor din închisori prin oferirea de programe de formare pe parcursul perioadei de detenție și menținerea pe piața muncii după eliberarea din închisoare.**

Pentru a atinge acel scop ambițios, proiectul a stabilit o serie de obiective specifice, care au fost urmărite:

- ▶ identificarea condițiilor și serviciilor necesare pentru îmbunătățirea accesului la piața muncii pentru tinerii care ispășesc pedepse privative de libertate;
- ▶ crearea și implementarea conceptelor de formare și ocupare pe parcursul perioadei de detenție;
- ▶ prezența unui personal calificat, necesar pentru implementarea unei abordări cuprinzătoare cu privire la accesul acestor tineri la piața muncii;
- ▶ promovarea integrării tinerilor care ispășesc pedepse privative de libertate atât la nivel de angajatori, cât și la nivelul întregii societăți.

Dacă penitenciarele nu le oferă tinerilor suficient sprijin pentru a dobândi un set complet de aptitudini sociale și profesionale, după ispășirea pedepsei pot surveni probleme legate de integrarea în societate și accesul la piața muncii. Centrul corecțional are o mare responsabilitate în privința creării unui context în care tinerii să poată dobândi valori pozitive și să își schimbe atitudinea și conduita.

Contextul proiectului

“Experiența profesională și personală asigură succesul atunci când tinerii au posibilitatea de a învăța de la și alături de modele pozitive. Aceasta este cea mai mare provocare cu care se confruntă persoanele care lucrează cu tinerii aflați în detenție”
(Echipa de Proiect)

Înainte de începerea proiectului, a fost efectuată o analiză referitoare la serviciile de asistență și calificare profesională specifică de care tinerii deținuți ar putea avea nevoie.

Ateliere de formare concepute în cadrul fiecăruia dintre penitenciare

Penitenciarul Craiova	Penitenciarul Tichilești	Concluziile analizei au fost incluse în procesul de concepere a cursurilor de formare și a serviciilor de consiliere profesională oferite de experții CFECAS tinerilor deținuți, împreună cu angajații penitenciarului.
<ul style="list-style-type: none"> • Produse din carton • Gastronomie – panificație • Articole din fier forjat 	<ul style="list-style-type: none"> • Morărit • Panificație • Tâmplărie 	

muncă reală iar, pe de altă parte, să-și dezvolte aptitudinile sociale necesare pentru a interacționa eficient la locul de muncă.

Pentru a implementa conceptul de ateliere de lucru, penitenciarele pentru minori și tineri din Craiova și Tichilești au creat echipe de angajați capabile care, cu ajutorul tinerilor, au dezvoltat (și, în unele cazuri, au reinventat) cadrul logistic necesar pentru derularea activităților.

Tinerii au beneficiat de consiliere profesională în vederea identificării activităților pe care doresc să le efectueze pe parcursul procesului de formare. Au fost oferite servicii de asistență pentru a contribui la evaluarea potențialului de dezvoltare profesională, împreună cu îmbunătățiri ale aptitudinilor sociale și servicii de auto-promovare, menite să le dezvolte aptitudinile de a căuta și găsi angajatori în vederea pătrunderii pe piața muncii.

Proiectul a evidențiat cât de important este ca personalul centrului de reeducare să posede aptitudini socio-pedagogice în vederea sprijinirii dezvoltării personale, sociale și profesionale a tinerilor care execută pedepse privative de libertate. Formarea personalului s-a realizat prin intermediul mai multor module:

- ▶ Au fost organizate cursuri de formare în două locații pentru dezvoltarea aptitudinilor socio-pedagogice ale personalului care a participat la activitățile zilnice;
- ▶ O parte a personalului din penitenciar a fost instruit pentru a dobândi calificarea de formatori și evaluatori specializați în aptitudini socio-pedagogice pentru restul personalului din penitenciar. La sfârșitul cursurilor de formare, CFECAS a acordat personalului din penitenciar certificarea ca și consilieri și formatori vocaționali.

Activități pentru potențiali angajatori

S-au adus contribuții la crearea unui cadru de **cooperare între penitenciarele pentru minori și tineri și angajatori** pentru **identificarea și promovarea oportunităților de muncă** fie în timpul executării pedepsei pentru tinerii încadrați în regimuri de detenție deschisă sau semi-deschisă, fie după eliberarea din penitenciar. Ambele penitenciare au organizat târguri de joburi, în care s-au efectuat simulări de interviuri cu reprezentanți ai angajatorilor din Craiova și Brăila. Cu aceste ocazii, tinerii au putut, pe de o parte, să-și pună în practică abilitățile dobândite în timpul cursurilor de auto-promovare și, pe de altă parte, să fie identificați de angajatorii care se află în căutare de noi angajați pentru companiile lor.

Ce este important de subliniat este faptul că **tinerii au început să câștige rapid încredere în forțele proprii**, iar așteptările pentru viitor au devenit pozitive, lucrur **rar întâlnit în cazul grupurilor vulnerabile**. Beneficiarul, cu implicarea activă a personalului penitenciarelor Craiova și Tichilești, a organizat 8 seminarii regionale pentru promovarea angajării tinerilor după eliberarea din închisoare, câte unul pentru fiecare regiune de dezvoltare.

În urma implementării proiectului, numărul de incidente violente produse între tineri a scăzut de la **1/săptămână** pentru 280 de prizonieri, la **1/3 săptămâni** pentru 550 de prizonieri.

III. Toți indicatorii de proiect au fost îndepliniți într-o proporție de cel puțin 100%, în special cei legați de numărul și diversitatea persoanelor din cele două penitenciare care au beneficiat de asistență și consiliere.

Pentru a fi mai exacti, iată o listă cu fapte și cifre legate de proiect:

- ▶ au fost susținute 6 ateliere de lucru;
- ▶ 36 de angajați ai penitenciarelor au participat la cursuri de formare profesională pentru a deveni consilieri și formatori;
- ▶ informațiile și experiențele din cele două penitenciare au fost diseminate către 40 de administrații publice locale
- ▶ 93 de tineri deținuți au beneficiat de asistență și consiliere socio-profesională, față de 50, câți fuseseră planificați inițial;
- ▶ au fost organizate 6 stagii de pregătire în instituții de corecție din Austria;
- ▶ au fost organizate 8 seminarii regionale și 2 conferințe naționale.

Grație proiectului, angajații penitenciarelor și-au dezvoltat aptitudinile de predare, au început să lucreze cu pasiune și au înțeles pe deplin importanța rolului lor în educarea tinerilor.

La fel de relevant este faptul că această transformare **a sporit potențialul și a activat și a valorificat resursele existente**, în special deoarece acest lucru s-a făcut într-un mediu dublat de restricții specifice sistemelor de detenție, fără a interfera efectiv cu activitățile curente ale penitenciarelor.

Datorită proiectului, atmosfera din penitenciare este mai relaxată, bazându-se pe încredere reciprocă și nu doar pe obediență, ca până acum. Tinerii nu îi mai privesc pe angajații penitenciarului cu teamă, considerându-i acum mentori, modele de urmat în ceea ce privește profesionalismul și dedicarea pentru muncă.

IV. Ce îl face o bună practică – Diferența care a contat

Proiectul „Îmbunătățirea accesului tinerilor aflați în închisoare la programe de formare și integrare pe piața muncii pe parcursul și ulterior executării pedepsei” este considerat un exemplu pentru cele mai bune practici dedicate grupurilor vulnerabile din mai multe motive:

- ▶ Inovare: Cele mai inovatoare elemente ale acestui proiect sunt parteneriatul cu o instituție străină similară și crearea unor activități care au reușit să dezvolte un mediu de trai mai bun și mai stimulativ pentru prizonieri și condiții de muncă mai bune pentru personalul penitenciarelor;
- ▶ Colectarea datelor: Metodologia de cercetare calitativă realizată în cadrul proiectului a fost dezvoltată de specialiști cu experiență vastă în cercetarea socială. Mai mult decât atât, pentru a evalua impactul și tipul schimbării experimentate de membrii grupului vizat (atât personalul penitenciarelor, cât și tinerii), au fost concepute și completate chestionare de feedback personalizate;
- ▶ Sustenabilitatea: Atât beneficiarul, cât și partenerii implicați au acordat o importanță foarte mare caracterului sustenabil. O parte din angajații penitenciarelor și-au asumat roluri multiplicatori și au fost instruiți pentru a deveni agenți ai schimbării în interiorul sistemului penitenciar. În acest scop, aceștia au oferit instruire colegilor lor, care nu au putut participa la activitățile proiectului.

Un alt rezultat important al proiectului este acela că reprezentanții personalului penitenciarelor și-au împărtășit experiența de formare în cadrul seminariilor regionale, unde au avut ocazia să își prezinte activitatea pe care au început-o cu tinerii și să promoveze cele mai bune practici.

Ca o consecință a participării la acest proiect, membrii conducerilor celor două centre de reeducare pentru tineri și-au schimbat mentalitatea și au devenit mai dornice să implementeze activități similare noi. Mai mult, trebuie observat că aceste cursuri de formare, servicii de asistență și activități în ateliere de lucru se desfășoară în continuare.

V. Concluzii

Proiectul poate fi replicat cu ușurință în alte centre de reeducare a tinerilor, penitenciare și, cu modificări minime, poate fi adaptat pentru a corespunde și nevoilor deținuților adulți.

Pentru a răspunde nevoilor de dezvoltare personală și profesională ale tinerilor în timp ce își execută pedepsele, ca și pentru integrarea lor socială după eliberare, **proiectul:**

- ▶ a combinat activități care dezvoltă aptitudini, valorifică potențialul și includ consiliere pentru dezvoltarea unui parcurs profesional personalizat;
- ▶ a urmărit dezvoltarea cooperării între prizonieri și angajatori, sindicate și alți actori relevanți de pe piața muncii, pentru a identifica și promova oportunități de angajare pentru tineri în timpul executării pedepselor și după eliberarea din închisoare.

„*Contribuim la dezvoltarea personală!*” este sloganul unui partener al proiectului. Într-adevăr! Realizarea unor relații interpersonale constructive, bazate pe încredere și oferirea unor perspective pozitive sunt elemente esențiale pentru promovarea unei societăți mai deschise egalității de șanse.

PROIECTUL „Extinderea și dotarea Centrului de Recuperare și Reabilitare Neuropsihiatrică Brâncovenеști”

Un proiect care reprezintă un exemplu de bună practică, dedicat grupurilor vulnerabile

I. Metodologie - Calea către cele mai bune practici

Acesta este unul din cele 7 exemple de bune practici identificate în proiectul „Evaluarea modului în care prevederile din domeniul oportunităților egale au fost transpuse în cadrul aferent Instrumentelor Structurale din România”, implementat sub coordonarea Unității Centrale de Evaluare a Ministerului Afacerilor Externe din România.

Acest exemplu de bună practică furnizează răspunsuri pentru Întrebarea de evaluare nr. 4:

„Care sunt obiectivele specifice orientate către sau dedicate grupurilor vulnerabile? Care dintre proiectele specifice direcționate sau dedicate grupurilor vulnerabile sunt identificate ca (având potențial de) bune practici?”

Selecția acestor bune practici a fost realizată prin următoarea procedură:

- ▶ Elaborarea și validarea (de către un focus grup) unui set de criterii de îndeplinit de către proiectele candidate care reprezintă exemple de bune practici;
- ▶ Crearea unei baze de date cu toate intervențiile specifice, finanțate prin PO 2007-2013 România;
- ▶ Evaluarea tuturor candidaturilor printr-un sondaj (care a fost elaborat de Autoritățile de Management) a condus la selectarea a 70 de proiecte cu potențial de bune practici.

Evaluarea proiectului conform criteriului prestabilit a relevat faptul că proiectul „Extinderea și dotarea Centrului de Recuperare și Reabilitare Neuropsihiatrică Brâncovenеști” a constituit un exemplu de bună practică în rândul proiectelor dedicate grupurilor vulnerabile.

Punctajul obținut după primul sondaj (punctaj maxim - 33 de puncte)

CRITERIUL	PUNCTAJ (1-3)
INOVAȚIE: proiectul își propune o abordare inovatoare cu privire la un anumit subiect, ceea ce îl face diferit de majoritatea proiectelor finanțate.	2
CONSISTENȚĂ EXTERNĂ: proiectul este aliniat cu strategiile naționale care vizează grupuri vulnerabile sau aspecte legate de egalitatea de șanse.	3
ANALIZA DE CONTEXT: proiectul include o analiză clară și deplin justificată a contextului, concentrându-se asupra situațiilor în care se află grupurile vulnerabile în cauză.	3
OBIECTIVELE PROIECTULUI: proiectul identifică în mod clar și justificat obiectivele pe termen scurt, mediu și lung legate de grupul vulnerabil și corelate în mod explicit cu contextul respectiv.	3
COLECTAREA DATELOR: proiectul include o propunere/metodologie pentru colectarea datelor, care este clară și realizabilă, vizând monitorizarea progresului proiectului și a realizării obiectivelor, cu referire specifică la grupurile vulnerabile.	2
EFICACITATEA: nu a fost identificată nicio neregulă în privința utilizării resurselor financiare, iar bugetul cheltuit se încadrează integral în cel planificat.	3
EFICIENȚA: obiectivele operaționale ale proiectului legate de grupuri vulnerabile sunt realizate în general, așa cum o dovedește un proces de monitorizare a datelor.	3
PARTENERIATE: proiectul include, unde este cazul, sub formă de parteneriat sau colaborare, unul sau mai mulți actori interesați, care dețin competențe relevante pentru aspectele legate de grupurile vulnerabile.	2
CARACTERUL TRANSFERABIL PENTRU GRUPURI ȚINTĂ IDENTICE / GRUPURI ȚINTĂ SIMILARE: Rezultatele proiectului pot fi transferate către grupuri țintă similare.	3
CARACTERUL TRANSFERABIL CĂTRE ALTE GRUPURI ȚINTĂ: Rezultatele proiectului pot fi transferate către grupuri țintă diferite.	3

CRITERIUL	PUNCTAJ (1-3)
SUSTENABILITATEA: Proiectul conține o analiză detaliată a modului în care rezultatele proiectului vor fi menținute după încheierea asistenței financiare.	3
TOTAL	30

Cele 7 proiecte ce reprezintă exemple de bune practici au fost selectate după ce beneficiarilor acestora le-au fost oferite informații suplimentare prin intermediul unui al doilea sondaj specific.

Punctajul obținut pe baza rezultatelor celui de-al doilea sondaj (punctaj maxim - 33 de puncte)

CRITERIUL	PUNCTAJ (1-3)
Diferențiere de alte programe prin INOVARE	2
Aliniere la strategii naționale referitoare la grupuri vulnerabile sau egalitatea de șanse	3
Analiză clară a contextului, cu evidențierea situațiilor în care se află grupurile vulnerabile vizate	2
Obiective și rezultate clare și justificate, corelate în mod explicit cu contextul de referință	3
Propunere sau metodologie clară și realizabilă pentru colectarea datelor, cu referire specifică la grupurile vulnerabile	3
Nicio neregulă în privința utilizării resurselor financiare	3
Obiectivele operaționale ale proiectului legate de grupurile vulnerabile sunt realizate în general	3
Includere a unor parteneri relevanți pentru proiect și care posedă competențe relevante legate de grupurile vulnerabile	1
Caracter transferabil către grupuri țintă identice	3
Caracter transferabil al rezultatelor către celelalte grupuri țintă	2
Sustenabilitatea rezultatelor după terminarea perioadei de furnizare a asistenței financiare	3
TOTAL	28

Apoi, pe baza informațiilor colectate, a fost elaborat un studiu de caz, care a fost în cele din urmă prezentat și discutat în cadrul unui interviu la care au participat Crina Căliman (Inspector, Departamentul Programe-Proiecte, DGSACP Mureș) și Pokorny Laszlo (Director, Centrul de Recuperare și Reabilitare Neuropsihiatrică Brâncovenești), iar ulterior a fost finalizată descrierea cazului.

II. Prezentarea generală și descrierea proiectului

O componentă importantă a protecției sociale este reprezentată de setul de instituții, programe, măsuri și servicii specializate sociale, care vizează protejarea persoanelor, grupurilor și comunităților aflate temporar în condiții dificile din motive sociale, biologice, psihologice sau economice.

Departamentul General de Asistență Socială și Protecție a Copilului (GDSCCP) Mureș este beneficiarul proiectului și funcționează ca o instituție publică locală, vizând identificarea și soluționarea problemelor sociale din comunitate, legate de protecția copilului, familiei, persoane singure, vârstnici, persoane cu dizabilități și, la un nivel mai general, orice persoană aflată în dificultate.

Prin activitățile sale, proiectul, care se referă la Axa Prioritară 3, „Îmbunătățirea infrastructurii sociale”, Domeniul Major de Intervenție 3.2 „Reabilitarea/Modernizarea/Dezvoltarea și echiparea infrastructurii serviciilor sociale”, vizează persoanele adulte care suferă de dizabilități psihologice și neuropsihologice din județul Mureș, în special cele care stau în Centrul Brâncovenești.

Bugetul total furnizat pentru proiect a depășit 3 milioane RON, din care 78% a reprezentat o contribuție a UE (peste 2,7 milioane) iar durata a fost de 17 de luni (din martie 2010 până în august 2011)

Obiective secundare ale proiectului

Centrul de Recuperare și Reabilitare Neuropsihiatrică (NRRC) Brâncovenești are misiunea de a promova și proteja drepturile persoanelor cu dizabilități care sunt private temporar sau permanent de mediul familial, motiv pentru care necesită protecție prin servicii specializate și activități terapeutice de recuperare, pentru a se reintegra pe deplin în societate. Centrul găzduiește 310 beneficiari, acest grup fiind alcătuit din tineri, adulți și vârstnici cu probleme neuropsihiatrice.

Obiectivul proiectului a fost **extinderea și modernizarea Centrului de Recuperare și Reabilitare Neuropsihiatrică Brâncovenești, în vederea îmbunătățirii calității vieții pentru persoanele instituționalizate și facilitarea reintegrării acestora în comunitate**. Recuperarea și reabilitarea persoanelor trebuie neapărat oferite în condițiile asistării de către personal specializat și prin utilizarea unor echipamente de recuperare moderne.

Contextul proiectului

Proiectul face parte dintr-o inițiativă mai complexă a Departamentului General de Asistență Socială și Protecție a Copilului Mureș, legată de restructurarea NRRC Brâncovenești, prin relocarea beneficiarilor în 4 noi centre moderne.

Necesitatea de restructurare a facilităților a fost dată de faptul că majoritatea amenajărilor și echipamentelor existente din vechea clădire a castelului se aflau într-o stare necorespunzătoare, neîndeplinind standardele europene de cazare și tratament.

Activitățile legate de proiect

Proiectul a constat în construirea unei anexe la una din facilitățile existente de cazare ale NRRC Brâncovenești, pentru a **reloca 50 de beneficiari în spații moderne de cazare**.

Noile facilități construite au fost amenajate și echipate corespunzător pentru a răspunde nevoilor beneficiarilor care, în acest fel, pot beneficia de servicii adecvate de reabilitare medicală și socială (cum ar fi servicii de fizioterapie, sesiuni de relaxare, implicare în activități de terapie ocupațională etc.) - specifice tipului și gradului de dizabilitate.

În CRRN Brâncovenești, reabilitarea pacienților este realizată prin medicație, socializare psihoterapeutică și terapie ocupațională. Noul centru, cu **încăperi spațioase și moderne**, este pregătit pentru aceste activități: pacienții au mai multă intimitate și sunt stimulați pentru a fi mai creativi.

Programele de terapie ocupațională sunt derulate prin intermediul unor **atelier**e, cum ar fi de pictură, ceramică, manufactură, teatru, dans, tâmplărie și croitorie. Fiecare rezident participă la unul sau două ateliere, în funcție de aptitudini și preferințe. Aceste activități vizează **formarea aptitudinilor legate de autonomia personală, atenuarea deviațiilor comportamentale** și, la un nivel mai general, îmbunătățirea calității vieții rezidenților asistați.

III. Rezultate obținute – atingerea obiectivelor

Cei 50 de adulți relocați beneficiază de un **standard de viață și o calitate a vieții mai ridicate**, datorită **serviciilor îmbunătățite de recuperare și reabilitare** în conformitate cu standardele europene.

IV. Exemplu de bună practică – Diferența care a contat

Proiectul poate fi considerat:

- ▶ **Inovator:** datorită noilor spații create și a aparaturii medicale și de tratament achiziționate, echipa de specialiști din cadrul centrului poate efectua acum o terapie optimă de recuperare și reabilitare a adulților cu dizabilități, efectuată la potențialul maxim. Inovația rezultă și din activitățile de terapie ocupațională, conducând la un grad sporit de respect de sine și încredere în rândul pacienților;
- ▶ **Sustenabil:** la sfârșitul fiecărui an financiar, Consiliul Județean Mureș aloca resursele financiare necesare pentru acoperirea cheltuielilor curente ale centrului.

VI. Concluzii

Activitățile proiectului „Extinderea și echipamentele Centrului de Recuperare și Reabilitare Neuropsihiatrică Brâncovenești” și **metodologia de lucru** asociată pot fi transferate în proiecte care vizează aceleași grupuri țintă sau chiar și unele similare. De fapt, DGASPC Mureș are în prezent trei proiecte în curs de implementare, care urmăresc obținerea acelorași rezultate, folosind aceleași metodologie pentru implementare și monitorizare.

“După ce au fost relocați în noul centru, pacienții sunt mai implicați în activitățile sociale, iar numărul de crize a scăzut semnificativ”.
(Directorul Centrului)

Realizările proiectului	
1 centru social modernizat, dezvoltat și dotat	✓
50 de persoane cu dizabilități care au beneficiat de servicii sociale de înaltă calitate	✓
40 de noi locuri de muncă create în faza de execuție	✓

Principala realizare obținută în urma implementării proiectului este contribuția pozitivă la continuarea procesului de reformă a sistemului de protecție a persoanelor adulte cu dizabilități din județul Mureș, prin modernizarea serviciilor oferite persoanelor cu dizabilități mintale, care nu își pot asigura singuri necesitățile sociale sau nu își pot dezvolta propriile competențe și abilități în vederea integrării sociale.

PROIECTUL „MIOS - Măsurile ocupaționale integrate pentru șomerii din județul Covasna”

Proiect ce reprezintă un exemplu de bună practică, dedicat grupurilor vulnerabile

I. Metodologie - Calea către cele mai bune practici

Acest exemplu de bună practică furnizează răspunsuri pentru Întrebarea de evaluare nr. 4:

„Care sunt obiectivele specifice orientate către sau dedicate grupurilor vulnerabile? Care dintre proiectele specifice direcționate sau dedicate grupurilor vulnerabile sunt identificate ca (având potențial de) bune practici?”

Selecția acestor bune practici a fost realizată prin următoarea procedură:

- ▶ Elaborarea și validarea (de către un focus grup) unui set de criterii de îndeplinit de proiectele candidate care reprezintă exemple de bune practici;
- ▶ Crearea unei baze de date cu toate intervențiile specifice, finanțate prin PO 2007-2013 România;
- ▶ Evaluarea tuturor candidaturilor printr-un sondaj (care a fost elaborat de Autoritățile de Management) a condus la selectarea a 70 de proiecte cu potențial de bune practici.

Evaluarea proiectului conform criteriul prestabilit a relevat faptul că proiectul „MIOS - Măsurile ocupaționale integrate pentru șomerii din județul Covasna” a constituit un exemplu de bună practică în rândul proiectelor dedicate grupurilor vulnerabile.

Punctajul obținut după primul sondaj (punctaj maxim - 33 de puncte)

CRITERIUL	PUNCTAJ (1-3)
INOVAȚIE: proiectul își propune o abordare inovatoare cu privire la un anumit subiect, ceea ce îl face diferit de majoritatea proiectelor finanțate.	3
CONSISTENȚĂ EXTERNĂ: proiectul este aliniat cu strategiile naționale care vizează grupuri vulnerabile sau aspecte legate de egalitatea de șanse.	3
ANALIZA DE CONTEXT: proiectul include o analiză clară și deplin justificată a contextului, concentrându-se asupra situațiilor în care se află grupurile vulnerabile în cauză.	3
OBIECTIVELE PROIECTULUI: proiectul identifică în mod clar și justificat obiectivele pe termen scurt, mediu și lung legate de grupul vulnerabil și corelate în mod explicit cu contextul respectiv.	2
COLECTAREA DATELOR: proiectul include o propunere/metodologie pentru colectarea datelor, care este clară și realizabilă, vizând monitorizarea progresului proiectului și a realizării obiectivelor, cu referire specifică la grupurile vulnerabile.	2
EFICACITATEA: nu a fost identificată nicio neregulă în privința utilizării resurselor financiare, iar bugetul cheltuit se încadrează integral în cel planificat.	3
EFICIENȚA: obiectivele operaționale ale proiectului legate de grupuri vulnerabile sunt realizate în general, așa cum o dovedește un proces de monitorizare a datelor.	2
PARTENERIATE: proiectul include, unde este cazul, sub formă de parteneriat sau colaborare, unul sau mai mulți actori interesați, care dețin competențe relevante pentru aspectele legate de grupurile vulnerabile.	2
CARACTERUL TRANSFERABIL PENTRU GRUPURI ȚINTĂ IDENTICE / GRUPURI ȚINTĂ SIMILARE: Rezultatele proiectului pot fi transferate către grupuri țintă similare.	3
CARACTERUL TRANSFERABIL CĂTRE ALTE GRUPURI ȚINTĂ: Rezultatele proiectului pot fi transferate către grupuri țintă diferite.	2

CRITERIUL	PUNCTAJ (1-3)
SUSTENABILITATEA: Proiectul conține o analiză detaliată a modului în care rezultatele proiectului vor fi menținute după încheierea asistenței financiare.	3
TOTAL	28

Într-o a doua etapă a evaluării, după ce beneficiarii inițiativei au furnizat feedback direct cu privire la inițiativă, proiectul a fost, de asemenea, selectat în primele 5 proiectele considerat ca exemplu de bună practică.

Punctajul obținut pe baza rezultatelor celui de-al doilea sondaj (punctaj maxim - 33 de puncte)

CRITERIU	PUNCTAJ (1-3)
Diferențiere de alte programe prin INOVARE	3
Aliniere la strategii naționale referitoare la grupuri vulnerabile sau egalitatea de șanse	3
Analiză clară a contextului, cu evidențierea situațiilor în care se află grupurile vulnerabile vizate	3
Obiective și rezultate clare și justificate, corelate în mod explicit cu contextul de referință	2
Propunere sau metodologie clară și realizabilă pentru colectarea datelor, cu referire specifică la grupurile vulnerabile	2
Nicio neregulă în privința utilizării resurselor financiare	3
Obiectivele operaționale ale proiectului legate de grupurile vulnerabile sunt realizate în general	2
Includere a unor parteneri relevanți pentru proiect și care posedă competențe relevante legate de grupurile vulnerabile	2
Caracter transferabil către grupuri țintă identice	3
Caracter transferabil al rezultatelor către celelalte grupuri țintă	2
Sustenabilitatea rezultatelor după terminarea perioadei de furnizare a asistenței financiare	3
TOTAL	28

Ulterior, a fost elaborat un studiu de caz pornindu-se de la informațiile colectate și acesta a fost prezentat și discutat la sfârșit în cadrul unui interviu cu Monica Păltineanu (Coordonatorul Proiectului).

II. Prezentarea generală și descrierea proiectului

Brahms International este un furnizor autorizat de servicii de formare, care organizează peste 40 de tipuri de cursuri de inițiere, calificare și specializare. Deoarece compania deține o experiență semnificativă în domeniu, au fost exploatate aceste oportunități, atât în calitate de beneficiar, cât și în calitate de partener și consultant.

Obiective secundare ale proiectului

Obiectivul general al proiectului, care se referă la Axa Prioritară 6 „Promovarea măsurilor de ocupare active”, Domeniul Major de Intervenție 5.1 „Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare”, a fost **creșterea ratei de ocupare** pentru șomerii pe termen lung, șomerii, tinerii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și cele inactive din județul Covasna.

Bugetul total a depășit 2 milioane RON, din care 84% a reprezentat o contribuție a UE (peste 1,8 milioane) iar durata a fost de 16 de luni (din noiembrie 2010 până în februarie 2012).

În vederea creșterii ratei de ocupare, a fost implementat un program de măsuri active pentru stimularea angajărilor. Beneficiarul are implementat în consecință un set de activități rezultate în urma unei analize extinse a contextului proiectului, care au contribuit la formarea și afirmarea participanților. De asemenea, a facilitat integrarea în piața muncii, asigurând astfel eliminarea oricăror forme de discriminare pe motive legate de sex, vârstă, etnie sau dizabilități.

Contextul proiectului

O etapă esențială în asigurarea succesului proiectului este analiza pieței muncii la nivel de județ, care poate permite identificarea nevoilor și restricțiilor cu care se confruntă grupul vizat și, în același timp, a aptitudinilor profesionale cerute în ofertele de angajare. Studiul a fost derulat prin chestionarea companiilor cu posturi vacante potențiale din județul Covasna și, pe baza acesteia, s-a realizat planul și conținutul activităților de formare.

Activitățile principale ale proiectului: selecția, informarea, orientarea și consilierea profesională a grupului țintă

Această etapă constă dintr-o serie de activități derulate în Sf. Gheorghe, Covasna și Baraolt, locații care au înregistrat un număr semnificativ de șomeri. Proiectul definea inițial conținutul și extinderea activităților de formare și, ulterior, identifica participanții din cadrul grupului țintă prin intermediul unei campanii publicitare, care a utilizat mai multe canale media, cum ar fi postere, pliante, broșuri, comunicate de presă și reclame la posturile de radio și televiziune locale.

Grupul vizat desemnat - compus din 1.310 participanți, a garantat echilibrul corect din punct de vedere al sexului, vârstei, naționalității și stării de sănătate.

Participanții selectați au luat parte la diferite sesiuni care:

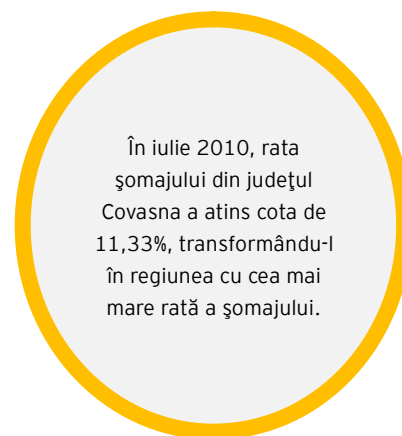
- ▶ au inclus formări referitoare la tehnici de căutare a unui loc de muncă
- ▶ a oferit o cale de consiliere profesională
- ▶ a furnizat informații cu privire la evoluția pieței muncii

Cei care au participat la activitățile de formare au obținut calificări recunoscute la nivel național, dar ceea ce a făcut cu adevărat diferența a fost **achiziționarea unor laboratoare mobile**, necesare pentru cursurile care impun echipamente specifice. Echipamentul specializat de instruire, transportat la locul de desfășurare a sesiunilor de formare, a permis participanților care locuiesc în zonele cele mai izolate (inclusiv cei cu locuințe în mediul rural) să participe la acest proiect, optimizând în același timp costurile.

Medierea pentru obținerea unui post

Un aspect foarte important luat în considerare a fost comunicarea dintre cei care căutau și cei care ofereau locuri de muncă. S-a încercat facilitarea contactelor între companii care ar fi putut avea nevoie de persoane cu acele aptitudini dobândite de participanții la cursurile de formare. O astfel de activitate a fost efectuată prin organizarea unui târg de locuri de muncă pentru persoane din grupul țintă.

III. Rezultate obținute – atingerea obiectivelor



Toți indicatorii de proiect au fost realizați, un element remarcabil fiind numărul foarte mare de persoane care au beneficiat de consiliere profesională. Rezultatul important este acela că un număr semnificativ de persoane au obținut un loc de muncă până la data încheierii proiectului.

Unul din cele mai importante efecte pe termen lung generate de proiectul MIOS este faptul că a modificat mentalitatea oamenilor, ajutându-i să redobândească încrederea în sine și respectul familiilor și comunităților lor.

IV. **Replicabilitate - O lecție pentru viitor**

Activitățile din cadrul proiectului MIOS pot fi replicate cu ușurință dacă se găsesc resursele necesare la nivel local, regional sau instituțional. Pe baza modului de organizare și abordare a activităților, acestea pot fi transferate altor grupuri țintă din altă regiune/zonă/județ fără nicio modificare particulară:

- ▶ Referitor la consilierea profesională, metodele trebuie păstrate în timp ce instrumentele de evaluare trebuie ajustate. Modul în care sunt dezvoltate activitățile de formare asigură un caracter transferabil maxim, cu ajustări semnificative ale programului de formare la cererea participanților;
- ▶ Abordarea inovatoare în vederea realizării programelor de formare prin utilizarea de laboratoare mobile a creat posibilitatea organizării unor clase de formare, fără a necesita alte măsuri de reabilitare și echipare;
- ▶ Structura proiectului permite orientarea spre alte sectoare de activitate, adaptând cursurile de formare cu șanse egale de succes, având în vedere că proiectul a contribuit la consolidarea cunoștințelor și exemplelor de bune practici care permit dezvoltarea altor activități similare.

Inovare	Laboratoarele mobile au fost instalate după cum impunea programul de formare la locațiile de derulare a formării, în funcție de zona de rezidență a participanților. Astfel, aceștia nu trebuiau să se deplaseze la alte locații, dat fiind faptul că experții în formare mergeau la fiecare locație de derulare a formării.
Colectarea datelor	Toți partenerii de proiect dispuneau de sisteme de management al calității certificate ISO 9001:2008 și acest lucru a garantat managementul de înaltă calitate și eficient. În plus, echipa de implementare a proiectului a efectuat analize săptămânal cu privire la stadiile de implementare a activităților și la indicatorii de proiect.
Sustenabilitate	AJOFM Covasna a monitorizat pe o perioadă de 3 luni de la finalizarea proiectului angajarea efectivă a participanților în urma finalizării activităților proiectului, timp de 6 luni pe cei care au beneficiat de informare, consiliere profesională și servicii de mediere și timp de 12 luni pe cei care au absolvit un program de formare
Abordarea integratoare a perspectivei de gen	Proiectul a promovat egalitatea de șanse și nediscriminarea pe parcursul tuturor etapelor de concepere, implementare a tuturor activităților. Deoarece mare majoritate a persoanelor erau de naționalitate maghiară, echipa de implementare a proiectului a avut în componență experți vorbitori de limbă maghiară.

VI. **Concluzii**

Proiectul MIOS a dezvoltat și aplicat un program integrat de măsuri active pentru angajare, pe baza unei analize ample și structurate a pieții muncii din județul Covasna. Prin participarea la activitățile din cadrul proiectului, **persoanele din grupul țintă și-au maximizat șansele de a-și găsi un loc de muncă, au câștigat încredere în forțele proprii și și-au dezvoltat aptitudini și abilități care să fie corelate cu transformarea economică ce caracterizează în prezent piața muncii la nivel de județ.**

În consecință, faptele și cifrele proiectului sunt următoarele:

- ▶ 1310 de persoane au format grupul țintă, în loc de 625, câte fuseseră planificate;
- ▶ au fost furnizate 7095 de ore de formare profesională;
- ▶ 660 de persoane au beneficiat de servicii de mediere, în loc de 420, câte fuseseră planificate;
- ▶ 1115 persoane au beneficiat de consiliere profesională, în loc de 500, câte fuseseră planificate;
- ▶ 430 din cele 448 de persoane care au luat parte la cursurile de formare au obținut certificate;
- ▶ 99 de persoane au obținut câte un loc de muncă până la data încheierii proiectului, față de 42, câte fuseseră planificate.

„MIOS – Implică-te în acest proiect și șomajul va fi de domeniul trecutului”.

PROIECTUL „ADĂPOSTURI PENTRU MAME ȘI COPII ÎN SITUAȚII DE URGENȚĂ”
**Realizarea de adăposturi pentru copiii din centre de urgență prin construirea de adăposturi
modulare pentru aceștia și pentru mamele lor**
Proiect ce reprezintă un exemplu de bună practică, dedicat grupurilor vulnerabile

I. Metodologie - Calea către cele mai bune practici

Acest exemplu de bună practică furnizează răspunsuri pentru Întrebarea de evaluare nr. 4:

„Care sunt obiectivele specifice orientate către sau dedicate grupurilor vulnerabile? Care dintre proiectele specifice direcționate sau dedicate grupurilor vulnerabile sunt identificate ca (având potențial de) bune practici?”

Selecția acestor bune practici a fost realizată prin următoarea procedură:

- ▶ Elaborarea și validarea (de către un focus grup) unui set de criterii de îndeplinit de proiectele candidate care reprezintă exemple de bune practici;
- ▶ Crearea unei baze de date cu toate intervențiile specifice, finanțate prin PO 2007-2013 România;
- ▶ Evaluarea tuturor candidaturilor printr-un sondaj (care a fost elaborat de Autoritățile de Management) a condus la selectarea a 70 de proiecte cu potențial de bune practici.

Evaluarea proiectului în conformitate cu criteriul prestabilit a relevat faptul că proiectul „Adăposturi de urgență pentru copii” a constituit un exemplu de bună practică printre proiectele dedicate grupurilor vulnerabile.

Punctajul obținut după primul sondaj (punctaj maxim - 33 de puncte)

CRITERIU	PUNCTAJ (1-3)
INOVAȚIE: proiectul își propune o abordare inovatoare cu privire la un anumit subiect, ceea ce îl face diferit de majoritatea proiectelor finanțate.	2
CONSISTENȚĂ EXTERNĂ: proiectul este aliniat cu strategiile naționale care vizează grupuri vulnerabile sau aspecte legate de egalitatea de șanse.	3
ANALIZA DE CONTEXT: proiectul include o analiză clară și deplin justificată a contextului, concentrându-se asupra situațiilor în care se află grupurile vulnerabile în cauză.	3
OBIECTIVELE PROIECTULUI: proiectul identifică în mod clar și justificat obiectivele pe termen scurt, mediu și lung legate de grupul vulnerabil și corelate în mod explicit cu contextul respectiv.	2
COLECTAREA DATELOR: proiectul include o propunere/metodologie pentru colectarea datelor, care este clară și realizabilă, vizând monitorizarea progresului proiectului și a realizării obiectivelor, cu referire specifică la grupurile vulnerabile.	3
EFICACITATEA: nu a fost identificată nicio neregulă în privința utilizării resurselor financiare, iar bugetul cheltuit se încadrează integral în cel planificat.	3
EFICIENȚA: obiectivele operaționale ale proiectului legate de grupuri vulnerabile sunt realizate în general, așa	2

CRITERIU	PUNCTAJ (1-3)
cum o dovedește un proces de monitorizare a datelor.	
PARTENERIATE: proiectul include, unde este cazul, sub formă de parteneriat sau colaborare, unul sau mai mulți actori interesați, care dețin competențe relevante pentru aspecte legate de grupuri vulnerabile.	3
CARACTERUL TRANSFERABIL PENTRU GRUPURI ȚINTĂ IDENTICE / GRUPURI ȚINTĂ SIMILARE: Rezultatele proiectului pot fi transferate către grupuri țintă similare.	2
CARACTERUL TRANSFERABIL CĂTRE ALTE GRUPURI ȚINTĂ: Rezultatele proiectului pot fi transferate către grupuri țintă diferite.	3
SUSTENABILITATEA: Proiectul conține o analiză detaliată a modului în care rezultatele proiectului vor fi menținute după încheierea asistenței financiare.	3
TOTAL	29

Într-o a doua etapă a evaluării, după ce beneficiarii inițiativei au furnizat feedback direct cu privire la inițiativă, proiectul a fost, de asemenea, selectat în primele 5 proiectele date ca exemplu de bună practică.

Punctajul obținut pe baza rezultatelor celui de-al doilea sondaj (punctaj maxim - 33 de puncte)

CRITERIU	PUNCTAJ (1-3)
Diferențiere de alte programe prin INOVARE	2
Aliniere la strategii naționale referitoare la grupuri vulnerabile sau egalitatea de șanse	3
Analiză clară a contextului, cu evidențierea situațiilor în care se află grupurile vulnerabile vizate	3
Obiective și rezultate clare și justificate, corelate în mod explicit cu contextul de referință	2
Propunere sau metodologie clară și realizabilă pentru colectarea datelor, cu referire specifică la grupurile vulnerabile	3
Nicio neregulă în privința utilizării resurselor financiare	3
Obiectivele operaționale ale proiectului legate de grupurile vulnerabile sunt realizate în general	2
Includere a unor parteneri relevanți pentru proiect și care posedă competențe relevante legate de grupurile vulnerabile	3
Caracter transferabil către grupuri țintă identice	2

CRITERIU	PUNCTAJ (1-3)
Caracter transferabil al rezultatelor către celelalte grupuri țintă	3
Sustenabilitatea rezultatelor după terminarea perioadei de furnizare a asistenței financiare	3
TOTAL	29

Ulterior, a fost elaborat un studiu de caz pornindu-se de la informațiile colectate și acesta a fost prezentat și discutat la sfârșit în cadrul unui interviu cu Dna Mihaela Ristea (Directorul Departamentului pentru Protecția Copilului, DGSACP Constanța), Dna Cioroiu Luminița (Manager de Proiect) și Dl Marian Ristea (Coordonator de proiect).

II. **Prezentare generală și descriere – Ce înseamnă bune practici**

Directoratul General de Asistență Socială și Protecție a Copilului, Constanța (DGASPC) este responsabil pentru furnizarea de servicii de asistență socială în țară. La nivel național, fiecare județ și sector dispune de câte o instituție similară. Principalele competențe ale DG sunt protecția copilului și protecția persoanelor cu handicap instituționalizate și neinstituționalizate.

Proiectul abordează riscurile asociate separării copiilor săraci de mamele lor prin evitarea oferirii de ajutor exclusiv copiilor. În consecință, inițiativa cuprinde construcția unei noi clădiri în care să se ofere cazare și consiliere mamelor aflate în situații financiare critice, împreună cu copiii lor. Profesioniștii implicați trebuie să asigure asistență socială de înaltă calitate, conducând la soluționarea problemelor inițiale care au determinat la început necesitatea protejării copiilor, în special prin ajutarea mamelor să se reintegreze în societate.

Cu un buget total depășind 2,2 milioane RON, din care 65% au reprezentat contribuția EU (peste 1,5 milioane RON), proiectul a făcut parte dintr-o inițiativă socială mai largă a GDSACP, care a vizat asigurarea de locuințe sociale pentru persoanele cu dizabilități, victime ale violenței în familie și tineri aflați în situații care prezintă riscul de excludere din societate. Cu toate acestea, nevoia socială de construire a unor facilități specifice pentru cazarea mamelor aflate în această situație și a copiilor lor a fost identificată abia în 2007, când un număr mai mare de solicitări au fost depuse de mame ale unor copii pentru primirea în centrele de urgență. Proiectul a început în decembrie 2009 și s-a încheiat în mai 2011.

Clădirea dedicată Adăpostului de Urgență pentru Mame aflate în situații financiare critice a fost construită ca o anexă a Adăpostului deja existent pentru Copii în situații de urgență. Având o suprafață totală de 212,22 m², anexa poate găzdui 16 persoane în 8 dormitoare, fiecare dispunând de grup sanitar propriu. Aceasta mai are și 2 bucătării, 1 cabinet medical, 1 cabinet psihologic, 1 birou administrativ, 1 birou al personalului administrativ, un spațiu de depozitare, 2 săli de așteptare, 3 toalete pentru personal și 1 spălătorie.

De la inaugurarea anexei, principalele servicii asigurate de personalul multidisciplinar format din cele 30 de cadre care deservește Centrul au inclus: adăpost și cazare temporară, asistență medicală, sprijin afectiv și consiliere psihologică, sesiuni de informare și orientare, reintegrare în familie și comunitate. Mamele și copiii lor pot rămâne în cadrul centrului pe o perioadă de 90 de zile, timp în care sunt sprijinite și învățate cum să aibă mai bine grijă de copiii lor, de gospodărie și cum să își găsească un loc de muncă pentru a se reintegra în mod optim în societate. Mai mult decât atât, consilierea este disponibilă nu doar pentru ele și pentru copii, ci și pentru rudele lor, totul în vederea reintegrării în familie și sprijinirii emoționale și relaționale.

Proiectul s-a axat pe necesitatea observată de a se evita ruptura dintre copil și mamă atunci când aceasta din urmă nu dorește să abandoneze copilul, însă se găsește într-o situație financiară critică.

III. Efecte – Diferența care a contat

Interviul final cu echipa de implementare a proiectului și administratorul Centrului a relevat nivelul ridicat al succesului inițiativei. Anexa a funcționat continuu la capacitatea sa maximă, înregistrând un procentaj ridicat de reintegrare. De fapt, în 2012, Centrul a găzduit în total 49 de copii, dintre care 46 au părăsit Centrul până la sfârșitul anului, dintre aceștia, 35 fiind reintegrați în familiile lor. În 2011 s-au înregistrat rezultate similare: Centrul a găzduit 25 de copii, dintre care 19 au părăsit Centrul până la sfârșitul anului, dintre aceștia, 12 fiind reintegrați în familiile lor.

IV. Replicabilitate - O lecție pentru viitor

Factorii cheie ai succesului „Adăposturilor pentru Copii în situații de urgență” au fost:

- ▶ Inovație: proiectul este inovator prin natura lui, primul la nivel național care a abordat nu doar problematica copiilor nevoiași, ci și a mamelor acestora, fapt ce facilitează reintegrarea lor socială și recâștigarea posibilității de a-și îngriji singure copiii.
- ▶ Colectarea datelor: Serviciul Monitorizare, Analiză Statistică, Strategii, Programe și Proiecte a redactat rapoarte de activitate periodice pentru anexa Centrului dedicată mamelor cu copii, facilitând îmbunătățirea activităților pe parcursul implementării proiectului.
- ▶ Sustenabilitate: toate costurile fixe ale Centrului sunt acoperite de Consiliul Local Constanța, conform deciziei HCJ 137/03.04.2008. Totuși, Centrul a mai încheiat și o serie de parteneriate pentru asigurarea tuturor serviciilor sale, de exemplu, cu școala „Mihail Kociu”, unde copiii, aflați în îngrijirea centrului, pot merge la cursuri.

Dat fiind faptul că există câte o Direcție Generală de Asistență Socială și Protecție a Copilului în fiecare județ din România și modul în care sunt organizate activitățile din cadrul acestui proiect, inițiativa prezintă un potențial sporit de a fi replicată la nivel local, regional și național. Pe de altă parte, nevoile sociale care sunt abordate de Adăpost nu au granițe teritoriale. De fapt, modelul ar putea fi cu siguranță transferat și altor grupuri țintă în afară de mamele și copiii aflați în situații critice.

În orice caz, echipa de implementare a proiectului a identificat o barieră cheie pentru replicabilitate și anume: absența fondurilor disponibile la alte direcții generale pentru protejarea acestui grup țintă.

V. Concluzii

Implementarea proiectului „Adăpost pentru Copii aflați în situații de Urgență” a dus la îmbunătățirea capacității comunității din orașul Constanța de a reintegra mai bine mamele cu copii, aflați în situații financiare critice. Experiența a demonstrat că serviciile oferite de Centru au avut un impact pozitiv asupra vieților mamelor și copiilor care trăiesc acolo. Proiectul ar putea fi cu siguranță replicat la nivel național, cu condiția să i se aloce fonduri corespunzătoare.

PROIECTUL „ESTHR – ȘANSE EGALE PENTRU FEMEILE DIN ROMÂNIA”
Un set integrat de acțiuni pentru dezvoltarea rolului femeilor în societatea românească
Proiect ce reprezintă un exemplu de bună practică, dedicat grupurilor vulnerabile

I. Metodologie - Calea către cele mai bune practici

Acest exemplu de bună practică furnizează răspunsuri pentru Întrebarea de evaluare nr. 4:

„Care sunt obiectivele specifice orientate către sau dedicate grupurilor vulnerabile? Care dintre proiectele specifice direcționate sau dedicate grupurilor vulnerabile sunt identificate ca (având potențial de) bune practici?”

Selecția acestor bune practici a fost realizată prin următoarea procedură:

- ▶ Elaborarea și validarea (de către un focus grup) unui set de criterii de îndeplinit de proiectele candidate care reprezintă exemple de bune practici;
- ▶ Crearea unei baze de date cu toate intervențiile specifice, finanțate prin PO 2007-2013 România;
- ▶ Evaluarea tuturor candidaturilor printr-un sondaj (care a fost elaborat de Autoritățile de Management) a condus la selectarea a 70 de proiecte cu potențial de bune practici.

Evaluarea proiectului conform criteriului prestabilit a relevat faptul că proiectul „ESTHR” a constituit un exemplu de bună practică printre proiectele dedicate grupurilor vulnerabile.

Punctajul obținut după primul sondaj (punctaj maxim - 33 de puncte)

CRITERIUL	PUNCTAJ (1-3)
INOVAȚIE: proiectul își propune o abordare inovatoare cu privire la un anumit subiect, ceea ce îl face diferit de majoritatea proiectelor finanțate.	3
CONSISTENȚĂ EXTERNĂ: proiectul este aliniat cu strategiile naționale care vizează grupuri vulnerabile sau aspecte legate de egalitatea de șanse.	3
ANALIZA DE CONTEXT: proiectul include o analiză clară și deplin justificată a contextului, concentrându-se asupra situațiilor în care se află grupurile vulnerabile în cauză.	3
OBIECTIVELE PROIECTULUI: proiectul identifică în mod clar și justificat obiectivele pe termen scurt, mediu și lung legate de grupul vulnerabil și corelate în mod explicit cu contextul respectiv.	3
COLECTAREA DATELOR: proiectul include o propunere/metodologie pentru colectarea datelor, care este clară și realizabilă, vizând monitorizarea progresului proiectului și a realizării obiectivelor, cu referire specifică la grupurile vulnerabile.	3
EFICACITATEA: nu a fost identificată nicio neregulă în privința utilizării resurselor financiare, iar bugetul cheltuit se încadrează integral în cel planificat.	2
EFICIENȚA: obiectivele operaționale ale proiectului legate de grupurile vulnerabile sunt realizate în general, așa cum o dovedește un proces de monitorizare a datelor.	3
PARTENERIATE: proiectul include, unde este cazul, sub formă de parteneriat sau colaborare, unul sau mai mulți	3

CRITERIUL	PUNCTAJ (1-3)
actori interesați, care dețin competențe relevante pentru aspecte legate de grupuri vulnerabile.	
CARACTERUL TRANSFERABIL PENTRU GRUPURI ȚINTĂ IDENTICE / GRUPURI ȚINTĂ SIMILARE: Rezultatele proiectului pot fi transferate către grupuri țintă similare.	3
CARACTERUL TRANSFERABIL CĂTRE ALTE GRUPURI ȚINTĂ: Rezultatele proiectului pot fi transferate către grupuri țintă diferite.	2
SUSTENABILITATEA: Proiectul conține o analiză detaliată a modului în care rezultatele proiectului vor fi menținute după încheierea asistenței financiare.	2
TOTAL	30

Într-o a doua etapă a evaluării, după ce beneficiarii inițiativei au furnizat feedback direct cu privire la inițiativă, proiectul a fost, de asemenea, selectat în primele 5 proiectele date ca exemplu de bună practică.

Punctajul obținut pe baza rezultatelor celui de-al doilea sondaj (punctaj maxim - 33 de puncte)

CRITERIU	PUNCTAJ (1-3)
Diferențiere de alte programe prin INOVARE	3
Aliniere la strategii naționale referitoare la grupuri vulnerabile sau egalitatea de șanse	3
Analiză clară a contextului, cu evidențierea situațiilor în care se află grupurile vulnerabile vizate	2
Obiective și rezultate clare și justificate, corelate în mod explicit cu contextul de referință	3
Propunere sau metodologie clară și realizabilă pentru colectarea datelor, cu referire specifică la grupurile vulnerabile	3
Nicio neregulă în privința utilizării resurselor financiare	3
Obiectivele operaționale ale proiectului legate de grupurile vulnerabile sunt realizate în general	3
Includere a unor parteneri relevanți pentru proiect și care posedă competențe relevante, legate de grupurile vulnerabile	3
Caracter transferabil către grupuri țintă identice	3
Caracter transferabil al rezultatelor către celelalte grupuri țintă	3
Sustenabilitatea rezultatelor după terminarea perioadei de furnizare a asistenței financiare	3

CRITERIU	PUNCTAJ (1-3)
TOTAL	32

Ulterior, a fost elaborat un studiu de caz pornindu-se de la informațiile colectate și acesta a fost prezentat și discutat la sfârșit în cadrul unui interviu cu Dna Mariana Kniesner (Vicepreședinte al BNS și Manager de Proiect).

II. **Prezentare generală și descriere – Ce înseamnă bune practici**

Proiectul a fost coordonat de Blocul Național Sindical (BNS), una din cele cinci confederații sindicale principale din România, care a fost înființată acum mai bine de 18 ani și are o experiență vastă în implementarea proiectelor sociale. Organizația de Femei (OFem), un departament din cadrul BNS a fost promotorul direct al acestui proiect. OFem este compus în principal din reprezentante ale organizațiilor de femei și ale federațiilor afiliate BNS. Misiunea strategică a OFem este să promoveze egalitatea între femei și bărbați atât pe piața muncii, cât și în societate în general.

Pentru implementarea proiectului ESTHR, BNS a semnat un parteneriat cu ABN Consortio din Italia: o organizație non-profit care dezvoltă și implementează strategii complexe pentru realizarea unor obiective legate de promovarea și integrarea socială a persoanelor dezavantajate. Parteneriatul a făcut posibil transferul cunoștințelor legate de cele mai bune practici din domeniul egalității de șanse și economiei sociale, în special de la autoritățile italiene din regiunea italiană Umbria. Pe tot parcursul implementării proiectului, BNS a colaborat și cu numeroase organizații non-guvernamentale și publice locale.

Obiectivul global al proiectului a fost să promoveze și să dezvolte principiul egalității de șanse în societatea românească prin eliminarea practicilor discriminatorii pe criterii de gen de pe piața muncii. Principalele linii de acțiune ale proiectului au fost următoarele:

- A. Identificarea naturii discriminării pe criterii de gen la nivel local;**
- B. Promovarea egalității de șanse în administrația publică din România;**
- C. Crearea de noi locuri de muncă și dezvoltarea personală a femeilor;**
- D. Crearea unei rețele de comitete de gen la nivel național.**

Cu un buget total care a depășit 9,7 milioane RON, dintre care 87% au reprezentat contribuția UE (peste 8,4 milioane RON), proiectul s-a întins pe o durată de 3 ani, din 2008 până în 2011. Prima etapă a dezvoltării inițiativei a constat dintr-un sondaj efectuat pe un eșantion de populație format din 101.000 de respondenți din diferite regiuni ale României. **Obiectivul inițial a fost identificarea tendințelor de discriminare pe criterii de gen din fiecare regiune geografică, în vederea evaluării existenței sau absenței a unui caracter socio-teritorial.** Rezultatele sondajului au fost publicate atât fizic, cât și online (<http://www.egalitadedesansa.ro>).

Cercetarea a relevat că:

- ▶ Frecvent, indiferent de situația socială sau economică a respondenților, vârsta și sănătatea au fost identificate ca reprezentând motive pentru discriminarea femeilor;
- ▶ În general, femeile s-au dovedit extrem de ezitante în a comunica situațiile în care s-au simțit discriminate sau hărțuite la locul de muncă;
- ▶ Foarte puține companii din România au regulamente interne privind discriminarea femeilor la locul de muncă și chiar și acolo unde există astfel de regulamente, angajații nu sunt întotdeauna informați cu privire la existența acestora și, în unele cazuri, aceste reguli nu sunt explicate și promovate clar și suficient.

Obiectivul global al proiectului a fost să promoveze și să dezvolte principiul egalității de șanse în societatea românească prin eliminarea practicilor discriminatorii pe considerente de sex de pe piața muncii

A doua fază a proiectului a constat în **promovarea egalității de șanse în**

administrația publică din România. Până în acest moment, o echipă de profesioniști formată majoritar din femei a elaborat un „*Ghid de bune practici pentru respectarea egalității de șanse și combaterea formelor de discriminare în societate și pe piața muncii*”. Ghidul prezintă un set de recomandări adresate atât instituțiilor, cât și în mod direct femeilor în vederea eliminării discriminării pe criterii de gen în sectorul public. Documentul poate fi găsit online pe site-ul Web al proiectului: <http://www.egalitadedesansa.ro>. Un alt set de activități legate de această linie de acțiune a constat în organizarea de seminarii și conferințe la care au participat manageri din instituțiile publice și servicii ocupare a forței de muncă, dar și politicieni și reprezentanți ai societății civile. În plus, a fost lansată o campanie de promovare a egalității de șanse prin crearea unei machete care a fost difuzată în presa națională, a unui spot radio, a unui spot TV și a unei pagini de Internet monitorizată zilnic (www.egalitadedesansa.ro).

De la inaugurarea anexei, principalele servicii asigurate de personalul multidisciplinar format din cele 30 de cadre care deservesc Centrul au inclus:

- ▶ Adăpost și cazare temporară,
- ▶ Asistență medicală,
- ▶ Sprijin emoțional și consiliere psihologică,
- ▶ Sesiuni de informare și orientare,
- ▶ Reintegrare în familie și comunitate.

Mamele și copiii lor pot rămâne în cadrul centrului pe o perioadă de 90 de zile, timp în care sunt sprijinite și învățate cum să aibă mai bine grijă de copiii lor, de gospodărie și cum să își găsească un loc de muncă pentru a se reintegra în mod optim în societate. Mai mult decât atât, consilierea este disponibilă nu doar pentru ele și pentru copii, ci și pentru rudele lor, totul în vederea reintegrării în familie și sprijinirii emoționale și relaționale.

În domeniul creării de **noi locuri de muncă și dezvoltare pentru femei**, au fost înființate 8 Puncte de Egalitate de șanse (PES) în București, Brăila, Iași, Oradea, Pitești, Tg. Jiu, Timișoara și Sibiu. Punctele PES au avut drept scop consilierea victimelor discriminării și au oferit recomandări antreprenoriale femeilor interesate în deschiderea propriilor lor afaceri. Numărul femeilor consiliate cu privire la acest subiect a depășit ținta inițială. În plus, prin această linie de acțiune a fost lansată o competiție de planuri de afaceri pentru a le ajuta pe femei să înceapă afaceri proprii. Participantele au beneficiat de servicii de consultanță antreprenorială în Punctele de Egalitate de Șanse pentru a-și proiecta planurile de afaceri și pentru a le implementa. Fiecare din cele 40 de propuneri câștigătoare au primit câte o subvenție de 20.000 RON.

Nu în cele din urmă, obiectivul de **creare a unei rețele naționale de Comitete de Gen** a fost realizat prin înființarea a 8 Comitete de Gen regionale și a unui Comitet de Gen național, care au fost introduse în statutul Blocului Național Sindical. Comitetele au avut competențe consultative și au participat la negocieri de acorduri colective, contracte de muncă la nivel național și contracte la nivel de industrie în vederea apărării intereselor femeilor. 68.361 de femei s-au înscris în rețeaua de comitete. Principalele lor activități au constat în propunerea de modificări cu privire la noua legislație din domeniul muncii.

III. Efecte – Diferența care a contat

Chiar și după încheierea proiectului, Comitetele de Gen și-au continuat activitatea, organizând cu regularitate activități precum mese rotunde, conferințe și seminarii în vederea răspândirii informațiilor și creșterii gradului de informare cu privire la activitatea lor și Punctele de Șanse Egale. Activitatea acestora contribuie la sustenabilitatea rezultatelor proiectului, reprezentând o rețea de structuri formale recunoscute la nivel național. Comitetele de Gen și PES colaborează cu Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ambele având contribuții atât informative, cât și practice, oferind recomandări pentru rezolvarea cazurilor de discriminare.

IV. Replicabilitate - O lecție pentru viitor

Factorii cheie ai succesului „ESTHR Șanse egale pentru femeile din România” au fost:

- ▶ **Inovația:** rezultă în principal din structura de parteneriat creată pentru proiect: un sindicat, reprezentativ la nivel național și un partener transnațional, cu expertiză privind discriminarea. Un element inovator creat prin acest proiect este reprezentat de Punctele de Egalitate și Comitetele de Gen, structuri strategice în cadrul proiectului, unice prin alcătuirea, rolul și acoperirea lor.

- ▶ **Sustenabilitatea:** pentru a asigura sustenabilitatea și continuitatea impactului pozitiv al proiectului, BNS continuă să sprijine financiar activitatea Punctelor de Egalitate și Comitetelor de Gen, care sunt integrate în structura organizațională a Sindicatului. Aceste structuri continuă să desfășoare activități de informare și consiliere privind egalitatea de șanse și promovarea bunelor practici, cu toate că implementarea proiectului s-a încheiat.

Proiectul prezintă un nivel ridicat de replicabilitate, având în vedere că se poate adresa și femeilor care nu fac neapărat parte dintr-un sindicat, însă care se confruntă cu probleme de discriminare pe piața muncii. Proiectul este transferabil și către persoane din alte grupuri vulnerabile (tineret și vârstnici). Dintre rezultate, Punctele de Egalitate și activitatea Comitetelor de Gen pot fi transferate cu ușurință, iar datele obținute din cercetările efectuate în cadrul proiectului pot fi utilizate pentru inițierea altor proiecte

V. Concluzii

ESTHR este un proiect vital pentru evoluția pieței muncii din România și are o relevanță semnificativă pentru dezvoltarea rolului femeilor în societatea românească. Acesta a ajutat și continuă să ajute la combaterea discriminării pe criterii de gen. Relevanța proiectului pentru necesitățile actuale ale grupului țintă și capacitatea și expertiza BNS și a partenerului său internațional cu privire la aria de acoperire a proiectului și implementarea inițiativelor la nivel național cu finanțare europeană sunt considerate ca fiind factori cheie pentru succesul inițiativei.

Drept rezultat al proiectului, au fost înființate centre pentru consiliere și distribuire a informațiilor referitoare la egalitatea de șanse și problemele economice. Au fost și încă sunt oferite soluții practice pentru femeile care doresc acces la o carieră de succes în instituții publice sau pentru cele care doresc să înceapă propriile afaceri. Cu toate că implementarea proiectului s-a încheiat, efectele continuă să fie prezente prin activitatea Comitetelor de Gen și a Punctelor de Egalitate, care primesc sprijin financiar din BNS.

PROIECTUL „ÎMPUTERNICIREA FEMEILOR ROME PE PIAȚA MUNCII” Proiect ce reprezintă un exemplu de bună practică, dedicat grupurilor vulnerabile

I. Metodologie - Calea către cele mai bune practici

Acest exemplu de bună practică furnizează răspunsuri pentru Întrebarea de evaluare nr. 4:

„Care sunt obiectivele specifice orientate către sau dedicate grupurilor vulnerabile? Care dintre proiectele specifice direcționate sau dedicate grupurilor vulnerabile sunt identificate ca (având potențial de) bune practici?”

Selecția acestor bune practici a fost realizată prin următoarea procedură:

- ▶ Elaborarea și validarea (de către un focus grup) unui set de criterii de îndeplinit de proiectele candidate care reprezintă exemple de bune practici;
- ▶ Crearea unei baze de date cu toate intervențiile specifice, finanțate prin PO 2007-2013 România;
- ▶ Evaluarea tuturor candidaturilor printr-un sondaj (care a fost elaborat de Autoritățile de Management) a condus la selectarea a 70 de proiecte cu potențial de bune practici.

Evaluarea proiectului în conformitate cu criteriul prestabilit a relevat faptul că proiectul „Afirmarea Femeilor Rome pe Piața Muncii” a constituit un exemplu de bună practică printre proiectele dedicate grupurilor vulnerabile.

Punctajul obținut după primul sondaj (punctaj maxim - 33 de puncte)

CRITERIU	PUNCTAJ (1-3)
INOVAȚIE: proiectul își propune o abordare inovatoare cu privire la un anumit subiect, ceea ce îl face diferit de majoritatea proiectelor finanțate.	3
CONSISTENȚĂ EXTERNĂ: proiectul este aliniat cu strategiile naționale care vizează grupuri vulnerabile sau aspecte legate de egalitatea de șanse.	3
ANALIZA DE CONTEXT: proiectul include o analiză clară și deplin justificată a contextului, concentrându-se asupra situațiilor în care se află grupurile vulnerabile în cauză.	3
OBIECTIVELE PROIECTULUI: proiectul identifică în mod clar și justificat obiectivele pe termen scurt, mediu și lung legate de grupul vulnerabil și corelate în mod explicit cu contextul respectiv.	2
COLECTAREA DATELOR: proiectul include o propunere/metodologie pentru colectarea datelor, care este clară și realizabilă, vizând monitorizarea progresului proiectului și a realizării obiectivelor, cu referire specifică la grupurile vulnerabile.	3
EFICACITATEA: nu a fost identificată nicio neregulă în privința utilizării resurselor financiare, iar bugetul cheltuit se încadrează integral în cel planificat.	3
EFICIENȚA: obiectivele operaționale ale proiectului legate de grupuri vulnerabile sunt realizate în general, așa cum o dovedește un proces de monitorizare a datelor.	3
PARTENERIATE: proiectul include, unde este cazul, sub formă de parteneriat sau colaborare, unul sau mai mulți actori interesați, care dețin competențe relevante pentru aspecte legate de grupuri vulnerabile.	3

CRITERIU	PUNCTAJ (1-3)
CARACTERUL TRANSFERABIL PENTRU GRUPURI ȚINTĂ IDENTICE / GRUPURI ȚINTĂ SIMILARE: Rezultatele proiectului pot fi transferate către grupuri țintă similare.	3
CARACTERUL TRANSFERABIL CĂTRE ALTE GRUPURI ȚINTĂ: Rezultatele proiectului pot fi transferate către grupuri țintă diferite.	3
SUSTENABILITATEA: Proiectul conține o analiză detaliată a modului în care rezultatele proiectului vor fi menținute după încheierea asistenței financiare.	3
TOTAL	32

Într-o a doua etapă a evaluării, după ce beneficiarii inițiativei au furnizat feedback direct cu privire la inițiativă, proiectul a fost, de asemenea, selectat în primele 5 proiectele date ca exemplu de bună practică.

Punctajul obținut pe baza rezultatelor celui de-al doilea sondaj (punctaj maxim - 33 de puncte)

CRITERIU	PUNCTAJ (1-3)
Diferențiere de alte programe prin INOVARE	3
Aliniere la strategii naționale referitoare la grupuri vulnerabile sau egalitatea de șanse	3
Analiză clară a contextului, cu evidențierea situațiilor în care se află grupurile vulnerabile vizate	3
Obiective și rezultate clare și justificate, corelate în mod explicit cu contextul de referință	2
Propunere sau metodologie clară și realizabilă pentru colectarea datelor, cu referire specifică la grupurile vulnerabile	3
Nicio neregulă în privința utilizării resurselor financiare	3
Obiectivele operaționale ale proiectului legate de grupurile vulnerabile sunt realizate în general	3
Includere a unor parteneri relevanți pentru proiect și care posedă competențe relevante legate de grupurile vulnerabile	3
Caracter transferabil către grupuri țintă identice	3
Caracter transferabil al rezultatelor către celelalte grupuri țintă	3
Sustenabilitatea rezultatelor după terminarea perioadei de furnizare a asistenței financiare	3
TOTAL	32

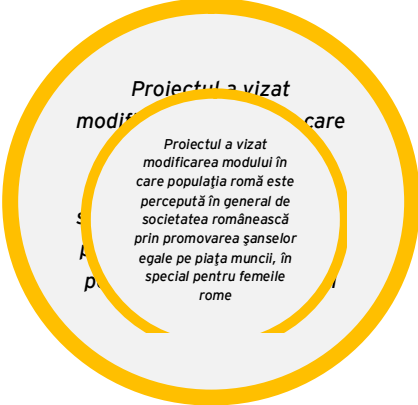
Ulterior, a fost elaborat un studiu de caz pornindu-se de la informațiile colectate și acesta a fost prezentat și discutat la sfârșit în cadrul unui interviu cu DI Gelu Duminică (Director Executiv al inițiativei).

II. **Prezentare generală și descriere – Ce înseamnă bune practici**

Fondată în 1999, *Agenția de Dezvoltare Comunitară „Împreună”* are misiunea de a păstra și susține cultura populației rome prin activități de cercetare, documentare, diseminare, dezvoltare și implementare a unor politici sociale în beneficiul acestui grup etnic. Agenția a contribuit și la dezvoltarea comunităților rome la nivel civil, social, politic și economic prin crearea de parteneriate cu asociații private, publice, naționale și internaționale specializate în proiectarea și implementare unor scheme sociale pentru colectivitate.

Cu un buget total care a depășit 4,4 milioane RON, din care 83% au reprezentat contribuția UE (peste 3,7 milioane RON), proiectul a avut o durată de 2 ani, din octombrie 2010, până în septembrie 2012.

Proiectul a vizat modificarea modului în care populația romă este percepută în general de societatea românească prin promovarea șanselor egale pe piața muncii, în special pentru femeile rome. În vederea realizării acestui obiectiv, proiectul a prevăzut o serie de linii de acțiune care au vizat:



1	Elaborarea unui studiu național ce a avut ca scop o cunoaștere mai bună a modului în care sunt percepute femeile rome și a problemelor întâmpinate de acestea pe piața muncii
2	Instruirea unui număr semnificativ de lideri sindicali și reprezentanți ai ONG-urilor pentru a dezvolta abilitățile acestora de a promova interesele femeilor rome
3	Activități pentru creșterea gradului de conștientizare, în rândul angajaților aparținând grupurilor vulnerabile în ceea ce privește drepturile lor pe piața muncii
4	Realizarea unei campanii de informare pentru combaterea stereotipurilor, prin promovarea modelelor demne de urmat în vederea sporirii vizibilității femeilor rome/grupurilor vulnerabile și pentru a sublinia contribuția acestora la viața economică și socială

Prima activitate a fost realizată prin redactarea studiului **„Femeile rome pe piața muncii: interese, reprezentare sindicală și participare”** de către Institutul Național de Cercetare Științifică din domeniul Muncii și Protecției Sociale. Studiul a dorit să evidențieze dacă și unde s-ar putea intersecta interesele comune ale angajaților de etnie romă cu cele ale altor grupuri de angajați vulnerabili, în vederea stabilirii modului în care aceste interese ar putea fi reflectate pe agenda sindicatelor.

Studiul a evidențiat faptul că problemele cu care se confruntă femeile de etnie romă pe piața muncii sunt în general similare cu cele întâmpinate de angajații cu venituri mici, cu un nivel scăzut de educație și cu contracte pe perioadă determinată sau cu timp parțial de muncă. Problemele care ridică cele mai multe îngrijorări sunt: drepturile salariale (orele suplimentare neplătite, salarii inferioare altor salariați de pe poziții similare), condițiile și siguranța locului de muncă, lipsa oportunităților de promovare și cazuri de discriminare/tratamentul diferențiat de către colegii de muncă. Conform studiului, aceste probleme pot fi incluse pe agenda de lucru a sindicatelor, care în România sunt instituții cu o putere de negociere considerabilă. Rezultatele studiului pot fi găsite pe pagina de Internet a proiectului: www.privestemaasacumsunt.ro.

Referitor la a doua activitate, inițiativa a inclus organizarea unor cursuri de mobilizare și management participativ și concursul proiectului „Privește-mă așa cum sunt”. Ideea a fost să se dezvolte mecanisme de combatere a diverselor forme de discriminare, descurajare și excludere a grupurilor defavorizate de pe piața muncii din România. 80 de

„actori ai schimbării” au participat la cursurile pentru dobândirea cunoștințelor și instrumentelor necesare pentru apărarea drepturilor femeilor rome și ale altor grupuri vulnerabile de pe piața muncii. Formarea a fost realizată în 4 module de conținut autorizat. Aproape toți participanții la formare au implementat efectiv proiectele de implicare publică pe care le-au propus în cadrul cursului în comunitățile/organizațiile pe care le-au reprezentat, concurând astfel în concursul „Privește-mă așa cum sunt”. Cele mai bune 20 de proiecte cu participare publică implementate au fost premiate la sfârșitul cursului. Printre cele mai bune acțiuni s-au numărat campanii de sporire a gradului de conștientizare, studii locale, campanii de strângere de îmbrăcăminte și jucării pentru copii organizate de femei rome și o campanie de susținere a construcției unei fântâni.

A treia activitate propusă de inițiativă a fost pusă în practică prin nominalizarea a 30 de experți în domeniul promovării egalității de șanse la nivel local. Rețeaua de experți care s-a format a fost pregătită pe parcursul unei sesiuni de 3 zile referitoare la organizarea mai multor evenimente.

În cursul întâlnirilor din cadrul rețelei, au fost semnate 31 de acorduri de parteneriat cu autorități publice locale și alte organizații non-guvernamentale cu competențe relevante în lucrul cu grupuri vulnerabile. De asemenea, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a sprijinit rețeaua, precum și și abordarea propusă, prin desemnarea unor persoane în echipele de lucru create în cadrul proiectului. Membrii rețelei interprofesionale au elaborat „**Strategia pentru promovarea egalității de șanse și a nediscriminării grupurilor vulnerabile pe piața muncii**”, disponibilă pe pagina de Internet a proiectului. Strategia urmărește creșterea accesului grupurilor defavorizate la educație, formare profesională și activități economice, protecția împotriva discriminării și aplicarea eficientă a legislației europene în domeniu.

Documentul strategic a fost dezvoltat în continuare de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale din România și supusă dezbaterii publice, urmând ca Ministerul să efectueze procedurile de modificare și completare a strategiei împreună cu alte instituții publice de resort.

Nu în cele din urmă, a patra activitate a constat în lansarea unei campanii de informare organizate care a urmărit combaterea stereotipurilor referitoare la femeile rome la locul de muncă și diseminare poveștilor de succes din această colectivitate. Campania a atins cote ridicate de vizibilitate prin organizarea de conferințe, difuzarea de spoturi TV și radio, precum și articolele publicate în presa națională și locală despre modele de referință din rândul femeilor rome.

Cele mai reușite evenimente ale campaniei au fost „Povești de viață”, cu ocazia cărora femeile rome și-au spus povestea de viață, precum și evenimentele de tipul „Care dintre ele?”, în care persoane alese la întâmplare de pe stradă au fost rugate să aleagă dintre două femei pe cea pe care o consideră că este de etnie romă.

III. Efecte – Diferența care a contat

Toți indicatorii proiectului au fost atinși și unii din ei au depășit așteptările inițiale privind participarea.

Indicatori de proiect cheie

Studiul inițial a fost fundamentat pe baza răspunsurilor la 800 de chestionare completate de angajați romi și de alte etnii și de șefi de sindicat, față de 500, câte fuseseră planificate	au fost organizate 58 de evenimente multiplicatoare, față de 40 planificate, în toate județele țării, într-o perioadă de 3 luni	Au fost semnate 31 de protocoale cu autoritățile locale și centrale, care și-au asumat misiunea de a promova egalitatea de șanse pe piața muncii
Au fost instruiți 30 de reprezentanți sindicali, 30 de reprezentanți ai unor ONG-uri și 20 de reprezentanți ai unor departamente de instituții publice care tratează problematica egalității de șanse	Peste 1.500 de persoane au fost informate cu privire la drepturile lor la locul de muncă, din care 948 au fost femei și 452 bărbați	33 de femei rome au fost prezentate ca modele demne de urmat în comunitatea în presa națională și locală

<p>30 de experți, 12 de la sindicate, 12 de la ONG-uri și 6 de la instituții publice, au promovat egalitatea de șanse prin mai multe evenimente</p>	<p>Au fost organizate 4 întâlniri ale rețelei interprofesionale, la care au fost prezenți 182 de participanți</p>	<p>2 Au fost realizate 2 spoturi difuzate la televizor și radio, de 260 de ori</p>
---	---	--

Mai mult decât atât, a fost elaborat un ghid pentru organizațiile sindicale în scopul promovării egalității de șanse pentru grupuri vulnerabile/minorități prin intermediul dialogului social. Ghidul a oferit exemple de bune practici la nivel european referitoare la promovarea intereselor femeilor din minorități, recomandări, instrumente de lucru și lecții învășite.

V. **Replicabilitate - O lecție pentru viitor**

Au fost identificați următorii factori cheie principali ai succesului proiectului:

- ▶ **Inovație:** în România, ca și în restul Europei, imaginea romilor este una negativă. Totuși, proiecte precum acestea arată că inovația poate modela piața muncii. Campania socială de marketing împotriva stereotipurilor la locul de muncă ce vizează femeile rome a fost prima de acest gen în România și a dus la creșterea vizibilității pe piața muncii în întreaga țară.
- ▶ **Monitorizarea:** monitorizarea continuă a ajutat echipa de coordonare să evalueze progresul proiectului și să identifice soluții rapide pentru dificultățile survenite pe tot parcursul fazei de implementare. Monitorizarea s-a realizat atât prin vizite periodice în teritoriu și discuții cu personalul implicat, cât și prin chestionare pentru evaluarea impactului campaniei de informare și a evenimentelor de diseminare.
- ▶ **Sustenabilitatea:** chiar și după finalizarea proiectului, Agenția „Împreună” continuă să asigure, alături de partenerii ei, funcționarea perpetuă a rețelei interpersonale

Acest proiect reprezintă un exemplu de bună practică deoarece a atribuit sindicatelor un rol cheie în promovarea includerii și coeziunii sociale pentru combaterea formelor multiple de discriminare, descurajare și excludere a grupurilor defavorizate de pe piața muncii.

V. **Concluzii**

Această inițiativă a îmbunătățit statutul femeilor rome pe piața muncii printr-o abordare complexă, care a luat în calcul consolidarea capacităților structurii sindicale, instituțiilor de resort și societății civile. Dezvoltarea unor parteneriate între aceste structuri și realizarea unui transfer de cunoștințe de la acestea către grupurile vulnerabile de pe piața muncii au fost vitale pe parcursul proiectului.

Cu toate acestea, încă mai avem un drum lung până la eliminarea definitivă a discriminării. Mai multe sondaje întreprinse de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării au arătat că angajații rome, și în special femeile, sunt în continuare printre cele mai discriminate grupuri la locul de muncă. Proiectul „Împuternicirea Femeilor Rome pe Piața Muncii” a abordat aceste probleme pentru a demonstra tuturor părților sociale relevante că ar trebui să se acorde prioritate aptitudinilor sociale, și nu afilierii religioase, apartenenței minoritare, orientării sexuale etc. Renunțarea la discriminare la locul de muncă va continua să depindă de implicarea factorilor sociali, de agenții de diseminare formați în cadrul proiectului și de factorii politici care vor încerca să o combată.

Contrar stereotipurilor, 60% din persoanele din comunitatea romă din România este angajată, conform unui studiu efectuat de Agenția „Împreună”.

PROIECTUL „ATELIERE DE LUCRU PENTRU INSERȚIA SOCIO-PROFESIONALĂ A ADULȚILOR FĂRĂ ADĂPOST”

Proiect ce reprezintă un exemplu de bună practică, dedicat grupurilor vulnerabile

I. Metodologie - Calea către cele mai bune practici

Acest exemplu de bună practică furnizează răspunsuri pentru Întrebarea de evaluare nr. 4:

„Care sunt obiectivele specifice orientate către sau dedicate grupurilor vulnerabile? Care dintre proiectele specifice direcționate sau dedicate grupurilor vulnerabile sunt identificate ca (având potențial de) bune practici?”

Selecția acestor bune practici a fost realizată prin următoarea procedură:

- ▶ Elaborarea și validarea (de către un focus grup) unui set de criterii de îndeplinit de proiectele candidate care reprezintă exemple de bune practici;
- ▶ Crearea unei baze de date cu toate intervențiile specifice, finanțate prin PO 2007-2013 România;
- ▶ Evaluarea tuturor candidaturilor printr-un sondaj (care a fost elaborat de Autoritățile de Management) a condus la selectarea a 70 de proiecte cu potențial de bune practici.

Evaluarea proiectului conform criteriului prestabilit a relevat faptul că proiectul „Afirmarea în cadrul Atelierele de Formare pentru Integrare Socio-Profesională” a constituit un exemplu de bună practică printre proiectele dedicate grupurilor vulnerabile.

Punctajul obținut după primul sondaj (punctaj maxim - 33 de puncte)

CRITERIUL	PUNCTAJ (1-3)
INOVAȚIE: proiectul își propune o abordare inovatoare cu privire la un anumit subiect, ceea ce îl face diferit de majoritatea proiectelor finanțate.	3
CONSISTENȚĂ EXTERNĂ: proiectul este aliniat cu strategiile naționale care vizează grupuri vulnerabile sau aspecte legate de egalitatea de șanse.	3
ANALIZA DE CONTEXT: proiectul include o analiză clară și deplin justificată a contextului, concentrându-se asupra situațiilor în care se află grupurile vulnerabile în cauză.	3
OBIECTIVELE PROIECTULUI: proiectul identifică în mod clar și justificat obiectivele pe termen scurt, mediu și lung legate de grupul vulnerabil și corelate în mod explicit cu contextul respectiv.	3
COLECTAREA DATELOR: proiectul include o propunere/metodologie pentru colectarea datelor, care este clară și realizabilă, vizând monitorizarea progresului proiectului și a realizării obiectivelor, cu referire specifică la grupurile vulnerabile.	3
EFICACITATEA: nu a fost identificată nicio neregulă în privința utilizării resurselor financiare, iar bugetul cheltuit se încadrează integral în cel planificat.	3
EFICIENȚA: obiectivele operaționale ale proiectului legate de grupuri vulnerabile sunt realizate în general, așa cum o dovedește un proces de monitorizare a datelor.	3

CRITERIUL	PUNCTAJ (1-3)
PARTENERIATE: proiectul include, unde este cazul, sub formă de parteneriat sau colaborare, unul sau mai mulți actori interesați, care dețin competențe relevante pentru aspecte legate de grupuri vulnerabile.	3
CARACTERUL TRANSFERABIL PENTRU GRUPURI ȚINTĂ IDENTICE / GRUPURI ȚINTĂ SIMILARE: Rezultatele proiectului pot fi transferate către grupuri țintă similare.	3
CARACTERUL TRANSFERABIL CĂTRE ALTE GRUPURI ȚINTĂ: Rezultatele proiectului pot fi transferate către grupuri țintă diferite.	3
SUSTENABILITATEA: Proiectul conține o analiză detaliată a modului în care rezultatele proiectului vor fi menținute după încheierea asistenței financiare.	3
TOTAL	33

Într-o a doua etapă a evaluării, după ce beneficiarii inițiativei au furnizat feedback direct cu privire la inițiativă, proiectul a fost, de asemenea, selectat în primele 5 proiectele date ca exemplu de bună practică.

Punctajul obținut pe baza rezultatelor celui de-al doilea sondaj (PUNCTAJ maxim - 33 de puncte)

CRITERIU	PUNCTAJ (1-3)
Diferențiere de alte programe prin INOVARE	3
Aliniere la strategii naționale referitoare la grupuri vulnerabile sau egalitatea de șanse	3
Analiză clară a contextului, cu evidențierea situațiilor în care se află grupurile vulnerabile vizate	3
Obiective și rezultate clare și justificate, corelate în mod explicit cu contextul de referință	3
Propunere sau metodologie clară și realizabilă pentru colectarea datelor, cu referire specifică la grupurile vulnerabile	3
Nicio neregulă în privința utilizării resurselor financiare	3
Obiectivele operaționale ale proiectului legate de grupuri vulnerabile sunt realizate în general	3
Includere a unor parteneri relevanți pentru proiect și care posedă competențe relevante legate de grupurile vulnerabile	3
Caracter transferabil către grupuri țintă identice	3
Caracter transferabil al rezultatelor către celelalte grupuri țintă	3

CRITERIU	PUNCTAJ (1-3)
Sustenabilitatea rezultatelor după terminarea perioadei de furnizare a asistenței financiare	2
TOTAL	32

Ulterior, a fost elaborat un studiu de caz pornindu-se de la informațiile colectate și acesta a fost prezentat și discutat la sfârșit în cadrul unui interviu cu Dna Simona Nicolae (Director Executiv al Asociației Samusocial).

II. *Prezentare generală și descriere – Ce înseamnă bune practici*

Samusocial este o metodologie pentru asistarea celui mai marginalizat segment al populației, concepută de Dr. Xavier Emmanuelli, de origine franceză. După înființarea în 1993 a Médecins Sans Frontieres și Samusocial Paris, în 2001 acesta a înființat Samusocial International în vederea dezvoltării acestui sistem de asistență în întreaga lume. În prezent, există 10 sucursale Samusocial situate pe 4 continente.

Samusocial România a coordonat implementarea proiectului „Ateliere de Lucru pentru Inserția Socio-Profesională a Adulților Fără Adăpost” având un buget total care a depășit 4,7 milioane RON, din care 72% au reprezentat contribuția UE (peste 3,4 milioane RON), din ianuarie 2009 până în decembrie 2011.

Principalul obiectiv al inițiativei a fost integrarea socială și profesională a adulților fără adăpost, care au beneficiat de formare, asistență socială și medicală și consiliere psihologică pentru a se adapta cu succes noului ritm impus de angajatorii de pe piața muncii. Ideea a fost să li se ofere adulților fără adăpost alternative de viață pe termen mediu și lung în vederea reintegrării sociale și profesionale în locul ajutoarelor unice acordate pe termen scurt. Principalele activități întreprinse au constat în:

Principalul obiectiv al inițiativei a fost acela de a realiza inserția socială și profesională a persoanelor fără adăpost, care ar beneficia de formare, asistență socială și îngrijire medicală, precum și de consiliere psihologică pentru a se adapta cu succes cerințelor angajatorilor la locul de muncă

Selectarea persoanelor din cadrul grupului țintă	Lucrând pe teren, echipele mobile ale asociației (o echipă de zi, o echipă de noapte și o echipă ce include psihiatrui) au identificat persoane fără adăpost și le-au direcționat către Centrul de Zi Samusocial, unde au fost luate în evidența asociației și au primit ajutor specializat. Acestea au beneficiat de îngrijire medicală, informare și consiliere inițială pentru inserția socio-profesională.
Consiliere psihologică și formare pentru o mai bună adaptare	După examenul medical și sesiunile de consiliere inițială, persoanele apte și dispuse să muncească au fost integrate într-un program de consiliere psihologică structurată. Echipa de psihologi a oferit sprijin specializat care a vizat motivarea persoanelor în vederea reintegrării socio-profesionale.
Crearea unor ateliere de inserție socio-profesională	Partenerul Atelierele fără Frontiere a fost responsabil cu coordonarea și derularea atelierului de inserție socio-profesională, facilitând accesul la rețelele profesionale ale companiilor de reciclare și prin semnarea de acorduri cu marile corporații și instituții care ar sponsoriza atelierului cu echipament IT.
Angajarea în cadrul atelierului	Anumite persoane din cadrul grupului-țintă au fost recomandate pentru angajare în cadrul atelierului de inserție socio-profesională. Dacă treceau de etapa de interviu, aceștia erau angajați legal pe o perioadă de minim 6 luni. Împreună cu dreptul la muncă remunerată, angajații din cadrul atelierelor au beneficiat de haine, hrană și cazare.
Campanii de sporire a gradului de responsabilizare și implicare	Au fost organizate anual campanii a gradului de conștientizare, responsabilizare și implicare pe tema incluziunii sociale, precum și evenimente adresate ONG-urilor active în domeniul economiei sociale, autorităților locale și reprezentanților din cadrul ministerelor. Mesajul campaniilor a fost diseminat publicului larg prin intermediul numeroaselor apariții în media.

Unele persoane au fost angajate în timpul atelierelor de lucru pentru integrare, în care au demontat sau reparat și revalorificat computere, echipamente sportive și paramedicale, care ulterior au fost apoi donate sau vândute în scopul reciclării. În acest fel, proiectul a contribuit la dezvoltarea economiei sociale și, în același timp, a promovat reducerea cantității de deșeuri și protecția mediului.

În plus, pe tot parcursul procesului de inserție, noii angajați au participat la cursuri de formare profesională, în funcție de experiența profesională anterioară. Atunci când acest lucru nu a fost posibil, au fost recomandate cursuri de specializare corespunzătoare cererii curente de pe piața muncii.

Pentru a trata toată gama de probleme care împiedică adulții fără adăpost să își găsească un loc de muncă, asistenții sociali s-au concentrat asupra următoarelor cursuri de acțiune:

- ▶ Obținerea actelor de identitate și a documentelor de stare civilă;
- ▶ Întocmirea dosarelor de angajare pentru adulți (recuperarea diplomelor de studii și a cărților de muncă);
- ▶ Căutarea activă în media și online a unor locuri de muncă, precum și medierea relației dintre persoanele din grupul vizat și potențialii angajatori;
- ▶ Ajutarea persoanelor în legătură cu problemele lor locative (de exemplu, adăposturi temporare, locuințe sociale, locuințe închiriate, reintegrarea în familie).

Pe parcursul primei luni a proiectului, a fost deschis un atelier de lucru pentru inserție socio-profesională care a vizat reciclarea de echipamente IT. În cadrul atelierului de lucru, echipamente IT dezmembrate și componente au fost vândute companiilor de reciclare sau donate grădinițelor, școlilor și fundațiilor care sprijină proiecte de educație și integrare pentru copii defavorizați. Pe parcursul proiectului, a fost introdus un atelier de croitorie mai restrâns, în cadrul căruia femeile au realizat sacoșe din material textil.

În cadrul atelierelor de lucru pentru integrare, participanții au continuat eforturile pentru reintegrare și redobândirea respectului de sine. Pe lângă consilierea socială și psihologică care au fost oferite pe tot parcursul participării la atelierul de lucru, noii angajați și-au dezvoltat aptitudini TIC. Formarea profesională a inclus cursuri pentru tehnicieni specializați în sisteme de încălzire, instalații sanitare și de gaze, electricieni.

Pe parcursul și după absolvirea cursurilor de (re)calificare, asistenții sociali din cadrul proiectului au sprijinit participanții în vederea găsirii unui loc de muncă adecvat. În plus, aceștia au beneficiat de pe urma activităților socio-culturale extra-profesionale, menite să creeze coeziune în cadrul grupului și alte relații în afara celor de la locul de muncă. Activitățile au inclus evenimente cu parteneri ai proiectului, târguri organizate de ONG-uri, conferințe și acțiuni ample precum renovarea unei grădinițe, renovarea unui campus școlar și construirea unui teren de joacă. Aceste activități complexe au fost realizate împreună cu persoane din grupul vizat, aflate încă în etapa preliminară a angajării în cadrul atelierului de lucru, în vederea testării adaptabilității lor la muncă, motivației și capacității de a lucra în echipă.

III. Efecte – Diferența care a contat

Toți indicatorii proiectului au fost atinși, în special numărul de intervenții sociale și medicale realizate și numărul de locuri de muncă obținute în economia reală:

Principalii indicatori de proiect

Au fost instruiți 20 de specialiști în economia socială în cursul a 495 de ore de formare	1.751 de adulți fără adăpost au beneficiat de informare și consiliere profesională	31 de participanți au fost angajați în cadrul atelierului de inserție și au obținut calificări profesionale
17.036 de intervenții sociale și 7.820 de intervenții medicale pentru a îmbunătăți nivelul de trai al persoanelor fără adăpost	501 de persoane fără adăpost au fost evaluate și au beneficiat de consiliere psihologică pentru reinserție profesională	64 de locuri de muncă au fost create în economia reală

Mai important decât aceste aspecte cantitative este faptul că proiectul a oferit o a doua șansă unui număr foarte mare de adulți fără adăpost, acest grup fiind, în general, foarte vulnerabil în raport cu mentalitatea societății și cu piața muncii, dar și dificil prin natura propriei sale situații precare. În consecință, persoane care au trăit ani de zile

pe străzi având drept singur țel supraviețuirea au început să își redobândească respectul de sine, să se raporteze la viitor și să se reintegreze în societate prin muncă.

Povești de succes ale unor participanți din cadrul atelierului de lucru pentru integrare socio-profesională

Doru, în vârstă de 60 de ani, figurează în evidențele Samusocial din ianuarie 2009. După o perioadă de 38 de ani în care a locuit în Boston, S.U.A., a fost repatriat în urma divorțului. A venit la biroul asociației solicitând sprijin pentru obținerea actelor de identitate, a unui adăpost și a unui loc de muncă, aflându-se într-o stare fizică și emoțională precară. După ce a parcurs toți pașii, a fost angajat în cadrul unui de inserție socio-profesională. La scurt timp după finalizarea contractului aferent proiectului (mai 2010) a obținut un loc de muncă la o spălătorie auto ecologică. În prezent stă într-o locuință socială și lucrează la aceeași spălătorie auto.

Radu, în vârstă de 56 de ani, figurează în evidențele Samusocial din noiembrie 2010. În anul 2000, el și soția sa au fost evaluați din apartamentul în care trăiau din cauza faptului că acumulasera multe datorii prin neachitarea chiriei. Când s-a prezentat la centrul Samusocial era într-o stare depresivă, pierzându-și orice speranță de a-și găsi un loc de muncă, după ce fusese respins în mod repetat la interviuri din cauza vârstei și stării fizice vulnerabile. Radu s-a adaptat foarte bine la condițiile atelierului de lucru, devenind un membru important al echipei. Cu banii câștigați, și-a închiriat o garsonieră împreună cu soția. În prezent, muncește cu forme legale ca instalator

IV. Replicabilitate - O lecție pentru viitor

Factorii cheie ai succesului acestui proiect au fost:

- ▶ **Inovația:** atelierul de lucru pentru integrare a fost un proiect unic în România, care a oferit o ocazie reală persoanelor fără adăpost. Proiectul a venit cu o soluție viabilă în sprijinul persoanelor fără adăpost ca acestea să nu mai locuiască pe străzi, fiind o alternativă complementară la asistența socială tradițională. Echipa de proiect s-a adaptat bine noilor nevoi care constau în corelarea cererii de pe piața muncii cu abilitățile și competențele deja existente în cazul unora dintre angajații din atelierul de lucru.
- ▶ **Monitorizarea:** ca parte a activităților sale zilnice, Samusocial Association a monitorizat evoluția participanților la proiect, din punct de vedere profesional și medical. Asistenții sociali au comunicat periodic cu persoanele sprijinite de asociație în cadrul procesului de reintegrare socio-profesională și, uneori, cu potențialii angajatori.
- ▶ **Sustenabilitatea:** toate activitățile proiectului au continuat după încheierea acestuia. Deoarece veniturile obținute din reciclarea materialelor sunt modeste, asociațiile Samusocial și Ateliere fără Frontiere sunt susținute de companii private pentru a dezvolta noi proiecte, asemănătoare acestuia, care să vină în sprijinul miilor de persoane care aparțin acestor grupuri vulnerabile.

Atelierul de lucru pentru integrare se bazează pe conceptul de economie socială, utilizat ca instrument pentru reintegrarea socială și profesională a persoanelor care se confruntă cu situații dificile de viață. Cu toate că în acest proiect atelierul de lucru pentru inserție vizat grupul reprezentat de adulții fără adăpost, acest concept poate fi replicat cu ușurință în cazul altor grupuri vulnerabile (de exemplu persoanelor de etnie romă cu dizabilități), cu mici modificări astfel încât să răspundă nevoilor de instruire tehnologică și profesională ale beneficiarilor. În realitate, atelierul de lucru pentru inserție socio-profesională ale asociației Ateliere fără frontiere au drept angajați persoane din diverse medii și grupuri sociale, promovând în acest fel egalitatea de șanse în societate și pe piața muncii.

V. Concluzii

La debutul său în România și bazându-se pe experiența asociației Ateliere de lucru fără frontiere din Franța, proiectul a constat în angajarea unor persoane fără adăpost în cadrul atelierelor de inserție socio-profesională cu scopul de a le oferi un stimulente pentru recuperarea vieții sociale, prin recâștigarea încrederii în forțele proprii și a stimei de sine.

Atelierul de lucru a integrat trei domenii:

- ▶ **Incluziunea socială** – oferirea de slujbe și asigurarea unui adăpost;
- ▶ **Incluziunea economică** – siguranța locului de muncă și a unui salariu lunar și
- ▶ **Domeniul ecologic** – reciclarea de calculatoare uzate și protecția mediului. Proiectul este un exemplu clar de solidaritate umană și dezvoltare durabilă.

Anexa 9: Glosar de domenii/subiecte relevante pentru egalitatea de șanse

Glosar referitor la domenii și subiecte relevante pentru discriminarea pe considerente de gen (Tabelul 3):

DOMENII/ SUBIECTE	Referințe din documente și prevederi relevante de la UE
Educație și formare	
Diferențele dintre genuri cu privire la dobândirea abilităților de bază	<p>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”: Modernizarea piețelor muncii și afirmarea oamenilor prin dezvoltarea abilităților acestora pe tot parcursul ciclului de viață cu o perspectivă asupra creșterii participării forței de muncă și o mai bună corelare a cererii cu oferta de muncă, inclusiv prin mobilitatea forței de muncă.</p> <p>Strategie pentru Egalitate 2010-2015: Promovarea egalității de gen în domeniul educației și formării aferentă inițiativelor, în special a celor care abordează problema abandonului școlar, promovarea învățării la vârsta adultă și opțiuni în cariera științifică, reducerea a ceea ce numim „digital divide” (diviziunea digitală).</p>
Participarea femeilor la cursurile de formare și instruire profesională	<p>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”: Angajatorii trebuie încurajați să co-investească și să participe la activitățile instituțiilor de educare și formare, în special în învățământul superior și educația și formarea vocațională; aceste parteneriate pot dezvolta și actualiza profiluri de aptitudini, curriculele și calificările multidisciplinare și facilita furnizarea de formare la locul de muncă, de la ucenicie până la studii superioare.</p>
Participarea femeilor în cadrul procesului de învățare pe tot parcursul vieții	<p>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”: Îmbunătățirea accesului la instruire pe tot parcursul vieții, sprijinirea persoanelor în vederea trecerii la sectoare cu valoare adăugată superioară și extinderea ocupațiilor precum cele rezultate în urma politicilor de „creștere sustenabilă”, politicii și legislației pentru egalitatea de șanse și la posturi de înaltă calificare. Căile de învățare mai flexibile pot facilita tranzițiile între etapele de muncă și formare, inclusiv prin modularizarea programelor de formare. Aceste căi trebuie să permită, de asemenea, validarea instruirii non-formale și informale și trebuie să se bazeze pe rezultatele formării, și pe integrarea formării în sisteme de îndrumare în carieră.</p>
Diferențe dintre genuri cu privire la învățământul universitar în domeniul Știință și Tehnologie (Ș-T)	<p>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”: Îmbunătățirea accesului la instruire pe tot parcursul vieții: ar trebui realizate mai multe investiții pentru creșterea numărului de absolvenți în domeniul știință și tehnologie (Ș-T) inginerie și matematică (STEM) în vederea creării unor condiții propice aplicării unor tehnologii cheie, esențiale în strategiile de cercetare, dezvoltare și inovare din industrie și servicii.</p>
Diferențele dintre genuri în învățământul post-universitar	<p>Strategia UE 2020: Creșterea proporției din populația cu vârste cuprinse între 30-34 de ani care au finalizat studii superioare de la 31% la 40%.</p>

Independența economică	
Diferențele dintre genuri cu privire la participarea pe piața muncii	<p>Strategia UE 2020: Rata de ocupare a populației cu vârste cuprinse între 20-64 de ani trebuie să crească de la 69% în prezent la cel puțin 75%, inclusiv printr-o mai mare implicare a femeilor, lucrătorilor mai în vârstă și integrarea mai bună a imigraților.</p> <p>Strategie pentru Egalitate 2010-2015: 75% ținta privind participarea pe piața muncii pentru femei și bărbați</p>
Diferențele dintre genuri din perspectiva remunerațiilor	<p>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”: În 2012, Comisia va revizui eficiența legislației UE în domeniul informării și consultării angajaților, dar și directivele UE referitoare la munca în regim de program redus și contractele pe perioadă limitată și impactul acestora asupra participării femeilor în ponderea angajărilor și remunerații egale.</p> <p>Strategie pentru Egalitate 2010-2015: Comisia va:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ explora posibile modalități de îmbunătățire a transparenței remunerării și a impactului asupra salarizării egale a acordurilor precum cele pentru timp parțial de muncă și contracte pe perioadă determinată. ▶ sprijini inițiative pentru remunerație egală la locul de muncă cu ar fi calificative de egalitate, privilegii și premii, dar și pentru dezvoltarea de instrumente pentru angajatori în vederea corectării diferențelor de remunerare nejustificate. ▶ Se va stabili o Zi Europeană a Remunerării Egale care va fi sărbătorită în fiecare an, în vederea creșterii gradului de informare cu privire la cât timp trebuie să muncească femeile în plus față de bărbați pentru a câștiga la fel.
Segregarea ocupațională (atât verticală /orizantală)	<p>Strategie pentru Egalitate 2010-2015: Încurajarea femeilor ca să intre în profesii netradiționale și combaterea fenomenului de „glass ceiling” (discriminare tacită)</p>
Activități independente și antreprenariat	<p>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”: Politicile pentru analiza surselor de creare de locuri de muncă și promovare a antreprenoriatului și activităților independente sunt de asemenea esențiale pentru creșterea gradului de ocupare a forței de muncă. Antreprenoriatul poate deveni un mijloc mai răspândit de creare de locuri de muncă, dar și de luptă împotriva excluderii sociale. Statele membre trebuie să dezvolte antreprenoriatul în programele școlare în vederea creării unei mase critice de profesori în domeniul antreprenoriatului și a promovării colaborărilor între universități și centrele de cercetare din diferite state în domeniul inovării și antreprenoriatului.</p> <p>Strategie pentru Egalitate 2010-2015: Implementarea directivei revizuite referitoare la femeile care lucrează independent este menită să elimine o barieră majoră din calea activității de antreprenariat a femeilor. Femeile tinere trebuie să beneficieze de asemenea de pe urma accentului din ce în ce mai puternic pus pe antreprenariat ca una din aptitudinile cheie pe care școlile trebuie să îi învețe pe elevi, așa cum este prevăzut în inițiativa majoră Tineri în mișcare</p>
Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie (îngrijire de calitate pentru copii, persoane în vârstă și persoane aflate în întreținere, concediu parental etc.)	<p>Inițiativa majoră: „O agendă pentru noi abilități și locuri de muncă”: La nivel național, statele membre vor trebui să implementeze programe naționale pentru flexibilitate, așa cum s-a agreat în cadrul Consiliului European, pentru reducerea segmentării pieței muncii și facilitarea tranzițiilor și a reconcilierii vieții profesionale cu cea de familie.</p> <p>Strategie pentru Egalitate 2010-2015: Raport cu privire la performanța statelor membre pentru protecția familiei, evaluarea discrepanțelor cu privire la concediul pentru probleme de familie, definirea unor măsuri suplimentare</p>

Sănătate, bunăstare, mediu	
Accesul la servicii medicale și de îngrijire	Inițiativa majoră „Platforma Europeană împotriva Sărăciei”: La nivel național, statele membre vor trebuie să aplice integral sistemele de asigurări sociale și pensii pentru a asigura un ajutor social adecvat și acces la servicii de sănătate.
Accesul per grupuri specifice (imigrante, femei în vârstă, minorități etc.)	Inițiativa majoră „Platforma europeană împotriva sărăciei”: Asigurarea coeziunii sociale și teritoriale, astfel încât beneficiile creșterii și locurilor de muncă să fie împărțite pe scară largă și persoanele afectate de sărăcie și excludere socială să poată trăi cu demnitate și să poată participa activ în societate.
	Strategia UE 2020: Reducerea inegalităților în domeniul sănătății: Va fi necesar un efort susținut pentru combaterea sărăciei și excluderii sociale și reducerea inegalităților în domeniul sănătății pentru a fi siguri că întreaga populație poate beneficia de pe urma creșterii. La fel de importantă va fi capacitatea noastră de a răspunde provocării de a promova o populație sănătoasă și activă odată cu înaintarea în vârstă pentru a facilita coeziunea socială și o mai mare productivitate.
	Strategie pentru Egalitate 2010-2015: Există o necesitate puternică de a asigura asistența timpurie femeilor imigrante și de a monitoriza efectul acestei asistențe. Informarea mai bună a acestora cu privire la drepturile lor și facilitarea integrării și accesului lor la educație și servicii de sănătate sunt esențiale.
Aspecte specifice legate de sănătate cu privire la grupurile de femei (femei în vârstă, femei abuzate, etc.)	Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”: La nivel național, statele membre vor trebui să promoveze noi forme de echilibru muncă-viață și politici de îmbătrânire activă și sporirea egalității de gen.
	Strategie pentru Egalitate 2010-2015: Monitorizarea problemelor legate de gen în domeniul sănătății
Transportul public	Opțiunile de transport public trebuie să țină cont de modelele de călătorie ale femeilor, barierele fizice, barierele de securitate personală și accesibilitatea.
Infrastructura de transport și socială în zonele rurale	Politica pentru Coeziune 2007-2013: Prioritatea Convergență: investiții în sănătate și infrastructură socială care contribuie la dezvoltarea regională și locală și creșterea calității vieții.
Infrastructuri sociale și securitate în zonele urbane	
Povara dublă a femeilor (reconcilierea vieții personale cu cea profesională, munca neplătită)	Sprrijinirea facilităților de îngrijire a copiilor și bătrânilor de calitate, disponibile și accesibile; o varietate de opțiuni de concediu plătit care trebuie luat de ambii părinți; recunoașterea rolului taților în creșterea copiilor; programe de lucru flexibile și reducerea sau extinderea programului de lucru și investiții inteligente în servicii de interes public.
„Locuri de muncă ecologice”	Strategie pentru Egalitate 2010-2015: Încurajarea femeilor pentru ca acestea să aibă acces în sectorul ecologic și al inovației

Glosar referitor la domenii și subiecte relevante pentru discriminarea pe alte considerente în afară de gen (Tabelul 5):

DOMENII/ SUBIECTE	Referințe din documente și prevederi relevante de la UE
Educație și formare	
Dobândirea abilităților	Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”:

de bază	Pentru modernizarea piețelor muncii și afirmarea oamenilor prin dezvoltarea aptitudinilor lor pe tot parcursul ciclului de viață cu o perspectivă asupra creșterii participării forței de muncă și o mai bună corelare a cererii cu oferta de muncă, inclusiv prin mobilitatea forței de muncă.
Participarea la formare și instruire profesională	Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”: La nivelul UE, Comisia va depune eforturi pentru a stimula cadrul strategic pentru cooperare în educație și formare, cu implicarea tuturor părților interesate. Acest lucru ar trebui să conducă la implementarea principiilor de formare pe întreg parcursul vieții (în cooperare cu statele membre, parteneri sociali și experți) inclusiv prin soluții de formare flexibile între diferite sectoare și niveluri educaționale și formatoare și prin întărirea atractivității educației și formării vocaționale.
Participarea la învățarea pe tot parcursul vieții	
Reducerea abandonului școlar	Strategia UE 2020: Reducerea ratei de abandon școlar la 10% de la rata actuală de 15%
Adaptare și dotare pentru facilitarea accesului	Inițiativa majoră „Platforma Europeană împotriva sărăciei”: La nivelul UE, Comisia va depune eforturi pentru a concepe și implementa programe pentru promovarea inovării sociale pentru cele mai vulnerabile categorii sociale, în special prin promovarea oportunităților inovatoare de educație, formare și angajare pentru comunitățile defavorizate, pentru lupta împotriva discriminării (de ex. a celor cu dizabilități) și pentru dezvoltarea unei noi agende pentru integrarea emigranților astfel încât aceștia să poată beneficia la maxim de propriul lor potențial.
Modernizarea sistemului educațional	
Încurajarea mobilității	Inițiativa majoră „Tineri în mișcare”: Obiectivul este îmbunătățirea performanțelor și a atractivității internaționale a instituțiilor de învățământ superior din Europa și creșterea calității generale a tuturor nivelurilor de învățământ și formare din UE, combinând excelența și egalitatea, promovând mobilitatea studenților și a profesorilor și îmbunătățind situația de încadrare în muncă a tinerilor.
Participarea la învățământul post-universitar	Strategia UE 2020: Creșterea ponderii din populația cu vârste cuprinse între 30-34 de ani care au finalizat studii superioare de la 31% la 40%.
Ocupare	
O mai bună participare pe piața muncii	Modernizarea piețelor muncii și afirmarea persoanelor prin dezvoltarea aptitudinilor lor pe tot parcursul ciclului de viață cu o perspectivă asupra creșterii participării forței de muncă și o mai bună corelare a cererii cu oferta de muncă, inclusiv prin mobilitatea forței de muncă. Accesul mai multor persoane cu dizabilități la mijloace de câștigare a traiului pe piața liberă a muncii.
Productivitate și calitatea muncii	Strategia UE 2020: Confruntându-ne cu presiunea intensă asupra piețelor de export și pentru o gamă tot mai mare de contribuții, trebuie să ne îmbunătățim competitivitatea în raport cu principalii noștri parteneri comerciali printr-o mai mare productivitate.
Evitarea discriminării pe piața muncii (acces și promovare)	Inițiativa majoră „Platforma Europeană împotriva sărăciei”: La nivelul UE, Comisia va depune eforturi pentru a concepe și implementa programe pentru promovarea inovării sociale pentru cele mai vulnerabile categorii sociale, în special prin promovarea oportunităților inovatoare de educație, formare și angajare pentru comunitățile defavorizate, pentru lupta împotriva discriminării (de ex. a celor cu dizabilități) și pentru elaborarea unei noi agende pentru integrarea imigranților astfel încât aceștia să poată beneficia la maxim de propriul lor potențial.
Promovarea managementului diversității	Recunoașterea în cadrul pieței muncii a valorii diversității și includerea în afaceri a femeilor și bărbaților cu vârste, abilități, origini etnice, apartenențe religioase sau orientări sexuale diferite.
Promovarea activităților independente și	Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”: Politicile pentru identificarea principalelor surse de creare de locuri de muncă și promovare a antreprenoriatului și activităților independente sunt de asemenea

antreprenoriatului	esențiale pentru creșterea gradului de ocupare a forței de muncă. Antreprenoriatul poate deveni un mijloc mai răspândit de creare de locuri de muncă, dar și de luptă împotriva excluderii sociale. Statele membre trebuie să dezvolte antreprenoriatul în programele școlare în vederea creării unei mase critice de profesori în domeniul antreprenoriatului și a promovării colaborărilor între universități și centrele de cercetare din diferite state în domeniul inovării și antreprenoriatului.
Adaptare și dotare pentru facilitarea accesului	Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”: Adoptarea de abordări concentrate pentru angajații mai vulnerabili, în special pentru persoanele necalificate, cele fără loc de muncă, tineri și vârstnici, persoanele cu dizabilități, persoanele cu tulburări mintale sau grupuri minoritare precum emigranții și romii: Serviciile de angajare publică (SAP) trebuie să ofere îndrumare în carieră și formare bine orientată și adaptată și programe de experiență în muncă. Trebuie acordată o prioritate deosebită și pentru i) îmbunătățirea aptitudinilor lucrătorilor vârstnici care sunt în special vulnerabili la restructurarea economică, ii) recalificarea părinților care revin la muncă după o perioadă de îngrijire a membrilor familiei aflați în întreținere și iii) recalificarea muncitorilor în vederea tranziției către posturi cu profil de protecție a mediului.
Crearea de locuri de muncă într-un anumit sector (economie socială)	Sprijinirea antreprizelor sociale care combină scopurile sociale și structurale cu un spirit antreprenorial caracteristic sectorului privat. Antreprizele sociale își dedică activitățile și își reinvestesc surplusurile în scopul realizării unui obiectiv social sau comunitar mai larg, fie în rândul membrilor ei, fie la o scară mai mare.
Sprijin pentru tranziția de la școală–locul de muncă	Facilitarea drumului către angajare prin, de exemplu, consultanță personală, formare suplimentară și plasarea forței de muncă.
Sănătate, bunăstare, incluziune socială	
Accesul la serviciile medicale pentru anumite grupuri specifice	Reducerea inegalităților în privința sănătății și acces îmbunătățit la servicii de sănătate pentru toți, inclusiv pentru grupurile și zonele cu nevoi sporite. Măsuri pentru dezvoltarea unor sisteme de sănătate inovatoare, eficiente și sustenabile, inclusiv prin modificare structurală; trecerea de la modelul axat pe spitale la o îngrijire bazată pe comunitate în asistența socială și de sănătate, adică dezinstituționalizare.
Aspecte specifice legate de sănătate	
Accesul la și furnizarea de bunuri și servicii	Asigurarea accesibilității bunurilor, serviciilor, inclusiv a celor publice, precum și dispozitivelor de asistare pentru persoanele cu dizabilități.
Comunicare (în moduri alternative)	Asigurarea conformității site-urilor web publice cu standardele de accesibilitate Web și asigurarea de transmisiuni TV cu mai puține programe subtitrate și cu descrieri audio
Transport	Inițiativa majoră „Resurse eficiente în Europa”: Asigură un cadru pe termen lung pentru acțiuni în multe domenii privind politicile din sectorul de transporturi (femeile sunt principalele utilizatoare ale transportului public) <i>(pagina 109 Cadru Financiar Multianual 2014-2020 din perspectiva egalității de gen)</i>
Îmbătrânirea activă	Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”: La nivel național, statele membre vor trebui să promoveze noi forme de echilibru muncă-viață și politici de îmbătrânire activă și să sporească egalitatea de gen.
Accesul la utilizarea tehnologiilor TIC	Strategia UE 2020: Dat fiind rolul transversal al competențelor digitale în economie, Agenda Digitală pentru Europa este un catalizator esențial care poate contribui la furnizarea competențelor digitale adecvate pentru angajați și cei aflați în căutarea unui loc de muncă, cu eforturi concentrate în vederea promovării cunoștințelor digitale de bază pentru persoanele cu cele mai slabe competențe, cum ar fi vârstnicii, persoanele mai puțin educate sau angajații din cadrul IMM-urilor, dar și pentru promovarea competențelor TIC avansate pentru cei cu fișe de post specifice precum angajații din

	domeniul TIC.
Proiecte la nivel comunitar / dezvoltare urbană	În mediul urban, femeile tind să fie utilizatoare mai frecvente a infrastructurii sociale și pot suferi mai mult de pe urma problemelor urbane precum lipsa securității și criminalitatea.
Locuințe	Inițiativa majoră „Platforma Europeană împotriva sărăciei”: Lipsa unui adăpost și pierderea locuinței sunt poate exemple extreme de sărăcie și excludere socială din societatea de astăzi. Cu toate că accesul la locuințe accesibile financiar este o necesitate și un drept fundamental, garantarea acestui drept încă mai reprezintă o provocare destul de mare în numeroase state membre. Conceperea unor răspunsuri adecvate și integrate, atât pentru prevenirea, cât și pentru rezolvarea problematicii persoanelor fără adăpost, va rămâne un element important în strategia UE de incluziune socială. Reducerea disparităților dintre comunitatea romă fără acces la locuințe și utilități publice (cum ar fi apă curentă, electricitate și gaze) și restul populației.
Combaterea stereotipurilor și promovarea unei imagini pozitive	Referitor la echilibrul dintre muncă și viața privată, femeile sunt în general reprezentate disproporționat în „posturi flexibile”, sugerând faptul că încă mai persistă concepția tradițională că femeile poartă cea mai mare răspundere pentru îngrijirea familiei, forțându-le să ocupe posturi cu program redus și limitându-le oportunitățile de pe piața muncii. Stereotipurile de gen limitează oportunitățile de pe piața muncii, în special pentru femei, în sectoarele dominate de bărbați, cum ar fi stingerea incendiilor și construcții. FSE combate stereotipurile de gen prin acțiuni pozitive, formare pe tot parcursul vieții și încurajarea fetelor în vederea urmăririi studiilor în domenii care nu sunt văzute tradițional ca „feminine”.
Accesul la sistemul de protecție socială	În ultimii zece ani, statele membre au depus eforturi comune și au făcut schimburi de experiență privind funcționarea și reforma sistemelor lor de protecție socială. Acestea au definit obiective comune și au căzut de acord în privința unor indicatori pe baza cărora să își orienteze politicile pentru incluziune socială, pentru reforma sistemelor de pensii și în domeniul sănătății și asistenței pe termen lung. Metoda Deschisă de Coordonare (OMC) în domeniul protecției sociale a promovat implicarea părților interesate, a aprofundat înțelegerea riscurilor sociale vechi și noi și a adus în prim plan provocările care necesită abordări și soluții noi. Europa 2020 va da un nou avânt și un nou sens acestor eforturi și va ajuta la dezvoltarea de politici și acțiuni specifice în privința luptei împotriva sărăciei și a excluderii sociale.
Participarea la viața socială/ afirmare	Realizarea unei participări depline a persoanelor cu dizabilități în societate prin oferirea posibilității de a se bucura de toate beneficiile conferite de cetățenia UE; prin eliminarea barierelor administrative și comportamentale în vederea unei participări depline și egale; prin furnizarea de servicii comunitare și prin includerea accesului la asistență personală
Drepturi Fundamentale	
Violența bazată pe discriminare și traficul de persoane	Strategie pentru Egalitate 2010-2015: Instrucțiunile UE referitoare la violența împotriva femeilor și fetelor și combaterea tuturor formelor de discriminare împotriva acestora oferă îndrumări pentru derularea dialogului politic și pentru adoptarea de acțiuni, unde este cazul, în situații individuale de încălcare a drepturilor femeilor. UE va continua să își utilizeze politicile de dezvoltare în vederea promovării egalității de gen și a afirmării femeilor.
Reprezentarea în funcții de decizie	Politica pentru Coeziune 2007-2013: În contextul efortului său în favoarea coeziunii economice și sociale, Comunitatea Europeană, în toate etapele de implementare a Fondurilor, are drept scopuri eliminarea inegalităților și promovarea egalității între bărbați și femei, așa cum este specificat în Articolele 2 și 3 din Tratat, ca și combaterea discriminării bazate pe sex, origine rasială sau etnică, religie sau credință, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală.

Guvernanță și Capacitate Instituțională	
Structură decizională dedicată	Pentru asigurarea integrării Abordării integratoare a egalității de gen în toate politicile este necesară stabilirea „structurii dedicate de luare a deciziilor” la diferite niveluri de guvernanță
Monitorizarea și conștientizarea „nediscriminării”	Un obstacol important în evaluarea impactului de gen al programelor cofinanțate este lipsa monitorizării și evaluării datelor, astfel încât este necesară promovarea unei „culturi de evaluare” la nivel instituțional. În cadrul instituțiilor (în special la niveluri operaționale ridicate) nu există cunoștințe și o experiență consolidate cu privire la aria vizată de problematica „nediscriminării” și, în consecință, se impune adoptarea de măsuri pentru îmbunătățirea procesului de informării și a aptitudinilor în acest domeniu.

Anexa 10: Inventarul proiectelor vizate