



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



**Proiect pentru Acordul Cadru în domeniul evaluării – LOT 1, SMIS 37659**

**Acord Cadru pentru Evaluarea Instrumentelor Structurale în perioada 2011-2015**

**Lot 1 – Evaluări**

**Contractul Subsecvent nr. 4 - Evaluarea modului în care prevederile din domeniul oportunităților egale au fost transpuse în cadrul aferent Instrumentelor Structurale din România**

Ministerul Fondurilor Europene, România

## Raport Final de Evaluare

**Martie 2013**

Prezentul raport a fost întocmit în contextul unei evaluări independente efectuate de către Ernst & Young SRL, la solicitarea Ministerului Fondurilor Europene.

Opiniile prezentate în cadrul Raportului aparțin Ernst & Young SRL și nu reflectă neapărat opiniile Autorității Contractante.

# Cuprins

Lista cu abrevieri	4
Sumar Executiv	5
<b>1. Contextul evaluării</b>	<b>12</b>
1.1. Contextul, aria de aplicabilitate și livrabilele evaluării	12
1.1.1. Obiective	12
1.1.2. Întrebări de evaluare	12
1.1.3. Livrabile	13
1.2. Metodologie	13
1.2.1. Cadrul de Evaluare	13
1.2.2. Instrumentele de Evaluare	14
1.2.3. Structurarea recomandărilor	15
1.3. Contextul evaluării	16
1.3.1. Cadrul Strategic Național de Referință din România 2007-2013	16
1.3.2. Situația grupurilor vulnerabile la momentul redactării CSNR	17
1.3.3. Prezentare generală a situației actuale a grupurilor vulnerabile	18
<b>2. Rezultatele evaluării</b>	<b>20</b>
2.1. Întrebarea de evaluare nr. 1	20
2.1.1. ÎE 1.1: Care sunt domeniile / subiectele care vizează egalitatea de șanse relevante pentru Instrumentele Structurale?	20
2.1.2. ÎE 1.2: Care este cadrul legal național relevant în domeniul egalității de șanse?	34
2.1.3. ÎE 1.3 Există reglementări sau politici europene care privesc egalitatea de șanse care nu au fost transpuse în legislația națională?	40
2.2. Întrebarea de evaluare nr. 2	45
2.2.1. ÎE 2.1: Cum au fost transpuse prevederile europene și naționale în diversele etape ale programelor aferente politicii de coeziune, co-finanțate prin FSE, FEDR și Fondul de Coeziune în România?	45
2.2.2. ÎE 2.2: Ce alte subiecte care privesc egalitatea de șanse au fost promovate / integrate în diferite PO?	86
2.2.3. ÎE 2.3: Pot fi identificate cazuri de bună practică în promovarea /integrarea subiectelor care privesc egalitatea de șanse în cadrul aferent Instrumentelor Structurale?	90
2.3. Întrebarea de evaluare nr. 3	95

2.4.	Întrebarea de evaluare nr. 4	113
2.4.1.	ÎE 4.1: Care sunt proiectele specifice direcționate către grupurile vulnerabile sau dedicate acestora?	113
2.4.2.	ÎE 4.2: Care dintre proiectele specifice direcționate către grupurile vulnerabile sau dedicate acestora sunt identificate ca (având potențial de) bune practici?	119
3.	Concluzii și recomandări	122
	Anexa 1: Cadrul de Evaluare	148
	Anexa 2: Cadru de referință al tendințelor, politicilor, acordurilor privind grupurile vulnerabile	153
	Anexa 3: Lista celor 35 de DMI analizate în cadrul ÎE2	182
	Anexa 4: Liste de verificare utilizate în cadrul ÎE2	187
	Anexa 5: ÎE2.3 Bune Practici și practici necorespunzătoare, analize comparative	190
	Anexa 6: ÎE 3 Bariere în calea accesării finanțării prin instrumente structurale	216
	Anexa 8: ÎE4 Proiecte – exemple de bune practici	227
	Anexa 9: Glosar de domenii/subiecte relevante pentru egalitatea de șanse	261
	Anexa 10: Inventarul proiectelor vizate	268

## Lista cu abrevieri

ACP	Autoritatea de Certificare și Plată
AM	Autoritatea de Management
AP	Axa Prioritară
AT	Asistență Tehnică
CE	Comisia Europeană
CFR	Compania Națională de Căi Ferate
CM	Comitetul de Monitorizare
CM CIS	Comitetul de Management pentru Coordonarea Instrumentelor Structurale
CSNR	Cadrul Strategic Național de Referință
CTE	Cooperare Teritorială Europeană
DCI	Documentul-cadru de Implementare
DM	Departamentul de Monitorizare
DMI	Domeniul Major de Intervenție
EȘ	Egalitatea de șanse
FC	Fondul de Coeziune
FEDR	Fondul European de Dezvoltare Regională
FSE	Fondul Social European
GV	Grupuri Vulnerabile
I&P	Informații și Publicitate
IMM	Întreprinderi Mici și Mijlocii
IS	Instrumente Structurale
ND	Nediscriminare
OI	Organism Intermediar
ONG	Organizație Neguvernamentală
PIB	Produsul Intern Brut
PO	Programul Operațional
PO AT	Programul Operațional Asistență Tehnică
PO DCA	Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative
POR	Programul Operațional Regional
POS CCE	Programul Operațional Sectorial Creșterea Competitivității Economice
POS DRU	Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane
POS MEDIU	Programul Operațional Sectorial Mediu
POS T	Programul Operațional Sectorial Transport
RAI	Raport Anual de Implementare
REȘ	Rețeaua pentru Egalitatea de Șanse
SMIS	Sistemul Unic de Management al Informației
UE	Uniunea Europeană

## Sumar Executiv

Acesta este sumarul executiv al raportului elaborat de Ernst & Young ca rezultat al proiectului „Evaluarea modului în care prevederile din domeniul oportunităților egale au fost transpuse în cadrul aferent Instrumentelor Structurale din România”, finanțat din Fondul European de Dezvoltare Regională prin POAT 2007- 2013.

Raportul prezintă rezultatele analizelor realizate pentru a evalua modul în care a fost transpus principiul egalității de șanse în toate etapele programelor prin care se implementează în România Politica de Coeziune a UE, programe co-finanțate prin Fondul Social European, Fondul European de Dezvoltare Regională și Fondul de Coeziune. Pe baza acestor rezultate, raportul prezintă concluzii și recomandări destinate consolidării dimensiunilor oportunităților egale în cadrul Programelor Operaționale, atât pentru perioada curentă de programare, cât și pentru cea viitoare. Totodată, raportul cuprinde și exemple de bune practici și practici deficitare de transpunere a egalității de șanse la nivel de program, dar și proiecte de succes dedicate grupurilor vulnerabile.

### *Situația actuală a grupurilor vulnerabile din România*

Situația actuală a grupurilor vulnerabile din România a rămas în cea mai mare parte neschimbată comparativ cu stadiul la care se afla în momentul elaborării Cadrelor Strategice Naționale de Referință și a Programelor Operaționale. În acest sens, aspectele avute în vedere în cadrul acestei evaluări sunt, în continuare, relevante. **Discriminarea bazată pe gen** rămâne una din principalele provocări cu care se confruntă societatea românească, piața muncii fiind caracterizată, încă, de segregări pe bază de gen și diferențe de remunerare din această perspectivă. **Populația de origine romă**, care reprezintă 3,2% din populația țării, este identificată ca fiind unul dintre cele mai vulnerabile grupuri din România, înregistrând un nivel scăzut de participare pe piața muncii, un nivel scăzut de acces la educație, la servicii sociale și la sistemul sanitar. Cele 690.000 de persoane cu dizabilități rămân discriminate în ceea ce privește accesul la sistemele de educație, ceea ce duce la analfabetism și la abandon școlar timpuriu. **Copiii și tinerii** (18-23 ani) reprezintă grupul cu cea mai mare probabilitate de a se confrunța cu sărăcia absolută; lipsa oportunităților de angajare a afectat tinerii (inclusiv absolvenții de facultate) și persoanele de peste 45 de ani mai mult decât orice altă categorie de vârstă, în special în zonele rurale și în orașele mici, unde oportunitățile de angajare sunt extrem de limitate.

### *Cadru Național și European al Egalității de Șanse*

Principiul egalității statuat în Tratatul European este prezent în cadrul legal al UE și în procesul de elaborare a politicilor și a programelor aferente. Axele sale fundamentale sunt (1) „nediscriminarea” și (2) „egalitatea de șanse”, prima impunând o legislație care interzice discriminarea, a doua politici pro-active de reducere a inegalităților și de creștere a participării grupurilor vulnerabile la diferite dimensiuni ale vieții.

În contextul Fondurilor Structurale Europene, „abordarea integratoare” (sau „mainstreaming”) a egalității și asigurarea unor oportunități egale pentru toți vizează crearea de oportunități pentru grupurile dezavantajate de a accesa asistența financiară disponibilă prin intermediul Programelor Operaționale și, în general, de a beneficia de rezultatele acestora în ceea ce privește accesul pe piața muncii, păstrarea locurilor de muncă, dezvoltarea capacității profesionale prin formare vocațională și calificare, accesul la serviciile publice și îmbunătățirea calității vieții.

Domeniile/ subiectele care vizează egalitatea de șanse relevante pentru Instrumentele Structurale se pliază pe cele două axe ale conceptului menționate mai sus: discriminarea bazată pe gen și discriminarea bazată pe alte criterii decât genul, respectiv vârsta (tineri sau vârstnici), religie/credință, orientare sexuală, dizabilități, origini rasiale/etnice. În acest context trebuie luate în considerare și formele de discriminare multiplă (de exemplu femei în vârstă).

Pentru *discriminarea pe bază de gen*, în baza priorităților stabilite în cadrul Strategiei pentru Egalitate 2010-2015 și Strategiei Europa 2020, domeniile/subiectele relevante pentru Instrumentele Structurale sunt: (1) *Educație și formare* (diferențele dintre genuri cu privire la dobândirea abilităților de bază, participarea femeilor la cursurile de formare și instruire profesională și în procesul de învățare pe tot parcursul vieții, diferențele dintre genuri cu privire la învățământul universitar în domeniul Științei și Tehnologiei, diferențele dintre genuri în învățământul post-universitar), (2) *Independența economică* (diferențele dintre genuri cu privire la participarea pe piața muncii, diferențe de remunerare între femei și bărbați, segregarea ocupațională, activitățile independente și antreprenoriatul, reconcilierea vieții personale cu cea profesională) și (3) *Sănătate, bunăstare, mediu* (accesul la servicii medicale și de îngrijire, inclusiv pentru anumite grupuri specifice și aspecte particulare legate de sănătate

ale femeilor, infrastructura de transport și socială inclusiv în zonele rurale, infrastructura socială și de securitate în zonele urbane, "povara dublă" a femeilor, „locuri de muncă ecologice”).

Pentru *discriminarea bazată pe alte criterii decât cele de gen*, domeniile/subiectele relevante pentru principalele inițiative finanțate prin intermediul Fondurilor Structurale Europene sunt: (1) *Educație și formare* (dobândirea abilităților de bază, participarea în formarea profesională inițială și învățarea pe tot parcursul vieții, reducerea abandonului școlar timpuriu, adaptarea infrastructurii și asigurarea echipamentului necesar pentru facilitarea accesului persoanelor cu dizabilități, modernizarea sistemului de educație, încurajarea mobilității, participarea în sisteme de educație post-universitară), (2) *Accesul pe piața muncii* (îmbunătățirea participării pe piața muncii, productivitatea și calitatea muncii, evitarea discriminării pe piața muncii, promovarea managementului diversității, promovarea activităților independente și a antreprenoriatului, adaptarea și echiparea pentru facilitarea accesului, crearea de locuri de muncă în domenii specifice, sprijin în tranziția școală-mediul profesional), (3) *Sănătate, bunăstare, incluziune socială* (accesul la servicii medicale și de îngrijire pentru anumite grupuri specifice, aspecte specifice legate de sănătate, accesul la și furnizarea de bunuri și servicii, comunicații, transporturi, îmbătrânirea activă, accesul la și utilizarea tehnologiilor TIC, proiecte la nivel comunitar/ dezvoltare urbană, obținerea unei locuințe, combaterea stereotipurilor și promovarea unei imagini pozitive, accesul la sistemul de protecție socială, participarea la viața socială/ afirmare), (4) *Drepturi fundamentale, guvernare și capacitate Instituțională*.

Pe de altă parte, cadrul legal național relevant are la bază Constituția României, care afirmă principiul nediscriminării pe bază de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială. Actul legislativ principal în domeniul egalității de șanse este reprezentat de OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, care acoperă toate categoriile de grupuri dezavantajate și principalele domenii/subiecte identificate la nivel UE. OG nr. 137/2000 este completată de alte legi naționale și sectoriale în domeniul ocupării, educației, accesului la serviciile publice. O serie de strategii și programe naționale abordează aspecte ale nediscriminării și oportunităților egale, dar principalul instrument existent de implementare este Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (2007-2013), care completează cu acțiuni pozitive abordarea legislației în vigoare care interzice și sancționează eventualele discriminări.

Cadrul legislativ românesc din domeniul nediscriminării și oportunităților egale este aliniat cu cel european. În general, legislația din România pare să se axeze pe această abordare „negativă”, cu alte cuvinte, de interzicere a tuturor tipurilor de discriminare, însă se iau prea puține măsuri pentru implementarea de acțiuni pozitive în vederea promovării accesului egal pentru toți.

În ceea ce privește egalitatea de gen, există unele diferențe între cadrul legislativ național și cel european, mai mult legat de aspectul general al legislației românești, în contextul în care conceptul este încă "nou" în România. Aceste diferențe se manifestă prin abordarea limitată a următoarelor domenii: reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie, accesul la sănătate, bunăstare, mediu, considerarea formelor multiple de discriminare cu care se confruntă femeile și aspectele specifice legate de sănătate, infrastructura de transport și socială în zonele rurale, locuri de muncă ecologice.

În ceea ce privește grupurile dezavantajate, în afara femeilor, vârstnicii par a fi asimilați în sistemul social și nu integrați, în măsura în care este posibil, pe piața muncii sau implicați în vreun fel în diferite alte domenii. Domeniile identificate în cadrul de referință european, relevante pentru Instrumentele Structurale, dar neintegrate sau integrate mai puțin de acestea sunt: productivitatea și calitatea muncii, promovarea managementului diversității, reprezentarea în funcții de decizie, participarea la viața socială/ afirmare, combaterea stereotipurilor și promovarea unei imagini pozitive, conștientizarea nediscriminării. Acest aspect demonstrează și că este dificil de concluzionat în ce măsură legislația României, deși foarte cuprinzătoare, este implementată.

### ***Abordarea integratoare a principiului egalității de șanse în Programele Operaționale***

Comparând abordarea instrumentelor structurale cu cadrul conceptual național și european, se poate observa că implementarea principiului egalității de șanse este semnificativă în programele cu finanțare FSE (în special POS DRU), moderată în programele FEDR și slabă în programele cu finanțare (predominantă) FC, în conformitate cu caracteristicile fondurilor.

În transpunerea conceptului de egalitate de șanse au fost aplicate două abordări principale de către cele șapte programe operaționale în fiecare din cele șapte etape analizate. Prima abordare este reprezentată de **intervențiile specifice** (respectiv intervenții cu un efect direct asupra grupurilor vulnerabile), în timp ce a doua este reprezentată de **abordarea integratoare a principiului în cadrul intervențiilor nespecifice** (respectiv intervenții care au un efect indirect asupra grupurilor vulnerabile, sau niciun efect).

În **intervențiile specifice**, transpunerea principiului egalității de șanse este substanțială, în special în etapele de programare, publicarea apelurilor de propuneri de proiecte, selectarea proiectelor și monitorizare. Fiind un program FSE, rolul POS DRU este în mod explicit acela de a contribui la asigurarea egalității de șanse și include acest principiu în logica sa de intervenție. În consecință, sistemul de implementare cuprinde dispozițiile necesare care să asigure că principiul egalității de șanse este transpus în practică. Abordarea intervențiilor specifice ale POR se concentrează asupra infrastructurii, deoarece acesta este un program FEDR, dar programul utilizează un sistem de monitorizare bine dezvoltat și care cuprinde toate aspectele necesare aferente dimensiunii egalității de șanse, deoarece programul intenționează să obțină rezultate și în ceea ce privește dezvoltarea socială a regiunilor.

**Abordarea integratoare a principiului egalității de șanse în intervențiile nespecifice este, în general, mai puțin semnificativă.** Nu există un program care să nu aibă niciun efect asupra diferitelor grupuri vulnerabile și, prin urmare, pentru care conceptul de "egalitate de șanse" să fie complet lipsit de relevanță. Cu toate acestea, cu excepția PO DCA, niciun alt program nu a depus eforturi reale și nu a implementat măsuri pentru a integra acest principiu în cadrul intervențiilor sale și, prin urmare, de a contribui la îmbunătățirea implementării acestuia prin acțiuni specifice. Cu cât avansăm mai mult în ciclul programului, cu atât transpunerea este mai puțin specifică : dacă (1) în faza de programare principiul este luat în considerare, (2) acesta este transpus mai departe prin utilizarea unui criteriu de eligibilitate care elimină proiectele ce nu respectă legislația în domeniu și (3) programele solicită proiectelor selectate să furnizeze, prin intermediul rapoartelor de progres, informații cu privire la modul în care acestea aplică principiul, monitorizează (prin indicatori), raportează (în cadrul Rapoartelor Anuale de Implementare) și evaluează la nivel de program.

În plus, nu există o abordare uniformă a principiului egalității de șanse, atât între programe, cât și în cadrul fiecărui program în parte. Principiul egalității de șanse este prezentat mult mai detaliat în unele Domenii Majore de Intervenție decât în altele în cadrul unui program, deși aceste DMI-uri nu sunt atât de diferite încât să justifice o abordare diferențiată semnificativ (de ex, acesta este cazul celor două DMI-uri analizate în cadrul POS Mediu).

Acest lucru se datorează în special faptului că programele „nededicate” nu au realizat, în cadrul **etapei de programare**, o analiză adecvată (sau chiar niciuna) a cerințelor din legislația europeană și națională în vigoare care reglementează domeniul egalității de șanse și a tipurilor de intervenții în ce privește posibilele afecte ale acestora asupra grupurilor vulnerabile. Ținând seama de faptul că această analiză nu a fost realizată, programele nu stabilesc o strategie și mecanisme adecvate care să integreze cu adevărat principiul la nivel de program și proiect.

În ceea ce privește **lansarea apelurilor de propuneri de proiecte**, informațiile furnizate potențialilor solicitanți cu privire la modul în care aceștia trebuie să integreze principiul la nivel de proiect nu sunt mai detaliate decât informațiile prezentate în PO și DCI – există doar două broșuri cu informații suplimentare despre concept (ale PO DCA și POR, publicate mai târziu, după lansarea primelor cereri de proiecte), acestea fiind destinate atât solicitanților, cât și beneficiarilor, însă nici acestea nu sunt comprehensive. Există cazuri (cum ar fi POS CCE) în care ghidul solicitantului nu oferă niciun fel de informații referitoare la acest aspect, deși solicitanții trebuie să descrie în cererea de finanțare modul în care vor implementa principiul egalității de șanse.

Toate programele includ în **sistemul lor de evaluare și selecție** un criteriu de eligibilitate care se referă la principiul egalității de șanse și care este susținut printr-o declarație scrisă legalizată – cu excepția PO AT, care nu are un sistem de selecție asemănător cu cel al altor programe. POS CCE și POS MEDIU nu folosesc un criteriu de eligibilitate dedicat egalității de șanse, dar principiul este integrat într-un criteriu de eligibilitate global, care se referă la mai multe teme orizontale.

Deși proiectele se angajează că respectă și vor respecta legislația în vigoare cu privire la egalitatea de șanse, analizele au demonstrat că prevederile legislației sunt foarte complexe și că este greu de constatat în ce măsură acestea sunt respectate. Prin urmare, declarația prezentată de către solicitanți nu este o dovadă inechivocă și un instrument puternic pentru a asigura integrarea principiului la nivel de proiect. În plus, AMurile nu controlează în mod special dacă beneficiarii chiar respectă prevederile relevante – dar există alte instituții abilitate și responsabile cu acest tip de control. Pe lângă POS DRU, doar POR și PO DCA includ și criteriile de evaluare tehnică referitoare la egalitatea de șanse, dar scorul alocat acestui punct nu este semnificativ, în special în cadrul PO DCA.

În general, în afară de faza de monitorizare, și în **faza de evaluare** principiul egalității de șanse primește o atenție limitată. Deși câteva programe au planificat evaluări care se axează pe sau abordează egalitatea de șanse, nicio evaluare la nivel de program nu a fost efectuată până la termenul limită al acestui contract de evaluare. Prin urmare, dacă până la sfârșitul perioadei de programare nu se efectuează nicio evaluare care să abordeze și problematica egalității de șanse (în special pentru POS DRU și POR), informațiile disponibile referitoare la impactul Instrumentelor Structurale asupra grupurilor vulnerabile și la cauzele acestor efecte, precum și cele referitoare la sinergia dintre Instrumentele Structurale și alte strategii naționale relevante existente vor fi limitate.

**Parteneriatul** din timpul implementării programului se limitează la a fi membru în Comitetul de Monitorizare – cu excepția POS DRU, care postează Ghidurile solicitanților spre consultare publică pe pagina acestora de internet. Această abordare generală a "parteneriatului" face legătura cu conceptul egalității de șanse, așa cum a fost el dezvoltat și aplicat de program în faza de programare, care a determinat implicarea limitată a factorilor interesați în egalitatea de șanse și care, în schimb, a perpetuat o abordare minimalistă în timpul implementării programului.

În general, programele **nu utilizează expertiză specifică** pentru a dezvolta și implementa de o manieră comprehensivă principiul egalității de șanse în etapele implementării lor și, cu siguranță, acest lucru reprezintă o piedică și explică parțial constatările analizei. O excepție pozitivă este reprezentată de POR, care a reușit, în faza a treia a implementării programului "Selecția proiectelor" să selecteze evaluatori de proiect cu experiența necesară.

Analizele efectuate au evidențiat, totuși, existența exemplelor de bune practici în integrarea principiului egalității de șanse, cum ar fi abordarea din faza întâi, de "Programare" a POS DRU, activitățile de informare și publicitate desfășurate în cadrul POS Mediu, sistemul de monitorizare al POR, criteriile de selecție ale PO DCA, precum și evaluarea axată pe egalitatea de șanse efectuată în cadrul PO AT (la nivelul CSNR). S-au creionat unele învățăminte și cu privire la aspectele care ar trebui îmbunătățite, mai precis cu privire la abordarea de o manieră adecvată a principiului egalității de șanse în etapa de Programare pentru Programele Operaționale finanțate din alte fonduri europene decât FSE, precum și în ceea ce privește criteriile de selecție care merg dincolo de respectarea cerințelor minime legale, promovând, astfel, adoptarea de acțiuni pozitive reale de către beneficiari.

### ***Barierile care limitează accesul grupurilor vulnerabile la finanțare***

Un aspect important pentru implementarea principiului egalității de șanse este legat de îndepărtarea barierelor suplimentare pe care grupurile dezavantajate, din cauza caracteristicilor lor, le întâlnesc atunci când vor să acceseze finanțări din fondurile structurale, comparativ cu grupurile țintă nedezavantajate. Aranjamentele generale de programare și implementare existente în prezent nu au împiedicat accesul grupurilor vulnerabile la finanțare, dar o serie de bariere au fost identificate.

**Activitățile de informare și publicitate** nu au abordat în mod specific grupurile vulnerabile nici în faza de planificare, nici în faza de implementare, rezultatul fiind (1) o implicare limitată a organizațiilor care au legături strânse cu grupurile vulnerabile în activitățile de comunicare derulate de programe (în special de POS Mediu, POS Transporturi și PO AT), (2) o lipsă a referințelor explicite la grupurile vulnerabile în materialele informative și publicitare (în special pentru POS CCE, POS Mediu și POS Transporturi), (3) campanii media care nu țin seama de barierele de limbă cu care se confruntă minoritățile etnice (cu excepția POS Mediu) și (4) un număr limitat de cazuri în care se utilizează un limbaj discriminatoriu cu privire la persoanele cu dizabilități.

În cadrul procesului de **lansare a apelurilor de propuneri de proiecte**, nu a fost utilizată asistență specifică pentru grupurile vulnerabile în vederea susținerii acestora în ceea ce privește dezvoltarea proiectului. În plus, explicațiile limitate referitoare la principiul egalității de șanse inserate în Ghidul Solicitantului (POS CCE, POS Mediu, POS Transporturi și PO AT), precum și lipsa indicatorilor de monitorizare referitori la egalitatea de șanse (POS CCE, POS Mediu, POS Transporturi și PO AT) nu creează condițiile necesare pentru participarea grupurilor vulnerabile în implementarea proiectelor, în special în cazul intervențiilor nespecifice. Barierele suplimentare identificate se referă la lipsa informațiilor în mai multe limbi (pentru toate PO-urile) și a opțiunilor multiple pentru depunerea cererilor de finanțare (relevant pentru POR, POS CCE, POS DRU, PO DCA datorită regulilor existente privind eligibilitatea solicitanților) care afectează în special persoanele cu dizabilități.

În ceea ce privește **selecția proiectelor**, cu excepția PO AT, toate PO-urile oferă referințe explicite la respectarea cerințelor legale minime drept condiție pentru eligibilitate. Pe de altă parte, POS CCE, POS MEDIU, POS Transporturi și PO AT nu utilizează criterii de selecție referitoare la egalitatea de șanse și, în consecință, nici expertiză profesională în procesul de selecție pentru evaluarea aspectelor referitoare la egalitatea de șanse. Această abordare nu favorizează aplicarea de „acțiuni pozitive” de către beneficiari în cadrul proiectelor implementate de aceștia.

**Clauza de 10% flexibilitate** prevăzută în articolul 34 al Regulamentului general, care permite posibilitatea finanțării investițiilor de infrastructură în cadrul programelor FSE și al cursurilor de formare adresate nevoilor speciale ale persoanelor cu dizabilități în cadrul Programelor FEDR, a fost aplicată tuturor Axelor Prioritare ale POS DRU. PO DCA, POS CCE și POS Mediu au aplicat clauza de flexibilitate unui număr limitat de Axe Prioritare. PO AT, POR și POS Transporturi nu au aplicat această clauză, limitând astfel posibilitatea ca grupurile dezavantajate să beneficieze de rezultatele intervențiilor.

În plus, cu excepția mecanismului de pre-finanțare, procedurile de programare și implementare nu prevăd niciun mecanism destinat susținerii financiare ale organizațiilor reprezentative ale grupurilor vulnerabile în



implementarea proiectelor și, prin urmare, fluxurile de numerar reprezintă o problemă pentru aceste organizații cu acces limitat la produsele financiare ale băncilor comerciale.

### ***Proiecte dedicate grupurilor vulnerabile***

În termeni financiari, portofoliul intervențiilor dedicate finanțate în cadrul Politicii de Coeziune a UE în România este semnificativ, fiind format din 1.561 proiecte, din care 72% finanțate în cadrul POS DRU, iar restul de 28% în cadrul POR. Valoarea totală a instrumentelor structurale contractate prin intermediul acestor proiecte este de peste 1,5 miliarde euro, sumă echivalentă cu 8% din sprijinul financiar total acordat României pentru perioada 2007-2013.

Pe baza țintelor indicatorilor asumate în cererile de finanțare, posibilele rezultate ale acestor intervenții dedicate reprezintă: (1) pentru POR 460 de structuri reabilitate (centre sociale, școli, unități medicale) și 110.000 persoane care beneficiază de rezultatele acestor investiții, în timp ce (2) pentru POS DRU se așteaptă ca un număr de 1,3 milioane persoane să beneficieze de formare și consiliere prin DMI-urile dedicate.

Pentru a putea exemplifica intervențiile specifice efectuate în România, am selectat 7 proiecte care îndeplinesc criteriile de bune practici definite în ceea ce privește inovarea, consistența externă și internă, eficiența, eficacitatea, implicarea partenerilor și durabilitatea. Aceste proiecte abordează tipuri diferite de grupuri vulnerabile cum ar fi: femeile, tinerii, minoritățile etnice, persoanele cu dizabilități și multiple forme de discriminare (femeile rome, femeile aflate în situații de risc, persoane în vârstă excluse de pe piața muncii).

Subiectele acoperite se referă la domeniile identificate în "Cadru privind egalitatea de șanse la nivel UE" care sunt relevante atât pentru discriminarea bazată pe gen (diferențe de gen în participarea pe piața muncii, activități independente și antreprenoriat, segregarea ocupațională, infrastructuri sociale și securitatea în zonele urbane, transport și infrastructuri sociale în zonele rurale), cât și pentru alte forme de discriminare (activități independente și antreprenoriat, crearea de locuri de muncă într-un sector specific, combaterea stereotipurilor și promovarea imaginii pozitive, violența bazată pe discriminare și traficul de persoane, accesul la sistemul de protecție socială).

Pe baza rezultatelor și concluziilor evaluării, am sintetizat o serie de recomandări pentru cele șapte PO-uri, pe care le-am organizat în funcție de relevanța acestora, pe de o parte, pentru perioada de programare curentă și, pe de altă parte, pentru cea viitoare:

### ***Recomandare generală:***

- ▶ Pentru implementarea principiului egalității de șanse trebuie instituit un "sistem al egalității de șanse" începând cu perioada curentă de programare, care trebuie continuat în perioada 2014-2020.

### ***Recomandare pentru perioada curentă de programare:***

- ▶ **Trebuie efectuate evaluări** pentru a se identifica efectele PO-urilor asupra grupurilor vulnerabile și cauzele acestor efecte (ce a funcționat și de ce): vor trebui realizate evaluări separate, la nivel de program, pentru POS DRU și POR (care să acopere și contribuția acestor programe la implementarea strategiilor naționale în domeniul egalității de șanse). Pentru restul programelor pot fi efectuate evaluări orizontale.
- ▶ **Trebuie asigurate resursele umane necesare** pentru gestionarea dimensiunii referitoare la egalitatea de șanse: fiecare program ar trebui să aibă cel puțin un consilier pe probleme de egalitate de șanse, care să aibă expertiza necesară pentru a conecta cunoștințele legate de egalitatea de șanse cu cele legate de specificul programului operațional în ceea ce privește tipurile de intervenții finanțate. Acești consilieri trebuie să poată crea o „metodologie a egalității de șanse” relevantă pentru program, care să conțină elementele ce trebuie preluate în logica intervenției și care să asigure implementarea acesteia. Din motive de eficiență, funcția de consilier trebuie combinată cu alte funcții, dar este necesar ca, la nivel de coordonare, implementarea obiectivului orizontal "egalitatea de șanse" să fie gestionată de un consilier dedicat, din cadrul Ministerului Fondurilor Europene sau din cadrul programului care implementează intervențiile cele mai apropiate de egalitatea de șanse (de ex. POS DRU în perioada curentă de programare).
- ▶ **Instituirea unei Rețele pentru Egalitatea de Șanse:** la nivel de sistem, ar trebui luate primele măsuri pentru instituirea unei Rețele pentru Egalitatea de Șanse formată din consilierii pe probleme de egalitate de șanse și instituțiile naționale responsabile pentru EȘ și care reprezintă grupurile vulnerabile. Aceste instituții ar trebui invitate să participe cel puțin periodic la Rețeaua pentru

Egalitatea de Șanse. Rețeaua ar trebui să se întrunească semestrial sau trimestrial/mai des atunci când este nevoie, acționând ca o platformă de discuții pe teme de egalitate de șanse și schimburi de bune practici.

- ▶ **Asigurarea resurselor financiare pentru Rețeaua pentru Egalitatea de Șanse:** Ministerul Fondurilor Europene ar trebui să analizeze măsura în care un proiect poate fi finanțat în cadrul Facilității de Asistență Tehnică din cadrul PO AT pentru instituirea acestei Rețele pentru Egalitatea de Șanse și contribuția ei la faza de programare în curs de desfășurare pentru perioada 2014-2020. Acest lucru va contribui la pașii care trebuie făcuți pentru îndeplinirea condiționalităților ex-ante relevante pentru perioada viitoare de programare. Acest prim proiect ar trebui să acopere și activități de dezvoltare a capacității pentru ambele „segmente” incluse în rețea( 1) actorii implicați direct în implementarea Instrumentelor Structurale și instituțiile care promovează egalitatea de șanse din afara SIS, activități care trebuie să continue și după elaborarea și lansarea viitoarelor programe și finanțate din bugetul de AT.
- ▶ **Finanțarea noilor intervenții:** în perioada curentă de programare, POS DRU ar trebui să analizeze dacă ar trebui/ar putea fi abordate și domeniile/subiectele aferente egalității de șanse identificate în “Cadru UE” și neimplementate în România, ținând seama de tendințele socio-economice și nevoile exprimate de beneficiari, în măsura în care încă există resurse financiare disponibile.
- ▶ **Structura Comitetelor de Monitorizare** ar trebui modificată pentru a reprezenta mai bine diferitele grupuri dezavantajate (de ex. femeile, tinerii, vârstnicii, persoanele cu dizabilități, grupurile rasiale/etnice) și în cadrul reuniunilor CM ar trebui realizate prezentări pe teme de egalitate de șanse pentru a crește nivelul de conștientizare și cunoștințele actorilor implicați.
- ▶ **Ar trebui desfășurate activități de informare și publicitate** pentru grupurile vulnerabile, punându-se mai mult accent pe diseminarea rezultatelor proiectelor care reprezintă bune practici. În particular, AM ar trebui să revizuiască planurile de comunicare pentru a: defini activitățile de comunicare specifice destinate grupurilor vulnerabile, elabora materiale de comunicare în mai multe limbi și nediscriminatorii, extinde rețeaua de organizații implicate în activități de comunicare, revizui materialele de comunicare, incluzând materiale de comunicare specifice grupurilor vulnerabile și alinierea website-ului Programului cu standardele de accesibilitate prevăzute în Liniile directoare W3C pentru accesibilitatea conținutului web (WCAG).

În cazul în care există resurse disponibile în cadrul POS DRU, AM ar trebui să aibă în vedere implementarea unei scheme pilot pentru „granturi globale”. Pentru această schemă, AM POS DRU ar trebui să selecteze prin licitație publică un organism cu referințe bune în activitatea cu grupurile vulnerabile pentru a analiza eficacitatea unei astfel de abordări din perspectiva perioadei viitoare de programare.

#### **Recomandări pentru perioada viitoare de programare:**

- ▶ **Promovarea Egalității de Șanse:** Autoritățile de Management trebuie să găsească o metoda de integrare a principiului egalității de șanse în toate etapele Programului, pornind de la următoarele elemente de bună practică:
  - 1. Etapa de programare:** efectuarea unei analize preliminare a informațiilor disponibile cu privire la egalitatea de șanse și informarea autorităților responsabile cu privire la îmbunătățirea disponibilității informațiilor; includerea în „Analiza de context” a unei evaluări a contextului specific al programului cu privire la egalitatea de șanse; elaborarea unei strategii privind egalitatea de șanse, care să acopere aspecte relevante pentru program și modul în care programul le poate aborda/rezolva; prioritizarea aspectelor și identificarea Axelor Prioritare / Domeniilor Majore de Intervenție / Operațiunilor care vor aborda aspectele legate de egalitatea de șanse; definirea indicatorilor de realizare imediată, de rezultat și de impact pentru a reflecta obiectivele programului în ceea ce privește egalitatea de șanse; definirea intervențiilor specifice și/sau a acțiunilor adecvate de integrare pentru intervențiile nededicate, luând în considerare cadrul național și european existent în domeniul egalității de șanse și pe baza unei identificări precise a efectelor fiecărui tip de intervenție asupra grupurilor vulnerabile.
  - 2. Apeluri de propuneri de proiecte:** asigurarea expertizei în domeniul egalității de șanse necesare pentru pregătirea Ghidului Solicitantului în vederea transpunerii obiectivelor PO aferente principiului de EȘ la nivel de proiect; desfășurarea de activități de informare și publicitate axate pe probleme de egalitate de șanse pentru a

crește nivelul de conștientizare cu privire la egalitatea de șanse în rândul potențialilor beneficiari și diseminarea exemplelor de bune practici prin materiale accesibile publicului larg; acordarea sprijinului necesar pentru generarea de proiecte pentru organizațiile reprezentative ale grupurilor vulnerabile; introducerea unor opțiuni multiple pentru depunerea cererilor de finanțare.

**3. Selecția proiectelor:** respectarea principiului egalității de șanse ar trebui să fie un **criteriu de eligibilitate pentru toate programele** și trebuie furnizate dovezi concrete în ceea ce privește respectarea legislației naționale în vigoare; pentru a integra cu adevărat principiul egalității de șanse, proiectele care implementează o abordare integratoare ar trebui stimulate prin **acordarea de puncte suplimentare în faza de evaluare tehnică**.

**4. Managementul financiar și controlul:** planul financiar al PO sau al Documentelor Cadru de Implementare ar trebui să conțină indicații explicite privind cota de finanțare alocată acțiunilor cu impact pozitiv în ceea ce privește egalitatea de șanse, cotă diferențiată pentru discriminarea de gen și pentru celelalte tipuri de discriminări.

**5. Monitorizarea:** sistemul de monitorizare al Programului ar trebui să includă un sistem coerent de indicatori de „egalitate” care să conțină: 1) indicatori de context; 2) indicatori de program; 3) indicatori la nivel de proiect; ar trebui îmbunătățite cerințele de raportare privind implementarea principiului egalității de șanse din Raportul Anual de Implementare și/sau rapoartele ad-hoc; ar trebui puse la dispoziție instrumente/manuale pentru a oferi beneficiarilor orientarea necesară cu privire la modul de includere a principiului egalității de șanse la nivel de proiect.

**6. Evaluarea:** în planurile multi-anuale de evaluare ar trebui planificate două evaluări orizontale, una în prima parte a perioadei de programare (axată asupra modului în care este stabilit sistemul și asupra măsurii în care acesta creează condițiile necesare pentru implementarea adecvată a principiului) și alta în a doua parte a perioadei de programare, concentrată asupra eficacității măsurilor întreprinse; în plus, programele care implementează intervenții dedicate ar trebui evaluate de o manieră specifică și individuală, pentru a se concluziona de o manieră adecvată asupra eficienței și eficacității sistemului utilizat în vederea implementării principiului „egalității de șanse”.

**7. Principiul parteneriatului:** reprezentanții grupurilor vulnerabile ar trebui implicați în toate etapele de management al programului și în ciclul de implementare.

- ▶ **Acordul de Parteneriat și elaborarea PO:** dacă este înființată la timp, rețeaua egalității de șanse ar trebui implicată în elaborarea Acordului de Parteneriat și a viitoarelor programe operaționale, ținându-se seama de principiul parteneriatului, iar ulterior implicată în implementarea și monitorizarea AdP și a programelor, prin Comitetele de Monitorizare.
- ▶ **Îndepărtarea barierelor din calea accesului grupurilor vulnerabile la finanțare:** eventuala implementare a Programelor Operaționale cu multi-fond ar trebui să asigure implementarea în continuare a regulii procentului de 10% flexibilitate și extinderea sferei acesteia de aplicare. AM ar trebui să profite de această regulă pentru a oferi posibilități suplimentare de acces al grupurilor vulnerabile la lucrări, bunuri și servicii finanțate prin intermediul Instrumentelor Structurale. În plus, încă din faza de început a Programării ar trebui luată în considerare implementarea unei inițiative FSE Jeremie, care să vizeze grupurile dezavantajate.
- ▶ **Evaluările ex-ante** ar trebui să se abordeze în mod adecvat acest subiect; în același timp, ar trebui planificate evaluările necesare în perioada viitoare de programare, care să furnizeze informațiile necesare în ceea ce privește „responsabilizarea”, dar și învățarea.

# 1. Contextul evaluării

## 1.1. Contextul, aria de aplicabilitate și livrabilele evaluării

### 1.1.1. Obiective

Obiectivul general al acestui proiect este de a face o analiză a modului în care a fost transpus principiul egalității de șanse în toate etapele programelor care implementează în România Politica de Coeziune a UE, politică co-finanțată prin Fondul Social European, Fondul European de Dezvoltare Regională și Fondul de Coeziune.

Concluziile și recomandările au ca scop consolidarea dimensiunilor aferente egalității de șanse, atât pentru perioada actuală de programare, cât și pentru cea viitoare. De asemenea, au fost identificate și exemplele de bune practici / practici necorespunzătoare de transpunere a egalității de șanse la nivel de Program, dar și de intervenții specifice de succes. Obiectivele specifice ale proiectului sunt de a sprijini ACIS și AM-urile prin:

- ▶ oferirea unui cadru de referință al tendințelor, politicilor și acordurilor, evidențiate atât de cadrul european, cât și de cel național;
- ▶ transpunerea politicilor și obligațiilor legale în domeniul anti-discriminării, accesibilității și egalității de șanse în reguli și proceduri coerente de implementare care să fie în acord cu reglementările relevante;
- ▶ promovarea acordurilor europene și obiectivelor Politicii de Coeziune în domeniul anti-discriminării, accesibilității și egalității de gen a grupurilor vulnerabile în norme de aplicare și aspecte instituționale;
- ▶ definirea intervențiilor dedicate/ speciale, orientate pe îmbunătățirea oportunităților grupurilor vulnerabile și pe asistarea beneficiarilor pentru a respecta normele relevante, atât pentru perioada prezentă de programare, cât și pentru perioada viitoare de programare.

### 1.1.2. Întrebări de evaluare

Evaluarea acoperă 7 Programe Operaționale care se înscriu în Obiectivul de Convergență din România și răspunsurile la următoarele întrebări de evaluare definite în Termenii de Referință:

Tabelul 1: Întrebări de evaluare din TdR

ÎE1. CADRUL NAȚIONAL ȘI EUROPEAN RELEVANT PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE	ÎE2. TRANSPUNEREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎN PROGRAMELE DE INSTRUMENTE STRUCTURALE
<b>ÎE1.1:</b> Care sunt domeniile / subiectele care vizează egalitatea de șanse relevante pentru Instrumentele Structurale?	<b>ÎE2.1:</b> Cum au fost transpuse prevederile europene și naționale în diversele etape ale programelor aferente politicii de coeziune, co-finanțate prin FSE, FEDR și Fondul de Coeziune în România?
<b>ÎE1.2:</b> Care este cadrul legal național relevant în domeniul egalității de șanse?	<b>ÎE2.2:</b> Ce alte subiecte care privesc egalitatea de șanse au fost promovate / integrate în diferite PO?
<b>ÎE1.3:</b> Există reglementări sau politici europene care privesc egalitatea de șanse care nu au fost transpuse în legislația națională?	<b>ÎE2.3:</b> Pot fi identificate cazuri de bună practică în integrarea subiectelor care privesc egalitatea de șanse în cadrul aferent Instrumentelor Structurale?
ÎE3. BARIERE CARE LIMITEAZĂ ACCESUL LA FINANȚARE	ÎE4. PROIECTE SPECIFICE PENTRU GRUPURILE VULNERABILE
<b>ÎE3:</b> În ce măsură mecanismele de programare și implementare existente au creat acces la finanțare pentru persoanele din grupurile vulnerabile?	<b>ÎE4.1:</b> Care sunt proiectele specifice direcționate sau dedicate grupurilor vulnerabile?
	<b>ÎE4.2:</b> Care dintre proiectele specifice direcționate sau <b>dedicate grupurilor vulnerabile</b> sunt identificate ca (având potențial de) bune practici?

### 1.1.3. Livrabile

Acest Raport de Evaluare conține:

- ▶ o prezentare a metodologiei de evaluare folosită pentru a răspunde la fiecare întrebare de evaluare, inclusiv metodologia pentru alegerea exemplurilor de bune practici (Capitolul 1, Capitolul 2, Anexa 1)
- ▶ o explicare a conceptului de egalitate de șanse și un inventar al domeniilor / subiectelor relevante în context european și în cel aferent Politicii de Coeziune (Capitolul 1)
- ▶ o prezentare generală a condiției Grupurilor Vulnerabile în România (Capitolul 1)
- ▶ constatările pe fiecare întrebare de evaluare, care să acopere toate aspectele și Programele Operaționale: reguli de transpunere, integrarea subiectelor aferente egalității de șanse, intervențiile specifice direcționate sau dedicate; accesul la finanțare pentru persoanele din grupurile vulnerabile (Capitolul 2)
- ▶ exemple de bune practici: 3 exemple de bune practici (și 2 de practici necorespunzătoare) cu privire la integrarea temelor egalității de șanse prin programarea Instrumentelor Structurale și modalitățile de implementare (Capitolul 2 și Anexa 5) și 7 proiecte de cele mai bune practici, vizând domenii/subiecte relevante pentru egalitatea de șanse sau grupurile vulnerabile (Capitolul 2 și Anexa 8)
- ▶ concluziile și recomandările care să facă distincția între perioada curentă de programare actuală, cât și cea următoare (Capitolul 3)
- ▶ un cadru de referință al tendințelor, politicilor și acordurilor în ceea ce privește grupurile vulnerabile (Anexa 1)
- ▶ un inventar / bază de date cu proiectele care vizează aspecte ale egalității de șanse (pe grupuri-țintă specifice) pe diferite tipuri de intervenții (Anexa 10)

În plus, 3 cele mai bune practici cu privire la integrarea temelor relevante pentru egalitatea de șanse prin programarea Instrumentelor Structurale și modalitățile de implementare și 7 proiecte de cele mai bune practici, vizând domenii/subiecte relevante pentru egalitatea de șanse sau grupurile vulnerabile au fost furnizate în format electronic și în exemplare tipărite adecvate pentru distribuirea către publicul larg.

## 1.2. Metodologie

### 1.2.1. Cadrul de Evaluare

Evaluarea a fost efectuată în conformitate cu planul prezentat în Cadrul de Evaluare inclus în Anexa 1, care detaliază, pentru fiecare întrebare, o grilă de evaluare formată din:

- ▶ premisele evaluării, și anume criteriile de evaluare utilizate pentru a specifica semnificația întrebărilor de evaluare;
- ▶ abordarea analitică, și anume tipul de analiză pe care o vom efectua pentru a răspunde întrebărilor de evaluare, date fiind criteriile de evaluare;
- ▶ instrumentele metodologice, și anume instrumentele pe care le vom utiliza (cercetare documentară, interviuri, chestionare etc.) pentru implementarea abordării analitice;
- ▶ sursele primare de informații, și anume sursele (adică persoanele) care pot furniza date și informații pe o anumită temă;
- ▶ sursele secundare, și anume sursele pe care le vom utiliza în baza documentelor, publicațiilor, rapoartelor sau instrumentelor existente, furnizând date și informații deja disponibile.

Tabelul 2: Structura Cadrului de Evaluare

Întrebarea de evaluare, conform Caietului de Sarcini	Premise pentru evaluare	Abordarea analitică	Instrumentele de Evaluare	Surse primare de informații	Surse secundare de informații	Evaluabilitate
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	(1) Definierea criteriilor de selecție a celor mai bune practici (2) Colectarea informațiilor relevante pentru selectarea celor mai bune practici (3) Analiza practicilor de transpunere a prevederilor din domeniul egalității de șanse în etapele menționate anterior, comparativ cu criteriile convenite cu UCE pentru identificarea bunelor practici (4) Identificarea practicilor privind implementarea programului care abordează în mod corespunzător egalitatea de șanse (în orice etapă de implementare a programelor) (5) Analiza comparativă cu practicile utilizate în alte state membre	► Analiza documentară conform listelor de verificare prezentate la par. 3.3.3 ► Interviu 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	(1) Documentele privind programele conform Î2.1 (2) Bune practici / practici necorespunzătoare privind promovarea /integrarea principiului egalității de șanse la nivelul UE	Ridicată

### 1.2.2. Instrumentele de Evaluare

Tabelul de mai jos prezintă o perspectivă asupra modului de utilizare a instrumentelor de evaluare, cu detalii privind factorii interesați care sunt implicați, tipul de informații colectate și corespondența cu întrebarea de evaluare:

Instrumentul de Evaluare	Factori interesați implicați	Informații colectate	Întrebări de evaluare adresate
Cercetare documentară		► Documente relevante la nivel european ► Documente relevante la nivel național	► Î1
		► Documente de programare ► Documente de implementare pentru DMI-urile/Operațiunile selectate ► Rapoarte de Evaluare (ex ante, tematice, intermediare) ► Monitorizare (Documente de monitorizare, indicatori, colectarea și validarea datelor, raportare) ► Literatura de specialitate privind cele mai bune practici referitoare la transpunerea egalității de șanse în domeniul Instrumentelor Structurale din statele membre ► Rapoarte Anuale de Implementare	► Î2
		► Rapoarte Anuale de Implementare ► Date din SMIS și SIM-POSDRU	► Î3
		► Date din SMIS și SIM-POSDRU	► Î4
Panelul de experți	► Experți internaționali în EȘ ► Experți naționali în EȘ ► Reprezentanți din cadrul Direcțiilor Ministerului Muncii care dețin competențe în domeniul egalității de șanse	► Înțelegerea Cadrului Național și European pentru aplicarea principiului egalității de șanse ► Definierea conceptului egalității de șanse relevant pentru domeniul Instrumentelor Structurale din România, inclusiv o „listă” a domeniilor /subiectelor și grupurilor vulnerabile relevante	► Î1
Focus grupuri	► AM-uri, parteneri sociali - membri ai Comitetelor de Monitorizare a PO-urilor și reprezentanți de sindicat, reprezentanți ai asociațiilor specializate în	► Criterii pentru selectarea celor mai bune practici în integrarea egalității de șanse în etapele Programului. ► Criterii pentru selectarea celor mai bune practici, respectiv proiecte deosebit de eficiente în abordarea chestiunilor care vizează egalitatea de șanse ale	► Î2 ► Î4

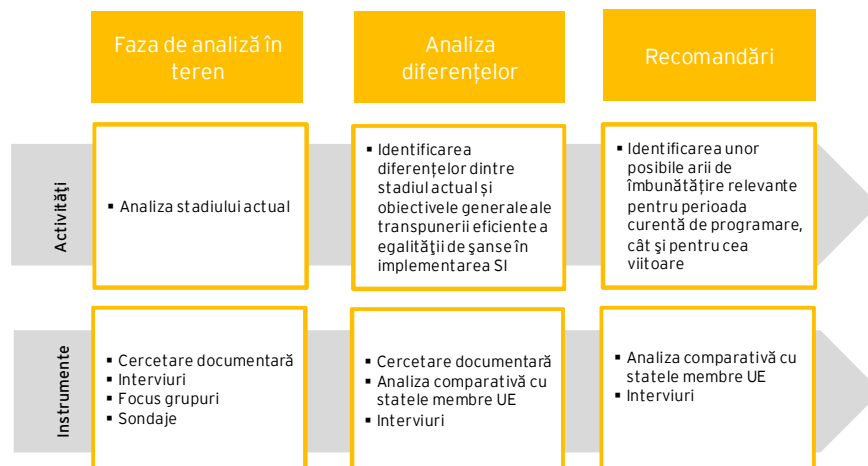
Instrumentul de Evaluare	Factori interesați implicați	Informații colectate	Întrebări de evaluare adresate
	probleme privind egalitatea de șanse, incluziunea socială sau grupurile vulnerabile	grupurilor vulnerabile	
Interviuri	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Interviuri cu AM</li> <li>▶ Interviuri cu ACIS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prezentarea generală a impactului principiului egalității de șanse asupra programelor</li> <li>▶ Discuție cu privire la domeniile majore de intervenție din cadrul PO</li> </ul>	▶ Î2
	▶ Interviuri cu organizații din România care reprezintă interesele grupurilor vulnerabile	▶ Definirea listei finale cu barierele care afectează accesul grupurilor vulnerabile la finanțare	▶ Î3
	▶ Interviuri cu AM și beneficiarii de proiect pentru finalizarea studiului de caz	▶ Colectarea informațiilor pentru finalizarea studiilor de caz	▶ Î4
Sondaj			
Chestionar destinat principalilor respondenți	▶ Interlocutorii specificați de Autoritățile de Management cu privire la bunele practici	▶ Solicitarea de informații comparabile legate de proiecte în baza criteriilor de selecție pentru cele mai bune practici	▶ Î4
Chestionar destinat beneficiarilor	▶ Beneficiarii proiectelor selectate ca exemple de bune practici	▶ Solicitarea de informații detaliate despre bunele practici cu referire specială la nevoile grupurilor vulnerabile	
Analiza comparativă cu statele membre		▶ Cele mai bune practici adoptate de statele membre în vederea transunerii principiului egalității de șanse în diferite faze ale ciclului Programului	▶ Î2
		▶ Cele mai bune practici adoptate de statele membre pentru eliminarea barierele în calea accesului la finanțare pentru grupurile vulnerabile	▶ Î3

Metodologiile de selectare a celor mai bune practici de transpunere a subiectelor legate de egalitatea de șanse prin programarea Instrumentelor Structurale și modalitățile de implementare și pentru selectarea celor mai bune practici, vizând domenii/subiecte relevante sunt prezentate, de asemenea, și în Secțiunile 2.2.1 și 2.4.2

### 1.2.3. Structurarea recomandărilor

Pentru a ne structura recomandările în vederea îmbunătățirii abordării actuale a chestiunilor legate de egalitatea de șanse în cadrul sistemului de Instrumente Structurale (în special pentru ÎE2, ÎE3), am analizat existența unor posibile diferențe între dovezile colectate în faza de analiză de teren și obiectivele care asigură o transpunere eficientă a principiului. Abordarea a fost funcțională pentru identificarea aspectelor esențiale legate de Program și funcționale pentru propunerea unor posibile îmbunătățiri ale proceselor și procedurilor adoptate până în prezent. Analiza a fost realizată pe baza informațiilor colectate din surse primare și secundare, dar și din abordări ad-hoc care să permită compararea dovezile colectate cu rezultatele așteptate.

Figura 1: Metoda analizei diferențelor



Pe baza acestor rezultate, am formulat concluzii cu privire la ariile de îmbunătățire în sensul reducerii diferențelor dintre situația ideală legată de transpunerea eficientă a principiului egalității de șanse și stadiul actual.

### 1.3. Contextul evaluării

#### 1.3.1. Cadrul Strategic Național de Referință din România 2007-2013

Cadrul Strategic Național de Referință (CSNR) reprezintă documentul strategic național prin care este planificat modul de utilizare pe termen mediu al Fondurilor Structurale și de Coeziune, în baza Planului Național de Dezvoltare 2007-2013, făcând legătura între prioritățile naționale de dezvoltare și prioritățile la nivel european – Orientările Strategice Comunitare (OCS) privind Coeziunea 2007-2013 și Liniile Directoare Integrate ale UE pentru Creștere Economică și Locuri de Muncă 2005-2008.

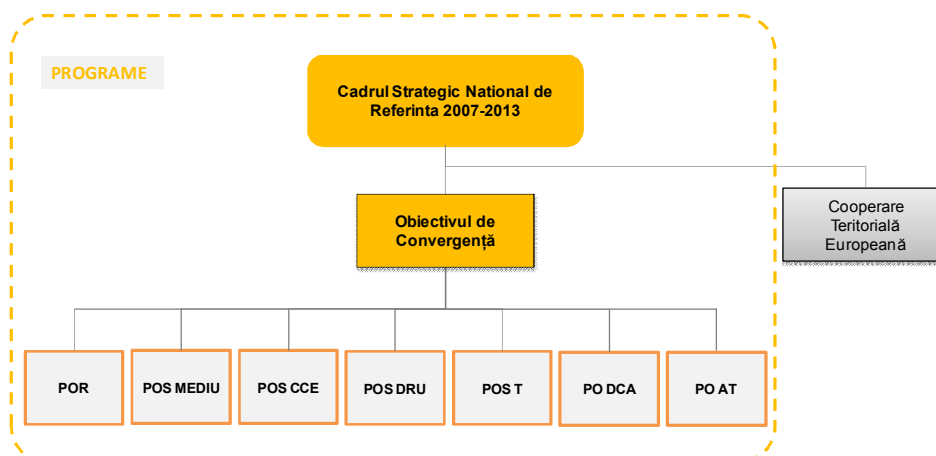
CSNR pentru perioada 2007-2013 prevede că Fondurile Structurale și de Coeziune ale UE vor contribui la realizarea obiectivului global de reducere a disparităților de dezvoltare economică și socială dintre România și statele membre UE, generând o creștere suplimentară de 15-20% a PIB până în 2015.

Acest obiectiv general CSNR este detaliat suplimentar în cadrul a patru priorități tematice specifice, respectiv dezvoltarea infrastructurii de bază la standarde europene, creșterea competitivității pe termen lung a economiei românești, dezvoltarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman din România, dezvoltarea unei capacități administrative eficiente. Încadrând aceste priorități tematice, CSNR din România include o prioritate teritorială, care abordează ariile cu probleme regionale pentru prevenirea extinderii disparităților regionale.

CSNR stabilește strategia care susține Programele Operaționale care sunt co-finanțate prin Fondul European de Dezvoltare Regională, Fondul Social European și Fondul de Coeziune. Pentru Obiectivul Convergență, România a transpus prioritățile generale din CSNR în cele 7 PO-uri, pentru care contribuția totală a UE se ridică la EUR 19,2 mld. pentru perioada 2007-2013.



Figura 2: Structura CSNR



Cu privire la implementarea principiului egalității de șanse, CSNR prevede că, în conformitate cu Articolul 60 din Regulamentul General, Autoritățile de Management pentru PO sunt responsabile cu asigurarea faptului că operațiunile finanțate din Instrumente Structurale vor fi în concordanță cu prevederile Tratatului, cu instrumentele, politicile și acțiunile comunitare.

Egalitatea de șanse va fi promovată prin intervenții în cadrul tuturor Programelor Operaționale. Astfel se va asigura participarea echitabilă a femeilor și bărbaților la operațiunile și beneficiile care derivă din implementarea operațiunilor. Egalitatea de șanse se va concentra și pe grupurile vulnerabile, tineri, minorități etnice, în specialii romi, persoane cu dizabilități și persoane cu dificultăți de învățare. Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse va asista AM și Comitetele de Monitorizare a PO în procesul de abordare a acestei politici orizontale esențiale.

### 1.3.2. Situația grupurilor vulnerabile la momentul redactării CSNR

Analizele socio-economice incluse în CSNR și POS DRU identifică principalele grupuri sociale care riscă marginalizarea, precum și problemelor acestora referitoare la integrarea lor socială, reintegrarea pe piața muncii și accesul la educație.

În 2005, **femeile** reprezentau 51,2% din populație, iar România se afla pe locul 56 din 175 de țări, conform indicelui de măsurare a disparităților bazate pe gen, care măsoară dezavantajele femeilor cu privire la cele trei dimensiuni, respectiv sănătatea reproductivă, afirmarea și piața muncii.

În perioada 2002-2005, șomajul feminin din România fluctua între 7,7% și 6,4%, constant sub rata de șomaj din rândul bărbaților, chiar mai jos decât valoarea de 9,8% înregistrată în UE-25 și 8,9% din UE-15. Pe de altă parte, salariul femeilor varia între 82% și 83% din cel primit de bărbați în perioada 1999-2003, dar a crescut la 87% în 2005.

Cercetările din 2005 au arătat că 67,6% dintre femeile angajate lucrau în industrii precum cea alimentară sau textilă și aveau salarii sub salariul mediu brut. Violența și discriminarea la locul de muncă din România erau mai mari comparativ cu țările aderente și candidate, dar sub nivelul mediei din UE 15.

**Populația de origine romă** totaliza un număr de 535.140 persoane la recensământul din 2002 (2,5% din populație), reprezentând a doua cea mai mare minoritate etnică, dar totuși, estimările independente efectuate de către sociologi, dar și de către Comisia Europeană<sup>1</sup>, susțin că numărul real este de până la 2,5 milioane. Un raport al Băncii Mondiale a arătat că în 2000, un procent de circa 68,8% din populația romă trăia cu mai puțin de 4,3 USD pe zi.

Principalele probleme identificate cu care se confruntă acest grup se refereau la condițiile precare de educație, ceea ce duce la un nivel scăzut de participare la educație și rezultate slabe la învățatură, lipsa abilităților și

<sup>1</sup> „Raportul periodic privind progresele înregistrate de România pe calea aderării 2004”

experienței pe piața muncii, participarea insuficientă la economia oficială, numărul mare de copii, lipsa locuințelor și condiții de viață necorespunzătoare, lipsa cărților de identitate, precum și o stare de sănătate mai precară decât cea a restului populației. Doar 22,9% din populația romă era activă din punct de vedere economic și, din aceștia, 71,5% aveau un loc de muncă. Cealaltă minoritate etnică semnificativă ca număr, identificată în CSNR este **populația maghiară**, reprezentând 6,6% din populația totală.

Cota de **persoane cu dizabilități** din totalul populației s-a menținut în jur de 1,8-2,1% în perioada 1999 - 2006, cu fluctuații determinate de cadrul legal aplicabil. Numărul de persoane cu dizabilități încadrate în muncă este scăzut din cauza discriminării, lipsei de oportunități, educație, abilități profesionale și barierelor în calea accesibilității ca rezultat al diminuării oportunităților de angajare, iar politica de integrare a copiilor cu dizabilități încă nu funcționează într-un mod eficient, 30% dintre copiii cu dizabilități cu vârste între 6 - 18 ani fiind integrați în școli publice.

Numărul persoanelor instituționalizate a scăzut în mod constant de la 20.270 în 2003 la 17.560 în al treilea trimestru în 2006, în timp ce numărul de persoane neinstituționalizate a crescut de la 387.850 la 461.828 în aceeași perioadă. S-a înregistrat o scădere a numărului de persoane cu dizabilități care trăiesc în centre de îngrijire, iar creșterea alocațiilor de stat acordate familiilor pentru a asigura persoanelor cu dizabilități îngrijire la domiciliu era încă limitată de subdezvoltarea serviciilor în folosul comunității în ceea ce privește acoperirea, diversitatea și calitatea.

**Persoanele tinere cu vârsta de peste 18 ani** care părăsesc instituțiile de îngrijire ale statului se confruntă cu lipsa accesului la locuințe și dificultăți de integrare pe piața muncii, în special ca rezultat al lipsei abilităților profesionale necesare. Alte grupuri de copii vulnerabili includ și „copiii străzii”, iar problemele conexe sunt cele legate de integrarea socială, exploatarea copiilor pe piața muncii, abandonul școlar, copiii afectați de traficul de persoane și cei implicați în acțiuni de criminalitate juvenilă.

### 1.3.3. Prezentare generală a situației actuale a grupurilor vulnerabile

Pentru a obține o prezentare generală a situației actuale a grupurilor vulnerabile din România am analizat informațiile cuprinse în analizele socio-economice pentru Programarea Fondurilor Europene 2014-2020 ale Grupului tehnic de lucru Afaceri Sociale și Incluziune Socială și ale Grupului tehnic de lucru Economie Socială și Antreprenoriat, analizele de fond cuprinse în Strategia Națională pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 - 2012 și Raportul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale cu privire la incluziunea socială în România din 2010.

**Discriminarea bazată pe gen** rămâne una din principalele provocări cu care se confruntă societatea românească din cauza unui număr vizibil de diferențe în ceea ce privește accesul, participarea și implicarea femeilor și bărbaților în participarea socială, politică, economică, culturală și pe piața muncii. Piața muncii continuă să fie caracterizată de segregări pe bază de gen, în sensul că participarea femeilor rămâne preponderentă în activități economice precum sănătatea, educația, administrația publică, în timp ce participarea bărbaților este mai mare în domenii precum industria grea, apărare, astfel rezultând o diferență în nivelul de remunerare al femeilor și cel al bărbaților. Cu toate acestea, comparativ cu datele statistice din 2004 conform cărora diferența de remunerare dintre bărbați și femei era de 14%, există o tendință de reducere a acestor diferențe.

În 2004, rata șomajului pentru femei în grupa de vârstă 15-64 era de 52,1%, în timp ce pentru bărbați era de 63,6%, o situație care este confirmată și de cele mai recente statistici din 2007. În ceea ce privește șomajul, în 2007, rata în cazul femeilor era semnificativ mai mică decât cea pentru bărbați (4,9% față de 7,2%).

Participarea la procesul de luare a deciziilor este, de asemenea, caracterizată de o disproporție între numărul de femei și numărul de bărbați reprezentați în structurile parlamentare și guvernamentale.

La analiza nivelului de sărăcie conform indicatorului „genul capului gospodăriei” rezultă că gospodăriile conduse de femei sunt mai afectate de sărăcie decât cele conduse de bărbați ca rezultat al faptului că, în general, femeile care se ocupă de conducerea unei gospodării sunt mai puțin active pe piața muncii.

**Populația romă** este identificată drept unul dintre cele mai vulnerabile grupuri ale populației din România, care se confruntă cu un risc de sărăcie de 7 ori mai mare (31,1%) decât restul populației (4,4%), conform datelor din 2009, factorii determinanți fiind nivelul scăzut de venituri per gospodărie, nivelul scăzut de educație al adulților și prevalența muncii la negru. Conform rezultatelor preliminare ale recensământului din 2012, există o populație romă formată dintr-un număr de 619.000 de persoane, reprezentând 3,2 din populația țării. La momentul realizării prezentului raport, nu existau date statistice detaliate în ceea ce privește situația încadrării în muncă a populației romă în 2012.

Comparativ cu situația din alte state membre, populația romă din România înregistrează un nivel scăzut al participării pe piața muncii, demonstrând, totuși, o atitudine proactivă față de oportunitățile neoficiale de integrare. Recensământul locuințelor din 2002 a arătat că 22,9% dintre romi fac parte din populația activă și că, din acest procentaj, 28,5 erau șomeri aflați în căutarea unui loc de muncă, 41% dintre persoane lucrau în agricultură și 31% erau muncitori necalificați. Mai exact, 70% din populația romă nu avea nicio calificare și era angajată în activități care nu necesitau niciun fel de formare profesională.

Raportul Comisiei Prezidențiale pentru Analiza Riscurilor Demografice și Sociale din 2009 a arătat că 53% din bărbații romi și 23% din femeile rome prestează activități remunerate. Dintre aceștia, doar 36% dintre bărbații care lucrează sunt angajați, comparativ cu 77% din bărbații angajați care nu sunt romi. Ca procentaj al întregii populații adulte rome, doar 19% dintre bărbați și 11% dintre femei sunt angajate, comparativ cu 40% dintre bărbații și 31% dintre femeile celorlalte minorități.

Conform celui mai recent „Barometru de incluziune socială” (2010), populația romă este cea mai expusă riscului de excluziune socială, este discriminată și nu are acces egal la educație, piața muncii, servicii sociale și sistemul de sănătate. Rata de ocupare a populației rome rămâne foarte scăzută, în timp de risc de concediere este de zece ori mai mare decât pentru restul populației. Din motivele de mai sus, 60% dintre gospodăriile rome sunt susținute cu un salariu care este de 60% din salariul minim legal. În plus, abandonul școlar timpuriu care caracterizează tinerii romi este asociat cu un parcurs în viață conform modelelor tradiționale, rezultatul fiind că aproximativ 60% dintre femei nasc primul copil înainte de vârsta de 18 ani.

Organizația Națională a Persoanelor cu Handicap din România arată că, în ultimii zece ani, numărul **persoanelor cu dizabilități** din România a crescut de la 420.000 la aproape 690.000 persoane (cu 60%), din care aproximativ 9% sunt copii și 91% adulți, din care 97,5% sunt instituționalizați. Cota de persoane cu dizabilități din populația totală a crescut, totuși, chiar mai mult, ca rezultat al faptului că populația actuală a României a scăzut de la 21,6 mil în 2002 la 19 mil în 2011.

Principalul factor care afectează ocuparea persoanelor cu dizabilități îl constituie educația. Din această perspectivă, sistemul educațional din România creează dezavantaje majore pentru persoanele cu dizabilități, astfel ajungându-se la o rată de analfabetism și de abandon timpuriu care sunt de 7 ori și respectiv 2 ori mai mari decât cele ale populației generale. În 2008, numărul persoanelor cu dizabilități care aveau o ocupație se ridica la 12% din numărul total de persoane cu dizabilități cu vârste 18 - 60 ani, dependenți de familii. Tendințele privind ocuparea prezentate de Societatea Academică Română în 2009 (în documentul: *Diagnostic: Excluz de pe piața muncii. Piedici în ocuparea persoanelor cu dizabilități în România*) arată, de asemenea, o creștere globală a numărului de persoane cu dizabilități, care a crescut de la 9.600 în 2003 la peste 27.000 în 2009.

În România există aproximativ 3,8 milioane de **copii** cu vârsta de sub 18 ani afectați de riscul sărăciei și excluziunii sociale, adică mult mai mulți decât pentru celelalte grupuri de populație. **Copiii și tinerii (18-23 ani)** reprezintă grupul cu cea mai mare probabilitate de a se confrunta cu sărăcia absolută și ca urmare a recesiunii economice, cu cele mai dificile condiții confruntându-se copiii care trăiesc în zonele rurale, precum și cei de etnie romă. În ceea ce privește ocuparea, piața muncii oferă puține posibilități pentru tinerii din grupa de vârstă 15 - 25 și arată o tendință mai îngrijorătoare decât în celelalte state membre, cu o rată a șomajului ce crește de la 18,6% în 2008 la 23,9 în primul trimestru al lui 2012.

Lipsa oportunităților de angajare a afectat tinerii (inclusiv absolvenții de facultate) și **persoanele de peste 45 de ani** mai mult decât orice altă categorie de vârstă, în special în zonele rurale și în orașele mici, unde oportunitățile de angajare sunt extrem de limitate. Conform „Barometrului de incluziune socială” (2010), aceste două grupuri de vârstă s-au confruntat cu cele mai grave probleme în găsirea unui loc de muncă, rezultatul fiind emigrarea tinerilor în străinătate și faptul că persoanele în vârstă, când este posibil, se bazează pe agricultura de subsistență.

În ceea ce privește segmentarea pe principii religioase, dintr-o populație totală de 19 mil. persoane, 16.367.000 sunt ortodocși, 870.000 romano-catolici, 160.000 greco-catolici, 600.000 reformiști, 118.000 bapțiști, 368.000 penticostali, 86.000 adventiști și 344.000 sunt de altă religie. Din cele prezentate mai sus rezultă că majoritatea grupurilor vulnerabile care au fost abordate în Cadru Strategic Național de Referință rămân de actualitate, în cazul unor dintre ele situația chiar înrăutățindu-se ca urmare a efectelor recesiunii economiei globale.

## 2. Rezultatele evaluării

### 2.1. Întrebarea de evaluare nr. 1

ÎE 1.1 Care sunt domeniile / subiectele care vizează egalitatea de șanse relevante pentru Instrumentele Structurale?

ÎE 1.2 Care este cadrul legal național relevant în domeniul egalității de șanse?

ÎE 1.3 Există reglementări sau politici europene care privesc egalitatea de șanse care nu au fost transpuse în legislația națională?

#### 2.1.1. ÎE 1.1: Care sunt domeniile / subiectele care vizează egalitatea de șanse relevante pentru Instrumentele Structurale?

Principiul egalității statuat prin Tratatul European este prezent în cadrul legal al UE, în procesul de elaborare al politicilor și de programare, axele sale fundamentale fiind nediscriminarea și egalitatea de șanse.

Într-adevăr, nediscriminarea și egalitatea de șanse nu se referă la exact același concept, deși ambele contribuie la și sunt componente ale egalității: s-ar putea spune, într-un mod simplificat, că prima impune o legislație anti-discriminare, iar a doua politici proactive, cum ar fi reducerea inegalităților și sporirea participării grupurilor specifice de persoane la anumite aspecte ale vieții.

Dată fiind complexitatea subiectului, înainte de a ne concentra pe declinul înregistrat în domeniul Instrumentelor Structurale, poate ar fi util să ne reamintim aspectele principale ale imaginii de ansamblu.

#### Nediscriminarea

Discriminarea poate fi definită ca reprezentând un tratament diferit al indivizilor sau grupurilor în baza unor criterii ascriptive arbitrare sau dobândite precum sex, rasă, religie, vârstă, starea civilă sau parentală, dizabilitate, orientare sexuală, orientare politică, mediul socio-economic (...).<sup>2</sup>

Pentru combaterea discriminării este posibilă adoptarea unor măsuri preventive (toate diferențele de tratament vor fi considerate a fi ilegale) și atunci când discriminarea este indirectă și tacită, anumite state au adoptat măsuri de discriminare pozitivă, care este de asemenea cunoscută sub numele de acțiune afirmativă. În anumite situații, discriminarea pozitivă se referă la favorizarea în mod deliberat a unui anumit grup sau grupuri de persoane care s-au confruntat cu discriminare istorică și universală (ex. favorizarea candidaților din grupurile care rareori sunt prezente la cursurile universitare, sau stabilirea unor cote pentru minorități, cum ar fi femeile sau persoanele din mediul rural, pentru anumite funcții publice).

Rezultatul vizat presupune compensarea situațiilor de discriminare tacită, precum și asigurarea unei reprezentări sociale mai echilibrate. În alte situații, discriminarea pozitivă presupune crearea condițiilor necesare pentru ca persoanele cu dificultăți (ex. dizabilități fizice) să beneficieze de aceleași drepturi și oportunități.

Este posibilă identificarea unei abordări integratoare a egalității de gen specificată în cadrul politicilor publice: aceasta indică faptul că aspectele legate de „nediscriminare” trebuie luate în considerare în întregul ciclu al politicilor publice, mai întâi în baza analizei situației grupurilor discriminate.

În fine, principiul nediscriminării impune tratamentul egal al unui individ sau grup, indiferent de caracteristicile specifice, și este utilizat pentru a estima criteriile aparent neutre care pot genera efecte care dezavantajează în mod sistematic persoanele care posedă aceste caracteristici.

<sup>2</sup> Fundația Europeană pentru îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă.

### „Nediscriminarea” în cadrul legal al UE

Principiul „nediscriminării” în contextul UE se bazează pe Articolul 14 din Convenția UE pentru Protejarea Drepturilor și Libertăților Fundamentale ale Omului, semnată la Roma în noiembrie 1950, care stipulează că „de drepturile și libertățile recunoscute în cadrul acestei Convenții vor beneficia toți cetățenii, fără discriminare, în special bazată pe sex, rasă, culoare, religie, orientare politică sau de altă natură, naționalitate sau origine socială, asocierea cu o minoritate națională, avere, naștere sau alt statut”.

În anii '90, diferite grupuri de interese la nivel european au exercitat o presiune considerabilă pentru a asigura faptul că interzicerea discriminării prevăzute de legislația Uniunii Europene a fost extinsă la alte criterii, precum rasă și etnie, orientare sexuală, credințe religioase, vârstă și dizabilitate. Mai exact, Tratatul de la Amsterdam extinde aria de aplicabilitate a principiului nediscriminării (Articolul 13) cu posibilitatea adoptării de către Consiliu a măsurilor adecvate pentru combaterea discriminării bazate pe sex, rasă sau etnie, religie sau credință, vârstă sau orientare sexuală.

Carta UE privind Drepturile Fundamentale, care a fost adoptată prin Tratatul de la Lisabona din 2009, include la Articolul 21(1) o prevedere privind interzicerea generală a „oricărei forme de discriminare bazate pe orice criterii, cum ar fi sex, rasă, culoare, etnie sau origine socială, trăsături genetice, limbă, religie sau credință, orientare politică sau de altă natură, apartenența la o minoritate națională, proprietate, naștere, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală”.

În anul 2000 au fost adoptate două Directive: Directiva privind tratamentul egal la angajare, care interzice orice discriminare bazată pe religie, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală în domeniul ocupării, și Directiva privind egalitatea rasială, care interzice discriminarea bazată pe rasă sau etnie la locul de muncă și cu privire la accesul la sistemul de protecție și securitate socială, precum și la bunuri și servicii. Aceasta reprezintă o extindere semnificativă a ariei de aplicabilitate a dreptului la nediscriminare în cadrul Uniunii, dat fiind faptul că a fost recunoscut faptul că, pentru a permite indivizilor să își atingă potențialul maxim pe piața muncii, este esențială asigurarea accesului egal și în sfera de servicii cum ar fi cele medicale, educaționale și pentru obținerea unei locuințe.<sup>3</sup>

În cadrul general prezentat mai sus, au fost aprobate regulamente cu privire la aspecte specifice, printre cele mai relevante exemple fiind minoritatea romă și persoanele cu dizabilități.

#### Minoritățile rome:

Europa acordă o atenție deosebită nediscriminării minorităților rome, precum și integrării sociale a acestora. Comunicarea din 21 mai 2012 privind „Strategiile naționale de integrare a romilor: un prim pas în implementarea cadrului UE” declină obiectivele UE și prezintă nivelul realizării acestora de către statele membre cu privire la persoanele de etnie romă.

- ▶ Alte documente recente și relevante sunt următoarele:
- ▶ Comunicarea din 5 aprilie 2011 privind un Cadru UE pentru strategiile naționale de integrare a romilor până în 2020
- ▶ Comunicarea Comisiei din 7 aprilie 2010 privind integrarea socială și economică a romilor în Europa
- ▶ Rezoluția Parlamentului din 25 martie 2010 privind cel de-al doilea summit european privind romii
- ▶ Rezoluția Parlamentului din 11 martie 2009 referitoare la situația socială a romilor și la îmbunătățirea accesului lor pe piața muncii din UE

**Accesibilitatea și nediscriminarea persoanelor cu dizabilități:** UE și statele sale membre au o autoritate solidă de a îmbunătăți situația socială și economică a persoanelor cu dizabilități:

- ▶ Articolul 1 al Cartei drepturilor fundamentale a UE (Carta) prevede că „Demnitatea umană este inviolabilă. Trebuie să fie respectată și protejată.” Articolul 26 prevede că „UE recunoaște și respectă drepturile persoanelor cu dizabilități pentru a beneficia de măsurile destinate să asigure independența acestora, integrarea socială și ocupațională și participarea la viața comunității.” În plus, articolul 21 interzice orice discriminare pe baza de dizabilități.
- ▶ Tratatul privind funcționarea UE (TFUE) cere Uniunii să combată discriminarea bazată pe dizabilități atunci când își definește și implementează politicile și activitățile (Articolul 10) și îi conferă puterea de a adopta legislația necesară care să se ocupe de astfel de discriminare (Articolul 19).
- ▶ Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap (Convenția ONU), primul instrument de drepturile omului cu forță juridică la nivel internațional, la care UE și statele sale membre sunt parte, se va aplica în curând în întreaga UE. Convenția ONU cere statelor parte la Convenție să protejeze și să apere toate drepturile omului și libertățile fundamentale ale persoanelor cu dizabilități.

<sup>3</sup> Un rezumat foarte clar și util privind profunzimea și complexitatea principiului nediscriminării și ale consecințelor sale legale este prezentat recent în „Manual privind legislația europeană în materie de nediscriminare”, publicat de Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene

- Conform Convenției ONU, persoanele cu dizabilități îi includ pe cei care au dizabilități pe termen lung de ordin fizic, mental, intelectual sau senzorial care, atunci când se confruntă cu diverse alte bariere, pot împiedica participarea deplină și eficientă a acestora în societate, în mod egal cu toți ceilalți.

### *Nediscriminarea în domeniul fondurilor structurale*

Principiul nediscriminării a fost introdus ca principiu orizontal în Regulamentul General pentru Fonduri Structurale pentru prima dată în perioada curentă de programare 2007-2013. Aceasta presupune adoptarea unei abordări integratoare la toate nivelele de programare a Fondurilor Structurale.

Articolul 16 din Regulamentul General evidențiază prevenirea discriminării în timpul diverselor etape ale implementării și în accesarea fondurilor europene, identifică în mod explicit dizabilitatea ca motiv de discriminare și reliefează accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități ca și criteriu pentru definirea intervențiilor suportate din fonduri, de asemenea în timpul implementării. Conform orientărilor strategice cu privire la coeziune, accesibilitatea se dorește a fi „tehnică” și în special să facă referire la două tipuri de infrastructură: transport și societatea informațională.<sup>4</sup>

În esență, Articolul 16 adoptă o abordare bazată pe drepturi (sau acțiuni negativă) cu privire la nediscriminare, dat fiind faptul că Articolul respectiv impune prevenirea mai degrabă decât promovarea principiului nediscriminării. Deși, prevenirea discriminării prin îmbunătățirea accesului la fonduri ar implica astfel de eforturi proactive cum ar fi informația vizată, consultanță, publicitate și altele.<sup>5</sup>

Nevoia de acțiuni pozitive ce vizează remedierea lipsei de egalitate efectivă în cadrul societății este tot mai mult recunoscută de către Comisia Europeană. Prin Comunicarea din 2009 – prin care Comisia și-a reînnoit angajamentul față de nediscriminare – statele membre sunt încurajate să îmbunătățească posibilitățile pentru întreprinderea unor acțiuni pozitive, în special accesul la educație, ocupare, locuințe și sănătate.

În plus, Comisia atrage atenția asupra necesității promovării ideii de a utiliza instrumente inovatoare și cele mai bune practici și reiterează ideea că „în baza inițiativei comunitare EQUAL, pentru perioada 2007-2013, FSE se concentrează asupra asigurării unui grad sporit de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități și asupra combaterii discriminării. Programul PROGRESS completează activitatea FSE în domeniul egalității între femei și bărbați și combaterii discriminării. Noua generație de programe din domeniul educației, formării și tineretului își poate aduce aportul considerabil la promovarea nediscriminării și egalității de șanse pentru toți”<sup>6</sup>.

## **Egalitatea de șanse**

„Egalitatea de șanse pentru toți” reprezintă un principiu esențial al politicilor UE: toate cele 27 de state membre prevăd legi împotriva discriminării bazate pe rasă sau etnie, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală ori opinii personale. Mai exact, Fondurile Structurale au constituit, în timp, un sprijin solid pentru respectarea, aplicarea și implementarea acestui principiu în diferite contexte naționale.

Programarea pentru perioada 2007-2013, în concordanță cu ciclurile anterioare, nu numai că reiterează și confirmă importanța principiului egalității de șanse între femei și bărbați în planificarea, implementarea și evaluarea intervențiilor, dar și extinde aria de aplicabilitate și conținutul acestuia pentru combaterea tuturor formelor de discriminare.

După cum s-a menționat anterior, Articolul 16 „Egalitate între bărbați și femei și nediscriminare” din Regulamentul general nr. 1083 / 2006, aplicabil Fondului Social European (FSE), Fondului European de Dezvoltare Regională (FEDR) și Fondului de Coeziune (FC), prevede că:

**Articolul 16:** „Statele membre și Comisia asigură promovarea egalității între bărbați și femei și integrarea principiului egalității de șanse în domeniul respectiv în fiecare dintre diferitele etape ale aplicării fondurilor.

Statele membre și Comisia iau măsurile adecvate pentru prevenirea oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în timpul diferitelor etape ale aplicării fondurilor și în special în ceea ce privește accesul la fonduri. În special, accesibilitatea persoanelor cu handicap este unul dintre criteriile care trebuie respectate la definirea operațiunilor cofinanțate din fonduri și de care trebuie să se țină seama în fiecare dintre diferitele etape ale aplicării”.

După cum s-a menționat mai devreme în această secțiune, principiul egalității de șanse presupune conceperea și implementarea de politici pro-active care să reducă inegalitățile și să sporească participarea grupurilor specifice de persoane la anumite aspecte ale vieții.

Conform acestei misiuni, FSE ar trebui să susțină politicile statelor membre care respectă strict orientările și recomandările din cadrul Strategiei Europene pentru Ocupare și obiectivele relevante ale Comunității în legătură cu incluziunea socială, nediscriminarea, promovarea egalității, precum și formare și instruire, pentru a contribui mai bine la realizarea obiectivelor și scopurilor stabilite în cadrul Consiliului European de la Lisabona și Consiliului European de la Göteborg.<sup>7</sup> Datorită obiectivelor sale specifice, FSE este de obicei considerat a fi mai „sensibil” cu privire la aspectele legate de perspectiva de gen și mai implicat în intervențiile cu impact asupra coeziunii sociale și optimizarea accesibilității pentru persoanele cu dizabilități.

FEDR, chiar dacă este dedicat intervențiilor financiare ce vizează sprijinirea întreprinderilor (ajutoare și servicii directe, în special pentru IMM-uri) și diferite tipuri de investiții în infrastructură, este totuși extrem de eficace în promovarea dezvoltării economiilor locale; acesta tinde să fie dinamic, să promoveze incluziunea socială și să fie capabil să sporească valoarea „diferențelor”.

Într-adevăr, prin FEDR este posibilă finanțarea măsurilor pentru sprijinirea antreprenoriatului în rândul femeilor, acțiuni pentru optimizarea serviciilor de asistență socială și intervenții pentru dezvoltare urbană orientate către crearea unei bunăstări teritoriale, axate pe îmbunătățirea generală a calității vieții și în special pe crearea unui echilibru între viața personală și cea profesională. În acest cadru, intervențiile în infrastructura de asistență socială promovează incluziunea socială, susținând de asemenea procesul de primire a imigranților care se confruntă cu riscul de discriminare.<sup>8</sup>

Comparativ cu perioada de programare anterioară (2000-2006), ciclul curent a creat așadar, mai exact prin intermediul articolul 16 din Regulamentul General, posibilități importante privind abordarea priorităților cu privire la „nediscriminare” și accesibilitate pentru persoanele cu dizabilități, precum și egalitatea de gen.

Principiul egalității de șanse include și noua strategie de dezvoltare a UE Europa 2020, ce vizează transformarea UE într-o economie inteligentă, sustenabilă și incluzivă, stabilind cinci obiective ambițioase - ocupare, inovație, educație, incluziune socială și climă/energie – care trebuie atinse până în 2020. Într-adevăr, ținta de 75% rată de ocupare pentru femei și bărbați până în 2020 trebuie atinsă prin angajarea unui număr mai mare de persoane, în special femei, tineri, persoane în vârstă sau sub-calificate și imigranți legali și prin reducerea nivelului de sărăcie pentru cel puțin 20 milioane de persoane, sporind de asemenea gradul de excludere socială. Succesul Strategiei Europa 2020 va depinde de o abordare integrată și coerentă a tuturor ariilor relevante cu privire la politici, în special politicile sociale, de ocupare și economice, precum și de strânsa cooperare la toate nivelele de guvernare, parteneri sociali și societatea civilă. Corelarea fondurilor UE cu prioritățile strategiei Europa 2020 și sprijinirea inovației sociale vor spori eficacitatea.

Într-adevăr, și propunerea de Regulament pentru politica de coeziune pentru perioada de programare 2014-2020 afirmă importanța egalității de șanse și anti-discriminării și se concentrează asupra Programelor Operaționale finanțate prin FSE pentru a demonstra o valoare adăugată comunitară clară (VAC) și o corelare evidentă între activitățile FSE și agenda strategiei Europa 2020 cu privire la o creștere inteligentă, sustenabilă și incluzivă. Mai exact, finanțarea va fi suspusă unor condiționalități ex-ante, inclusiv unor „ condiționalități ex-ante generale” aferente egalității de gen și nediscriminării.<sup>9</sup>

După cum s-a observat, cadrul european vizează combaterea discriminării bazate pe sex, rasă sau etnie, religie și credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală. Printre acestea, sexul - mai bine zis genul - are o tradiție destul de lungă în ceea ce privește politicile și practicile referitoare la egalitatea de șanse, în special în cadrul fondurilor și inițiativelor europene, și merită o analiză mai aprofundată.

---

<sup>7</sup> Regulamentul (CE) nr. 1081/2006 al Parlamentului și Consiliului European din 5 iulie 2006 cu privire la Fondul Social European.

<sup>8</sup>Un exemplu îl constituie Programul Operațional Național „Siguranță pentru dezvoltare” 2007-2013 în regiunile de convergență, Italia

<sup>9</sup> Prevederile sunt următoarele: existența unui mecanism care asigură implementarea și aplicarea eficace a Directivei 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă și Directiva 2000/43/CE din 29 iunie 2000 cu privire la implementarea principiului tratamentului egal între persoane indiferent de originea rasială sau etnică; existența unei strategii de promovare a egalității de gen și a unui mecanism care asigură implementarea eficace a acesteia; existența unui mecanism care asigură implementarea și aplicarea eficace a Convenției Națiunilor Unite cu privire la dreptul persoanelor cu dizabilități.

### Egalitatea de gen

Utilizarea termenului de „gen” a fost extinsă la nivel internațional abia din anii '70, chiar dacă acesta era deja folosit în cadrul dezbaterilor legate de mișcările feministe:

**Genul reprezintă un concept social ce se raportează la femei și bărbați.**

Acesta este o denumire socială a sexului biologic, determinată de concepția cu privire la sarcinile, funcțiile și rolurile atribuite femeilor și bărbaților în societate, precum și în viața publică și privată. Aceasta este o definiție specific culturală a feminității și masculinității și așadar variază în timp și spațiu. Reprezintă de asemenea o variabilă importantă în sensul că genul poate fi aplicat tuturor celorlalte variabile transversale precum rasă, clasă, vârstă, etnie etc. Atunci când este utilizată o abordare legată de gen, accentul nu se pune pe femei și bărbați luați individual, ci pe sistemul care determină rolurile/responsabilitățile în funcție de gen, accesul la și controlul asupra resurselor, precum și potențialul legat de procesul decizional.

Conform definiției „Egalității de Gen” dată de Consiliul Europei:

*„Egalitatea de gen” se referă la un nivel egal de afirmare, participare și vizibilitate a ambelor sexe în toate sferile vieții publice și private. Egalitatea de gen nu trebuie văzută ca fiind opusul diferenței de gen, ci mai degrabă a inegalității de gen.*

### Abordarea integratoare a egalității de gen:

În anii '80, a fost identificată o nouă abordare pentru a elimina inegalitatea de gen: abordarea integratoare a egalității de gen bazată pe promovarea perspectivei de gen într-o manieră „integratoare” și „holistică”.

„Abordarea integratoare a egalității de gen constă în (re)organizarea, ameliorarea, dezvoltarea și evaluarea proceselor de luare a deciziilor în scopul încorporării perspectivei egalității între femei și bărbați în toate domeniile și la toate nivelurile, de către factorii implicați în mod obișnuit în aplicarea în practică a politicilor” (Consiliul Europei 1998).

**Abordarea integratoare a egalității de gen nu poate înlocui politicile specifice care vizează abordarea situațiilor rezultate din inegalitatea de gen.**

Politicile specifice privind egalitatea de gen și abordarea integratoare a egalității de gen reprezintă strategii duale și complementare și trebuie corelate în vederea atingerii obiectivului privind egalitatea de gen.

Conform abordării UE, abordarea integratoare a egalității de gen poate fi dezvoltată numai atunci când sunt întrunite anumite condiții preliminare. Cea mai importantă condiție preliminară, însă adesea cea mai greu de obținut, este reprezentată de voința politică de a implementa această strategie. În plus, egalitatea de gen trebuie deja să existe și trebuie să fie disponibile date și statistici privind perspectiva de gen. Au fost dezvoltate instrumentele pentru aplicarea în practică a acestei strategii și în acest scop au fost instruite persoanele responsabile. Abordarea integratoare a egalității de gen nu reprezintă un exercițiu izolat, cum ar fi adoptarea unor măsuri specifice pentru eliminarea dezechilibrelor de lungă durată apărute între bărbați și femei, ci, mai degrabă, o parte integrantă din politicile comune și ciclul de politici, care abordează caracterul structural al inegalității de gen. Punctul de pornire pentru abordarea integratoare a egalității de gen este reprezentat de o politică deja existentă. Procesul aferent acestei politici este apoi reorganizat astfel încât actorii de obicei implicați să știe cum să transpună perspectiva de gen în activitățile lor curente și astfel egalitatea de gen devine scop în sine.

Abordarea integratoare a egalității de gen nu reprezintă un scop în sine, ci o strategie de a obține egalitatea între femei și bărbați. Acesta este de asemenea un proces de schimbare/transformare care presupune prezența tuturor actorilor implicați în procesul de formulare a politicilor privind integrarea aspectelor legate de egalitatea de gen – reprezentând considerarea sistematică a diferențelor între condițiile, situațiile și nevoile femeilor și respectiv bărbaților, a relațiilor existente între aceștia, precum și a impactului politicilor asupra situației concrete a femeilor și bărbaților – în cadrul procesului de planificare, implementare, monitorizare și evaluare a tuturor politicilor, programelor și activităților astfel încât ambele sexe să poată influența, participa la și beneficia în mod echitabil de toate intervențiile.

Cu toate acestea, promovarea egalității de gen impune utilizarea unei abordări duale, așadar abordarea integratoare a egalității de gen trebuie completată cu politici și acțiuni specifice care vizează diferențele dintre



genuri sau problemele specifice.<sup>10</sup> Detalii suplimentare privind Egalitatea de gen în cadrul legal al UE și al Politicii de Coeziune sunt prezentate în Anexa 1.

### *Egalitate de șanse și dizabilitate*

După cum se stipulează în articolul 16, asigurarea egalității de șanse pentru persoanele cu dizabilități reprezintă o prioritate pentru perioada de programare a fondurilor structurale 2007-2013 și în contextul politicii UE.

În 2010, Comisia a lansat „Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu handicap 2010-2020: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere”<sup>11</sup> concentrată pe eliminarea barierelor pentru persoanele cu dizabilități. Comisia a identificat opt mari zone de acțiune: accesibilitate, participare, egalitate, ocupare, educație și formare, protecție socială, sănătate și acțiune externă. Pentru fiecare zonă au fost identificate acțiunile cheie.

În ceea ce privește fondurile structurale, în afară de articolul 16 menționat mai sus, o altă inovație importantă o constituie articolul 34 din regulamentul general - așa-numită „clauză a flexibilității”. Această clauză se referă la posibilitățile de „finanțare încrucișată” între activitățile de tip FEDR și FSE (până la 10% din fiecare axă prioritară).

Cu alte cuvinte, aceasta oferă posibilitatea finanțării investițiilor de infrastructură în cadrul programelor FSE (până la 10% din fiecare axă prioritară), atât timp cât sunt necesare pentru implementarea cu succes a operațiunii vizate și sunt direct legate de aceasta. Prin urmare, această flexibilitate ar putea fi utilizată, de exemplu, pentru asigurarea accesului egal al persoanelor cu dizabilități la activitățile finanțate prin FSE (ex. ajustarea formării). De asemenea, flexibilitatea ar putea fi folosită și în cadrul programelor FEDR, de exemplu pentru sprijinirea cursurilor de formare adresate nevoilor speciale ale persoanelor cu dizabilități.

Regulamentul FSE accentuează faptul că FSE trebuie să țină seama de prioritățile și obiectivele relevante ale comunității pentru a combate excluziunea socială a grupurilor dezavantajate, cum ar fi persoanele cu dizabilități (articolul 2.2 din Regulamentul FSE). În regulamentul FSE, dizabilitatea este abordată în trei feluri:

- ▶ prin referiri specifice la persoanele cu dizabilități, ca grup țintă: „promovarea demersurilor de încadrare și de revenire pe piața muncii pentru persoanele defavorizate, precum persoanele handicapate (...)” (Articolul 3.1.c (i) din regulamentul FSE);
- ▶ prevăzând „acceptarea diversității la locul de muncă și combaterea discriminărilor în ceea ce privește intrarea și progresul pe piața muncii” (Articolul 3.1.c (ii) din regulamentul FSE);
- ▶ solicitând ca rapoartele finale și anuale de implementare să conțină informații cu privire la „acțiunile care au ca scop intensificarea integrării pe piața forței de muncă și asimilarea socială a altor grupuri defavorizate, inclusiv a persoanelor handicapate” (Articolul 10.d f din regulamentul FSE).

În ceea ce privește FEDR, includerea principiului de accesibilitate pentru persoanele cu dizabilități în regulamentul general este extrem de importantă pentru implementarea proiectelor de infrastructură cum ar fi transporturi, mediul construit și telecomunicații (inclusiv banda largă și aplicațiile), dar și pentru sprijinirea participării active a persoanelor cu dizabilități în dezvoltarea regională.

Fondul de Coeziune acordă sprijin pentru proiectele majore din domeniul rețelelor de transporturi, mediu și energie din țările al căror venit național brut (VNB) pe cap de locuitor este sub 90% din media VNB pe UE. Este important să existe siguranța că principiul accesibilității este inclus și în implementarea proiectelor co-finanțate prin Fondul de Coeziune.

În concluzie, dobândirea unei accesibilități complete este esențială pentru îndeplinirea obiectivelor de participare egală și incluziune socială. Accesibilitatea este o precondiție esențială pentru ca persoanele cu dizabilități să poată participa în societate, fiind și unul dintre principiile generale ale Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu handicap (Articolele 9 și 3).

Accesibilitatea ar trebui să fie o caracteristică a tuturor produselor și serviciilor care sunt oferite publicului și sunt finanțate prin Fonduri Structurale. În special, accesibilitatea la mediul construit, transporturi și informații și tehnologia comunicațiilor sunt esențiale pentru incluziunea persoanelor cu dizabilități. Aceste diverse domenii de

---

<sup>10</sup> EIGE, “ Effective Gender Training Mainstreaming Gender into the Policies and the Programmes of the Institutions of European Union and EU Member States” (Către Sesiuni de formare eficace pe tema perspectivei de gen transpunând perspectiva de gen în cadrul Politicilor și Programelor Instituțiilor Uniunii Europene și statelor membre UE), 2011.

<sup>11</sup> COM(2010) 636 final

aplicare sunt strâns legate între ele deoarece TIC pătrunde tot mai mult în toate aspectele vieții noastre. Prin urmare, este important, ori de câte ori o acțiune este finanțată prin Fonduri Structurale, să se impună asigurarea, dezvoltarea, menținerea sau reînnoirea accesibilității la toate locațiile, infrastructurile, transporturile și tehnologiile și serviciile implicate.

Directiva privind achizițiile publice<sup>12</sup> permite integrarea considerațiilor de ordin social și prevede în mod specific includerea cerințelor referitoare la accesibilitate și „acces pentru toți” ori de câte ori este posibil în specificațiile tehnice din documentația de contract pentru licitațiile publice<sup>13</sup>. Acest lucru va contribui la îndepărtarea barierelor din calea participării persoanelor cu dizabilități și facilitează includerea acestora în societate.

În prezent, se află în curs de elaborare diverse materiale de orientare atât la nivel național, cât și european<sup>14</sup>. Majoritatea organizațiilor naționale de standardizare au acces la standardele care reprezintă, uneori, o transpunere a standardelor europene sau de alt tip. În Europa nu este permisă menținerea de standarde formale contradictorii<sup>15</sup>. În domeniul Internetului, Consorțiul World Wide Web elaborează ghiduri și testează materiale pentru elaborarea și evaluarea conformității cu cerințele de accesibilitate<sup>16</sup>.

De asemenea, legislația și regulamentele referitoare la accesibilitate sunt existente în diverse state membre. Un punct de referință important în ceea ce privește soluțiile de accesibilitate îl reprezintă mandatul privind standardizarea acordat CEN, Cenelec și ETSI<sup>17</sup> pentru a veni în sprijinul cerințelor europene referitoare la accesibilitate pentru achizițiile publice în mediul construit. Acest lucru va ajuta la elaborarea unui set de standarde / specificații tehnice care definesc cerințele funcționale pentru accesibilitate în mediul construit și o serie de date tehnice minimale necesare pentru a asigura conformitatea cu cerințele funcționale respective.

În plus, Mandatul 376<sup>18</sup> abordează aceeași chestiune referitoare la produse TIC și servicii accesibile pentru persoanele cu dizabilități. Se vor elabora cerințe și pentru terminale, telefoane, computere, software, pagini de Internet și servicii, astfel încât achizitorii publici își vor putea specifica cerințele de accesibilitate într-o manieră facilă prin referiri la viitoarele standarde. Aceste standarde europene viitoare au potențialul de a dezvolta economiile de scară, făcând piața de soluții accesibile mai atractivă pentru acest domeniu de activitate și mai avantajoasă din punct de vedere economic.

## Rezumat Operațional

După cum se vede din prezentarea de mai sus, chestiunile în discuție abordează multe concepte diferite: egalitate, nediscriminare, egalitate de șanse, egalitate de gen, accesibilitate, abordare integratoare, cu definiții care nu sunt codificate strict, deseori suprapunându-se și fiind amestecate.

Fondurile Europene văd toate cele de mai sus dintr-un punct de vedere suplimentar, complex, acela al „incluziunii”, stabilind printre obiectivele intervenției Fondurilor Structurale „consolidarea incluziunii sociale” (art. 3 din Regulamentul General 2007-2013) și, din perspectiva cadrului UE pentru perioada 2014-2020, „abordarea integratoare a egalității” și „egalitatea de șanse” au următoarele definiții:

---

<sup>12</sup> Directiva 2004/18/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 31 martie 2004 privind coordonarea procedurilor de atribuire a contractelor de achiziții publice de lucrări, de bunuri și de servicii, JO L 134, 30.4.2004, p. 114.

<sup>13</sup> Articolul 23(1) din Directiva 2004/18/CE din 31 martie 2004.

<sup>14</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=en>

<sup>15</sup> De exemplu, în domeniul TIC, un inventar al standardelor existente poate fi găsit în documentul ETSI DTR 102 612 V 0.0.50.

<sup>16</sup> A se vedea <http://www.w3.org/WAI>

<sup>17</sup> CEN (Comitetul European de Normalizare), Cenelec (Comitetul European de Normalizare Electrotehnică), ETSI (Institutul European de Standardizare în Telecomunicații)

<sup>18</sup> [http://ec.europa.eu/information\\_society/policy/accessibility/depoy/pubproc/eso-m376/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/information_society/policy/accessibility/depoy/pubproc/eso-m376/index_en.htm)

**Comisia Europeană „FSE și abordarea integratoare a egalității de gen” (2010):**

Abordarea integratoare a egalității de gen face referire la includerea egalității, nediscriminării și diversității în cadrul legislației, politicilor, programelor și practicilor instituțiilor publice.

Transpunerea egalității de gen și asigurarea egalității de șanse pentru toți - prin intermediul Fondurilor Structurale Europene - presupune includerea în politicile și programele naționale și regionale existente a oportunităților pentru grupurile dezavantajate, cu scopul ca acestea să aibă acces pe piața muncii, să se realizeze menținerea personalului, să fie dezvoltată capacitatea profesională prin formare și calificare, să fie acordat accesul la serviciile publice și să existe o mai bună calitate a vieții.

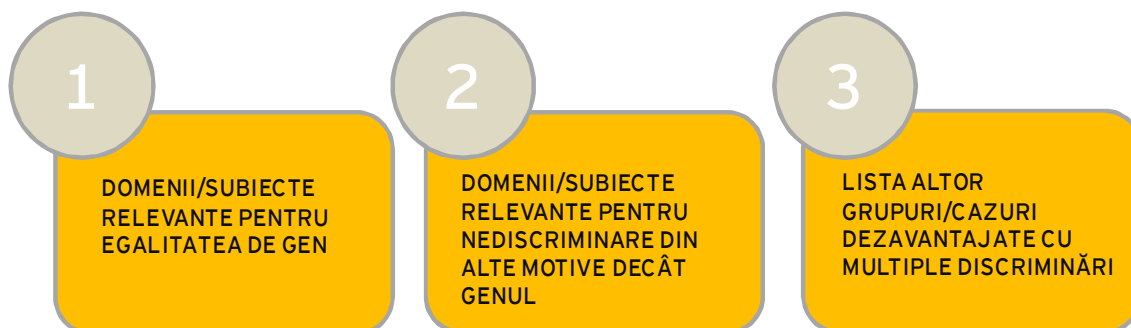
Scopul este ca aceste oportunități să fie disponibile în mod echitabil atât pentru persoanele dezavantajate, cât și pentru cele care nu sunt dezavantajate.

Aici apar menționate grupurile dezavantajate. Aceste grupuri nu sunt în mod obligatoriu aceleași cu cele potențial discriminate (după cum se menționează în cadrul care a fost analizat înainte), deși acestea se pot suprapune total sau parțial, în funcție de contextul general și de cel specific: de exemplu, persoanele cu dizabilități sunt dezavantajate în ceea ce privește piața muncii, minoritățile etnice sunt dezavantajate în ce privește educația, etc. Uneori, se pot găsi referințe la grupuri vulnerabile, care, în scopul acestei evaluări, vor fi tratate ca sinonime.

Asumarea acestei abordări înseamnă acceptarea unui anumit grad de flexibilitate și extinderea analizei la situații specifice care pot fi relevante în mod deosebit pentru România.

În cele ce urmează se formulează o propunere în scopul identificării grupurilor dezavantajate și domeniile / subiectele specifice în care poate fi cazul de egalitate de șanse și nediscriminare. În cadrul prezentării domeniilor / subiectelor relevante pentru fiecare grup vulnerabil s-a stabilit păstrarea distincției între egalitatea de gen și alte motive de potențială discriminare. Din acest motiv prezentăm tabelul următor:

Figura 3: Grupuri/domenii/subiecte relevante pentru egalitatea de șanse



Domeniile/subiectele relevante pentru **egalitatea de gen** au fost identificate ca rezultând din prioritățile stabilite în cadrul Strategiei pentru Egalitate 2010-2015 și Strategiei Europa 2020. Tabelul 2 prezintă corelarea domeniilor/subiectelor identificate cu cele două strategii din perspectiva acțiunilor specifice și posibilelor ținte. Principala referință metodologică pentru identificarea corelărilor este reprezentată de analiza efectuată de către Parlamentul European cu privire la potențialul impact asupra perspectivei de gen a noului cadru financiar multianual al UE.

Tabelul 3: Domenii/subiecte relevante pentru egalitatea de gen<sup>19</sup>

Domenii / subiecte	Strategia UE 2020	Strategia pentru Egalitate 2010-2015
<b>Educație și formare</b>		
Diferențele dintre genuri cu privire la dobândirea abilităților de bază	Agenda pentru noile abilități și locuri de muncă	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)
Participarea femeilor la cursurile de formare și instruire profesională		
Participarea femeilor în cadrul procesului de învățare pe tot parcursul vieții		
Diferențele dintre genuri cu privire la învățământul universitar în domeniul Știință și Tehnologie	Cel puțin 40% din cadrul categoriei de persoane cu vârsta cuprinsă între 30-34 ani cu studii post-universitare	
Diferențele dintre genuri în învățământul post-universitar		
<b>Independența economică</b>		
Diferențele dintre genuri cu privire la participarea pe piața muncii	75% ținta privind rata de ocupare pentru femei și bărbați	75% ținta privind participarea pe piața muncii pentru femei și bărbați
Diferențele dintre genuri din perspectiva remunerațiilor		Arii prioritare ale Strategiei
Segregarea ocupațională (atât verticală /orizontală)	„Noi abilități” pentru ambele sexe	Încurajarea femeilor ca să intre în profesii netradiționale și combaterea fenomenului de „glass ceiling” (discriminare tacită)
Activități independente și antreprenariat	75% ținta privind rata de ocupare pentru femei și bărbați	Principalele acțiuni aferente Strategiei
Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie (îngrijire de calitate pentru copii, persoane în vârstă și persoane aflate în întreținere, concediu parental, etc.)	Raport cu privire la performanțele statelor membre cu privire la îngrijirea copiilor	Raport cu privire la performanțele statelor membre cu privire la protecția familiei, evaluarea discrepanțelor cu privire la concediul pentru probleme de familie, definirea unor măsuri suplimentare
<b>Sănătate, bunăstare, mediu</b>		
Accesul la servicii medicale și de îngrijire	Acces sporit la îngrijire medicală / promovarea e-sănătății; Accesul la facilități de îngrijire generale și de îngrijire a copiilor	Raport cu privire la performanțele statelor membre referitor la protecția familiei
Accesul per grupuri specifice (imigrante, femei în vârstă, minorități etc.)	Pragul de sărăcie Reducerea inegalităților din domeniul sănătății	Facilitarea accesului imigrantelor la sistemul de îngrijire medicală
Aspecte specifice legate de sănătate cu privire la grupurile de femei (femei în vârstă, femei abuzate, etc.)	Îmbătrânirea sănătoasă și activă	Monitorizarea problemelor legate de gen în domeniul sănătății
Transportul public	Promovarea echilibrului între viața profesională /viața personală	Promovarea echilibrului între viața profesională /viața personală
Infrastructura de transport și socială în zonele rurale		
Infrastructuri sociale și securitate în zonele urbane		
Povara dublă a femeilor (reconcilierea vieții personale cu cea profesională, munca neplătită)		
„Locuri de muncă ecologice”		Încurajarea femeilor pentru ca acestea să aibă acces în sectorul ecologic și al inovației

Lista cu **alte grupuri supuse discriminării** prezentate în Tabelul 3 și principalele domenii /subiecte relevante derivă din analiza literaturii de specialitate și din principalele inițiative finanțate prin Fondurile Structurale Europene în favoarea grupurilor defavorizate. O atenție specială a fost acordată publicațiilor recente ale Comisiei cu privire la contribuția FSE la implementarea inițiativelor de promovare a egalității de gen pentru toate și pentru anumite grupuri țintă (ex. imigranți, populația romă, persoane cu handicap).

Unele tematici pot fi comune și, prin urmare, să aibă mai multă relevanță și impact pentru anumite domenii, cum ar fi disponibilitatea și accesibilitatea serviciilor de protecție a copilului pentru promovarea echilibrului între viața profesională/ viața personală – și astfel pentru încurajarea participării femeilor la viața economică – un aspect principal pentru îmbunătățirea calității vieții femeilor și a întregii comunități în general.

<sup>19</sup> Anumite subiecte pot fi comune și, deci, pot avea o mai mare relevanță și un impact mai mare pentru anumite domenii. De exemplu: disponibilitatea și accesibilitatea serviciilor de protecție a copilului sunt importante pentru promovarea echilibrului între viața profesională/ viața personală - și astfel pentru încurajarea participării femeilor la viața economică - un aspect principal pentru îmbunătățirea calității vieții femeilor și a întregii comunități în general.

Tabelul 4: Grupuri discriminate pe alte motive decât de gen și lista principalelor domenii / subiecte

DOMENII/ SUBIECTE	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ ORIGINE ETNICĂ
	TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
<b>Educație și formare</b>						
Dobândirea abilităților de bază					X	X
Participarea la formare și instruire profesională	X	X			X	X
Participarea la învățarea pe tot parcursul vieții		X			X	X
Reducerea abandonului școlar	X				X	X
Adaptare și dotare pentru facilitarea accesului		X			X	X
Modernizarea sistemului educațional	X				X	X
Încurajarea mobilității	X				X	X
Participarea la învățământul post-universitar	X				X	X
<b>Ocupare</b>						
O mai bună participare pe piața muncii		X	X		X	X
Productivitate și calitatea muncii		X			X	
Evitarea discriminării pe piața muncii (acces și promovare)		X	X	X	X	X
Promovarea managementului diversității			X	X	X	X
Promovarea activităților independente și antreprenoriatului	X	X	X	X	X	X
Adaptare și dotare pentru facilitarea accesului		X			X	
Crearea de locuri de muncă într-un anumit sector (economie socială)		X			X	
Srijin pentru tranziția de la școală–locul de muncă	X					
<b>Sănătate, bunăstare, incluziune socială</b>						
Accesul la serviciile medicale pentru anumite grupuri specifice		X	X	X	X	X
Aspecte specifice legate de sănătate		X	X	X	X	
Accesul la și furnizarea de bunuri și servicii		X	X	X	X	X
Comunicare (în moduri alternative)		X			X	X
Transport		X			X	
Îmbătrânirea activă		X				
Accesul la utilizarea tehnologiilor TIC	X	X			X	X
Proiecte la nivel comunitar / dezvoltare urbană	X	X	X		X	X
Locuințe			X	X	X	X
Combaterea stereotipurilor și promovarea unei imagini pozitive		X	X	X	X	X
Accesul la sistemul de protecție socială	X	X			X	X
Participarea la viața socială/ afirmare		X	X	X	X	X
<b>Drepturi Fundamentale</b>						
Violența bazată pe discriminare și traficul de persoane		X	X	X	X	X
Reprezentarea în funcții de decizie	X	X	X	X	X	X
<b>Guvernanță și Capacitate Instituțională</b>						
Structură decizională dedicată	X	X			X	X
Monitorizarea și conștientizarea „nediscriminării”	X	X	X	X	X	X

Trebuie specificat faptul că lista cu potențialele grupuri dezavantajate nu poate fi exhaustivă, deoarece formele de discriminare și excluziune socială pot avea diferite conotații cu privire la contextul de referință și acestea pot de asemenea fi cumulate și suprapuse, generând astfel așa-zisul fenomen de „discriminare multiplă”, care prin definiție este greu de clasificat. Din acest motiv, tabelul 4 conține o listă a grupurilor „vulnerabile” care să fie considerate sub-grupuri care se confruntă cu condiții deosebit de severe:

Tabelul 5: Lista altor grupuri dezavantajate / discriminări multiple

Grupuri vulnerabile	Cauza discriminării și/sau a riscului de excludere socială
<b>Grupuri vulnerabile de femei</b>	
Mame, unic întreținător al familiei monoparentale  Mame foarte tinere  Mame afectate de HIV	Mamele, care sunt unic întreținător al familiei monoparentale, sunt vulnerabile la sărăcie din mai multe motive: constrângerile financiare care sporesc presiunile cu privire la reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie asupra creșterii copiilor ca unic întreținător, comparativ cu resursele disponibile în familiile biparentale. Mamele care sunt unic întreținător al unei familii monoparentale au șanse de a fi supuse unor riscuri mai mari de sărăcie decât tații, care sunt unic întreținător de familie, în mare parte din cauza condițiilor pieței muncii: femeile înregistrează o mai mare rată a șomajului decât bărbații și dacă sunt angajate, primesc de obicei o remunerație mai mică. În plus, pentru ele există probabilitatea mai mare în comparație cu bărbații, ca să fie angajate pe posturi sub-calificate cu jumătate de normă.  Riscurile de mai sus sunt și mai grave pentru femeile tinere, pentru femeile afectate de HIV și pentru cele care, din păcate, cumulează două sau mai multe din condițiile de mai sus.
Șomere pe termen lung	Șomajul pe termen lung se transformă adesea în inactivitate și acest lucru este mai probabil în rândul femeilor decât al bărbaților, ca urmare a sarcinilor pe care le presupun responsabilitățile familiale determinate de asumarea rolurilor tradiționale în funcție de gen.
Femei care aparțin unei minorități etnice/rasiale  Imigrante	Pentru acestea există o probabilitate ridicată să sufere din cauza mai multor tipuri de discriminare datorită prejudiciului și discriminării majorității sau a societății în care sunt primite, precum și datorită discriminării femeilor, în special în cadrul comunităților etnice în care prevalează rolurile tradiționale legate de gen. Femeile din aceste grupuri înregistrează de obicei rate scăzute de angajare și un nivel sporit de dependență față de ajutoarele de protecție socială. Pentru acestea există probabilitatea ridicată să lucreze fără carte de muncă sau pe posturi ocazionale cu salariu mic, de obicei în sfera serviciilor de îngrijire la domiciliu. Femeile cu studii superioare care sunt de origine străină, mai frecvent decât bărbații și majoritatea femeilor, sunt adesea angajate pe posturi sub-calificate.
Femei cu dizabilități	Femeile cu dizabilități au un oarecare dezavantaj în numeroase arii ale vieții comparativ cu bărbații cu dizabilități sau femeile sănătoase (așa-numitul „dublu dezavantaj”), în special cu privire la condițiile de angajare.

<b>Grupuri vulnerabile de tineri</b>	
Tineri cu abandon școlar	Abandonul școlar sporește riscul de sărăcie și de excludere socială. Ratele generale variază de la o țară la alta, însă datele indică faptul că abandonul școlar este preponderent în rândul bărbaților tineri din majoritatea statelor UE. România este cumva o excepție deoarece femeile tinere sunt mai expuse abandonului școlar decât bărbații. <sup>20</sup>
Tineri șomeri și tranziția școală-loc de muncă	Tinerii sunt în mod tipic caracterizați de o rată mai mare de șomaj și de un nivel redus de incluziune pe piața muncii. Există mai multe motive, și anume: tinerii au în mod tipic cea mai puțină experiență profesională. Tinerii care lucrează sunt mai predispuși la influența crizei economice, au mai puțină experiență în a-și căuta un loc de muncă și sunt mai atașați din punct de vedere financiar de familie.
Tinerii peste 18 ani care părăsesc instituțiile de protecție socială	Există un risc sporit de excludere socială pentru tinerii care părăsesc instituțiile de protecție socială, din cauza nivelului scăzut de pregătire și a participării reduse, șomajului, neîmplinirii profesionale, problemelor legate de sănătatea mentală, izolării sociale, lipsei unui adăpost, lipsei unei locuințe stabile, existenței unor probleme și paternitate/maternitate precoce.
<b>Grupuri vulnerabile de persoane în vârstă</b>	
Persoanele în vârstă și persoanele aflate în întreținere	Persoanele care nu pot duce o viață independentă acasă beneficiază de îngrijire sub numeroase forme și diferite grade de dependență, ceea ce înseamnă că marea majoritate nu se pot descurca singuri
Persoanele în vârstă cu venituri mici	Aceste persoane mai în vârstă sunt în general supuse unui risc mai mare de sărăcie, în special femeile și persoanele în vârstă.
Persoanele în vârstă cu nivel scăzut de pregătire	În perspectiva unei îmbătrâniri active, aceștia riscă să fie discriminați în special cu privire la accesul la servicii și condițiile de ocupare a forței de muncă (angajare, concediere, remunerație, sarcini de lucru, promovări, șomaj, formare, drepturi bănești suplimentare salariului, etc.)
Femeile în vârstă, aflate în oricare dintre situațiile de mai sus	Femeile în vârstă au mai multe șanse să se afle în cele mai dificile condiții deoarece, de cele mai multe ori, la tinerețe și la maturitate nu s-au orientat către un nivel de educație mediu/superior și au prestat munci neplătite.
<b>Imigranți și minorități</b>	
Imigranți cu nivel scăzut de pregătire și/sau fără nicio calificare	Aceștia sunt dezavantajați de o combinație de factori socio-culturali: bariere lingvistice, educație sau calificări de slab nivel, care nu sunt recunoscute, discriminare de rasă și xenofobie, precum și drepturi legale și economice limitate. Imigranții ilegali, fără documente, au o situație încă și mai precară.
<b>Persoane cu dizabilități</b>	
Studenții cu dizabilități	Tinerii cu dizabilități sunt deseori absolvenți ai unor nivele de studiu mai mici decât ceilalți tineri. Discriminarea poate surveni atunci când un anumit tip de dizabilitate necesită ajustări de infrastructură și/tehnice și transport adecvat cu privire la locul de învățământ
Persoane inactive, cu dizabilități	Persoanele cu dizabilități constituie un grup deosebit de vulnerabil, cu rate de ocupare scăzute ca rezultat al rezistenței la acceptarea diversității la locul de muncă și discriminării în accesarea și avansarea pe piața muncii.  Există însă și multe cazuri în care persoane cu dizabilități renunță la locul de muncă deoarece nu se consideră capabile să muncească și/sau rudele nu le încurajează în această direcție.
Alte grupuri vulnerabile	Cauza discriminării și/sau a riscului de excludere socială
Delicvenți, foști condamnați  Tineri și femei în situația de mai sus	Persoanele care au fost la închisoare și trebuie să se reîncadreze în societatea civilă.  Factori de risc multipli legați de gen, vârstă, etnie/rasă.

<sup>20</sup> Comisia Europeană și Eurostat 2007

### *Intervenții specifice și nespecifice finanțate prin Instrumente Structurale*

Analizele prezentate în acest capitol au descris rolul Instrumentelor Structurale în abordarea aspectelor privind egalitatea de șanse, domeniile/subiectele relevante, categoriile de grupuri dezavantajate și conceptul de abordare integratoare. Aceste elemente pot fi folosite și pentru introducerea unei distincții între intervențiile finanțate, prezentând maniera în care sunt abordate aspectele referitoare la egalitatea de șanse.

Intervențiile dedicate reprezintă domeniile majore de intervenție sau operațiuni care au un impact direct asupra aspectelor referitoare la egalitatea de șanse sau grupuri dezavantajate, deoarece acestea sunt abordate în mod explicit de obiectivele intervenției. Aceste intervenții au un impact direct asupra aspectelor care țin de egalitatea de șanse, un exemplu fiind o schemă de granturi pentru antreprenoriat în sprijinul femeilor imigrante.

Intervențiile nededicate sunt domenii majore de intervenție sau operațiuni care, prin obiectivele lor, nu abordează în mod explicit domeniile/subiecte relevante pentru egalitatea de șanse sau grupurile dezavantajate. Aceste intervenții pot aborda indirect chestiunile care țin de egalitatea de șanse sau grupurile dezavantajate prin, de exemplu, intervenții care sprijină accesul la conexiuni în bandă largă sau irelevante, de exemplu, sprijinirea dezvoltării microîntreprinderilor. Intervențiile nerelevante pot aborda chestiuni care țin de egalitatea de șanse și grupuri dezavantajate prin transpunerea eficientă a principiului egalității de șanse, respectiv prin modalitățile de implementare care pot favoriza accesul la finanțare al grupurilor dezavantajate (de exemplu, criteriile de selecție care acordă punctaj suplimentar proiectelor care implică grupurile vulnerabile, indicatori de monitorizare și cerințe de raportare concentrate asupra egalității de șanse).

### **Concluzii**

#### **ÎE 1.1 Care sunt domeniile / subiectele care vizează egalitatea de șanse relevante pentru Instrumentele Structurale?**

**C1. Domeniile / subiectele care vizează egalitatea de șanse relevante pentru Instrumentele Structurale sunt specifice pentru două forme principale de discriminare: **discriminarea bazată pe gen și discriminarea bazată pe alte motive decât genul**, respectiv vârsta (tineri sau vârstnici), religie/credință, orientare sexuală, dizabilități, origini rasiale/etnice.**

Lista grupurilor potențial discriminate nu este exhaustivă deoarece combinarea unuia sau mai multora din aspectele de mai sus poate genera forme multiple de discriminare (de ex. femei imigrante, cu vârsta peste 18 ani care părăsesc instituțiile de protecție socială, vârstnicii și persoanele aflate în întreținere) care se confruntă cu condiții deosebit de severe.

**C2. Pentru discriminarea pe bază de gen, în baza priorităților stabilite în cadrul Strategiei pentru Egalitate 2010-2015 și a Strategiei Europa 2020, domeniile/subiectele relevante pentru susținerea Instrumentelor Structurale sunt:**

- ▶ **Educație și formare:** diferențele dintre genuri cu privire la dobândirea abilităților de bază, participarea femeilor la cursurile de formare și instruire profesională și la procesul de învățare pe tot parcursul vieții, diferențele dintre genuri cu privire la învățământul universitar în domeniul știință și tehnologie, diferențele dintre genuri în învățământul post-universitar;
- ▶ **Independența economică:** diferențele dintre genuri cu privire la participarea pe piața muncii, diferențe de remunerare între femei și bărbați, segregarea ocupațională (atât verticală, cât și orizontală), activitățile independente și antreprenoriatul, reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie (îngrijire de calitate pentru copii, persoane în vârstă și persoane aflate în întreținere, concediu parental etc.)
- ▶ **Sănătate, bunăstare, mediu:** accesul la servicii medicale și de îngrijire, accesul pentru anumite grupuri specifice (imigrante, femei în vârstă, minorități, etc.), aspecte specifice legate de sănătate cu privire la grupurile de femei (femei în vârstă, femei abuzate, etc.), transportul public, infrastructura de transport și socială în zonele rurale, infrastructuri sociale și securitate în zonele urbane, povara dublă a femeilor (reconcilierea vieții personale cu cea profesională, munca neplătită), „Locuri de muncă ecologice”

**C3. Pentru discriminarea bazată pe alte motive decât cele de gen, domeniile/subiectele relevante identificate ținând seama de principalele inițiative finanțate prin intermediul Fondurilor Structurale Europene în**



## ÎE 1.1 Care sunt domeniile / subiectele care vizează egalitatea de șanse relevante pentru Instrumentele Structurale?

favoarea grupurilor dezavantajate și a recentelor publicații ale CE privind contribuția FSE sunt:

- ▶ **Educație și formare:** dobândirea abilităților de bază, participarea femeilor la cursurile de formare și instruire profesională și în procesul de învățare pe tot parcursul vieții, reducerea abandonului școlar, adaptarea și echiparea pentru facilitarea accesului, modernizarea sistemului de educație, încurajarea mobilității, participarea în sisteme de educație post-universitară
- ▶ **Ocupare:** îmbunătățirea participării pe piața muncii, productivitatea și calitatea muncii, evitarea discriminării pe piața muncii, promovarea activităților independente și a antreprenoriatului, adaptarea și echiparea pentru facilitarea accesului, crearea de locuri de muncă în domenii specifice, (economie socială), sprijin în tranziția școală-mediul profesional
- ▶ **Sănătate, bunăstare, incluziune socială:** acces la servicii medicale și de îngrijire pe grupuri specifice, aspecte specifice legate de sănătate, accesul la și furnizarea de bunuri și servicii, comunicații (în moduri alternative), transporturi, îmbătrânirea activă, accesul la și utilizarea tehnologiilor TIC, proiecte la nivel comunitar / dezvoltare urbană, obținerea unei locuințe, combaterea stereotipurilor și promovarea unei imagini pozitive, accesul la sistemul de protecție socială, participarea la viața socială/ afirmare
- ▶ **Drepturi Fundamentale:** Violența bazată pe discriminare și traficul de persoane, reprezentarea în funcții de decizie
- ▶ **Guvernanță și Capacitate Instituțională:** structură decizională dedicată, monitorizarea și conștientizarea „nediscriminării”

## 2.1.2. ÎE 1.2: Care este cadrul legal național relevant în domeniul egalității de șanse?

Exista o serie comprehensivă de acte legislative, dar și de alte documente (de exemplu rapoarte, strategii naționale) care legiferează și dezvoltă cadrul și măsurile de adoptat în România în ceea ce privește aplicarea principiilor nediscriminării și egalității de șanse.

### *Constituția României*

Aceste principii sunt garantate de Constituția României și detaliate într-o serie de Ordonanțe și Hotărâri de Guvern, prezentate succint mai jos, cu accent pe preocuparea noastră de a schița elementele componente ale conceptului de „egalitate de șanse” în România, în timp ce descrierea integrală a prevederilor legale relevante în acest context, inclusiv cerințele și sancțiunile aferente, sunt prezentate în detaliu în Anexa 1.

Elementele OU reglementate în legislația României sunt definite pentru prima dată în Constituția din 2003, care se referă la „rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau origine socială” drept criterii pe baza cărora nu este permisă discriminarea deoarece cetățenii României sunt egali în fața legii și autorităților publice. Constituția se referă, de asemenea, în plus față de sex, la soți, precum și la copii, tineri și persoane cu dizabilități, fără a menționa în mod specific vârsta și dizabilitățile ca fiind temeuri/criterii pe baza cărora nu este permisă discriminarea.

### *Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind discriminarea*

În materie de ND și EȘ, actul legislativ de bază în domeniu este reprezentat de OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, care interzice discriminarea pe baza unui set cuprinzător (dar nu exhaustiv) de criterii: 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 poate duce la discriminare. În același timp, OG 137 stabilește principalele domenii/ subiecte pentru care trebuie asigurată oportunitatea de șanse pentru toate segmentele populației din România:

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

OG 137 acoperă toate categoriile de grupuri/categorii discriminate sau dezavantajate/vulnerabile, precum și principalele domenii/ subiecte (educație, ocupare, sănătate, incluziune socială), astfel cum au fost identificate la nivel european și prezentate în tabelele 2+4 din capitolul precedent. De asemenea, ordonanța face referire și la serviciile publice, respectiv administrație și justiție, și la multiplele discriminări (în speță, astfel cum au fost stipulate și în Codul Civil, discriminarea bazată pe mai mult de un temei constituie circumstanță agravantă).

Ordonanța sancționează „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” pe motiv de apartenență la o anumită rasă, naționalitate, grup etnic, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența la o categorie defavorizată.

#### **Acte sancționate în conformitate cu OG 137/2000:**

- ▶ condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane sau alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii
- ▶ discriminarea unei persoane într-o relație de muncă sau protecție socială
- ▶ refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja o persoană
- ▶ condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs
- ▶ discriminarea angajaților de către angajatori în ceea ce privește beneficiile sociale acordate
- ▶ refuzarea acordării serviciilor publice administrative și juridice;
- ▶ refuzarea acordării de servicii publice de sănătate unei persoane sau unui grup de persoane
- ▶ refuzarea acordării accesului unei persoane sau unui grup de persoane la servicii furnizate de teatre, cinematografe, librării, muzee și expoziții

- ▶ refuzarea acordării accesului unei persoane sau unui grup de persoane la servicii furnizate de magazine, hoteluri, restaurante, baruri, discoteci sau orice alt fel de furnizori de servicii
- ▶ refuzarea acordării accesului unei persoane sau unui grup de persoane la servicii furnizate de companiile de transport public
- ▶ refuzarea acordării accesului unei persoane sau unui grup de persoane la sistemul de învățământ de stat sau privat (toate nivelurile)
- ▶ orice îngrădiri pe criterii discriminatorii în procesul de înființare și de acreditare a instituțiilor de învățământ înființate în conformitate cu cadrul legislativ în vigoare
- ▶ amenințări, constrângeri, folosirea forței sau oricăror 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 (instituții publice).
- ▶ libertățile fundamentale ale persoanelor cu dizabilități.
- ▶ Conform Convenției ONU, categoria de persoane cu dizabilități îi includ pe cei care au dizabilități pe termen lung de ordin fizic, mental, intelectual sau senzorial care, atunci când se confruntă cu diverse alte bariere, pot împiedica participarea deplină și eficientă a acestora în societate, în mod egal cu toți ceilalți.

Dacă se constată existența vreunui dintre actele menționate mai sus, amenda aplicată variază între 400 RON și 4.000 RON, iar dacă discriminarea este direcționată către o persoană juridică, între 600 RON și 8.000 RON. Prevederile OG 137/2000 se aplică în mod complementar celor din Codul Penal, cele mai importante fiind prezentate în Anexa 1. Deși au legătură strânsă cu nediscriminarea, multe dintre ele nu au legătură directă cu subiectul studiului nostru deoarece se referă, în general, la acte individuale.

### Alte legi în domeniul discriminării

Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 este completată și de alte acte, cu referire la principalele grupuri care se pot confrunta cu discriminarea: femei, copii, persoane cu dizabilități - Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap și Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați conține măsuri pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare (și de discriminare multiplă) bazate pe criteriul de sex care se aplică în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la luarea deciziilor, furnizării și accesului la bunuri și servicii, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale. Dintre acestea, cele mai importante măsuri sunt:

Măsuri negative	Măsuri pozitive
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ utilizarea de practici discriminatorii în anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat</li> <li>▶ 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 (responsabil Ministerul Educației)</li> <li>▶ 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 (responsabil Serviciul Județean de Sănătate Publică sau cel al Municipiului București)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex, de către angajați, în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților</li> <li>▶ 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.</li> <li>▶ 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</li> <li>▶ 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</li> <li>▶ promovarea și susținerea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și luarea deciziilor și adoptarea măsurilor necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și luarea deciziilor</li> </ul>

În conformitate cu cele mai recente modificări introduse prin Ordonanța de Urgență nr. 83/2012 de punere în aplicare a dispozițiilor Directivei 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă, legea se aplică atât persoanelor care desfășoară o activitate independentă, cât și soțului/soției acestora. Începând cu 2012, aceștia din urmă se bucură de aceleași drepturi ca și soții/soțiile angajaților obișnuiți, inclusiv drepturi legate de maternitate.

Există un întreg sistem instituțional pentru implementarea, controlul și monitorizarea punerii în aplicare a acestei legi, sub coordonarea Ministerului Muncii, sancțiunile stipulate de lege pentru cazurile în care sunt încălcate dispozițiile acesteia variind de la 1.500 la 15.000<sup>21</sup> lei în cazul identificării de încălcări ale legii, dar pot ajunge și la dublul sumei maxime (respectiv 30.000 lei) dacă sunt constatate mai multe încălcări de către aceeași persoană și dacă sunt înregistrate în același raport semnat.

Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prevede obligații foarte clare atât pentru instituțiile publice, cât și pentru entitățile private, precum și măsuri de asigurare a egalității de șanse pentru grupurile vulnerabile. Cele mai importante sunt menționate în:

#### **Măsurile de asigurare a egalității de șanse prevăzute în Legea nr. 488/2006**

- ▶ acces egal la orice formă de educație, indiferent de vârstă, în conformitate cu tipul, gradul de handicap și nevoile educaționale
- ▶ acces la toate instrumentele necesare pentru actul educațional specific acestora, de la servicii-suport, echipament tehnic, manuale adaptate, forme de educație adaptate (inclusiv școlarizarea la domiciliu) etc.
- ▶ acces la obținerea unei case: autoritățile publice au obligația de a lua măsuri pentru introducerea unui criteriu prioritar pentru închirierea, la etajele inferioare, a unităților locative care aparțin domeniului statului sau unităților teritoriale ale acestuia, și cu scutire de la plata chiriei
- ▶ bilete de intrare la spectacole, muzee, manifestări artistice și sportive (gratuite pentru copii sau reduceri pentru adulți)
- ▶ autoritățile administrației publice locale au obligația de a lua măsuri specifice de asigurare a transportului în comun pentru persoanele cu handicap (inclusiv prin adaptarea funcționării mijloacelor de transport existente, în limitele tehnice posibile, în conformitate cu legislația aplicabilă), transportul fiind gratuit pentru persoanele cu handicap grav.
- ▶ autoritățile publice au obligația de a emite permise de construcție doar în condițiile prevăzute de lege
- ▶ cel puțin 4% din locurile de parcare, dar minim 2, sunt rezervate pentru persoanele cu dizabilități
- ▶ corelarea sistemului de servicii de protecție a copiilor cu handicap cu sistemul de servicii de protecție a persoanelor adulte cu handicap
- ▶ dreptul la asistență socială sub formă de servicii sociale
- ▶ editurile au obligația să pună matricele 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
- ▶ bibliotecile publice au obligația să înființeze secții cu cărți în formate accesibile persoanelor cu deficiențe de vedere sau de citire
- ▶ 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.
- ▶ angajații operatorilor de servicii bancare și poștale au obligația de a acorda asistență în completarea formularelor, la solicitarea persoanelor cu handicap.
- ▶ hotelurile au următoarele obligații: a) de a adapta cel puțin o cameră pentru cazarea persoanelor cu handicap care folosesc scaun cu rotile; b) să marcheze intrarea și recepția prin pavaj sau covoare tactile și să aibă o hartă tactilă a clădirii; c) să instaleze lifturi cu semne tactile.
- ▶ instituțiile și autoritățile locale și centrale, publice sau private, asigură interpreți autorizați în limbajul semnelor sau în limbajul specific persoanelor care suferă de surzenie
- ▶ autoritățile publice locale și centrale, precum și instituțiile locale și centrale, publice sau de drept privat, au obligația de a asigura servicii de documentare și informare accesibile persoanelor cu handicap vizual, auditiv sau mental.
- ▶ accesul la toate serviciile care asigură persoanelor cu abilități accesul la piața muncii și păstrarea locului de muncă.
- ▶ autoritățile publice și persoanele juridice (de stat sau private) care au minim 50 de angajați au obligația de a angaja persoane cu dizabilități într-un număr egal cu 4% din numărul total al angajaților lor - legea prevede și alternative la această obligație
- ▶ persoanele cu dizabilități pot lucra în unități autorizate protejate beneficiind de drepturi speciale

În pofida dispozițiilor Legii 448/2006, legea privind transportul public local nu conține nicio mențiune specifică la vreo infrastructură specială de care au nevoie persoanele cu dizabilități pentru a putea folosi acest serviciu.

În plus, Legea nr. 107/2006 de aprobare a Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 31/2003 se referă la discriminarea pe motive de etnie sau naționalitate și prevede interzicerea organizațiilor și simbolurilor de natură

<sup>21</sup> Aproximativ 350 până la 3.500 euro

fascistă, rasistă sau xenofobă și promovarea persoanelor vinovate pentru comiterea de infracțiuni împotriva păcii și umanității. Legea impune sancțiuni asupra persoanelor fizice, juridice și a instituțiilor publice care se fac vinovate de acte xenofobe, fasciste și rasiste.

### *Legislația referitoare la accesul la ocupare*

În ceea ce privește ocuparea, Codul Muncii prevede interzicerea discriminării bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice (terminologie folosită), vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, fără a se face referiri specifice și la limbă, boli cronice necontagioase, infecție cu HIV, cum sunt prevăzute în OG 137/2000.

Mai precis, Codul Muncii se referă la domeniile de participare pe piața muncii și (mai puțin, dar menționat) la acces, plata egală pentru muncă egală (menționate în special pentru cele două genuri, dar fără a se menționa plata egală pentru munca echivalentă) și se referă și la regulamentul intern impus prin Legea nr. 202/2002 care ar trebui să conțină norme privind conformitatea cu principiul nediscriminării și eliminarea oricărei forme de încălcare a demnității. Angajații trebuie să fie informați cu privire la acest regulament intern, iar Inspekția Muncii trebuie să verifice existența acestuia. Există dovezi că acest lucru nu se întâmplă, probabil din cauză că Legea nu prevede nicio sancțiune în cazul în care nu este întocmit regulamentul în cauză.

### *Legislația referitoare la accesul la educație*

Legea educației naționale prevede că toată lumea beneficiază, fără niciun fel de discriminare, de toate oportunitățile de învățare (de stat) și specifică și copiii care se află în situații speciale: copiii/tineri proveniți din medii socio-economice defavorizate, din familii monoparentale, dezmembrate sau în care părinții au probleme de sănătate, copiii/tineri cu cerințe educaționale speciale și alții asemenea. Sunt menționați în mod special studenții cu dizabilități și li se garantează accesul la studii universitare/post-universitare.

### *Legislația referitoare la accesul la serviciile publice*

După cum este prevăzut în OG 137/2000, o serie de legi care se referă la diverse servicii publice interzic discriminarea în ceea ce privește accesul la servicii publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități.

Legea 292/2011 a asistenței sociale interzice discriminarea în ceea ce privește accesul la toate serviciile sociale oferite de guvernul de stat în temeiul dispozițiilor OG 137/2002 și deschide calea pentru acțiuni pozitive de realizat de către antreprenori, deoarece la art. 9 (8) stipulează că: „angajatorii care angajează persoane ce beneficiază de asistență socială vor beneficia, conform prevederilor legale, de facilități fiscale sau de altă natură.” Facilitățile acordate în practică sunt reglementate de Codul Fiscal și alte documente legale (inclusiv Legea 76/2002) și sunt oferite pentru absolvenți, persoane cu dizabilități, părinți singuri, persoane cu vârsta peste 45 de ani, persoane care pot ieși la pensie în intervalul de 3 ani.

În timpul discuțiilor grupului de experți s-a subliniat faptul că trebuie adăugate și „sărăcia” și „incluziunea socială” la cadrul pentru egalitatea de șanse elaborat în cadrul prezentului proiect de evaluare. Prin sfera sa de cuprindere, Legea 292/2011 abordează în mod special aceste două aspecte și, în acest context, art. 53 (1) din această lege este ilustrativ: „Măsurile de prevenire și combatere a sărăciei și riscului de excluziune socială se înscriu în cadrul general de acțiuni multidimensionale ale procesului de incluziune socială prin care se asigură oportunitățile și resursele necesare pentru participarea persoanelor vulnerabile în mod deplin la viața economică, socială și culturală a societății, precum și la procesul de luare a deciziilor care privesc viața și accesul lor la drepturile fundamentale.”

În plus față de facilitățile pe care le acordă angajatorilor în cazul în care angajează persoane din cele 5 categorii menționate anterior, Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă exclude orice fel de criterii cum ar fi politice, de naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex și vârstă, fără a include, însă, criteriile privind orientarea sexuală și dizabilitățile.

În ceea ce privește serviciile medicale, Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății și Ordonanța de Urgență nr. 162/2008 privind transferul ansamblului de atribuții și competențe exercitate de Ministerul Sănătății Publice către autoritățile administrației publice locale garantează accesul doar la prim-ajutor calificat și asistență medicală de urgență, fără discriminare bazată pe, dar fără a se limita la, venituri, sex, vârstă, etnie, religie, cetățenie sau apartenență politică, indiferent dacă pacientul are sau nu calitatea de asigurat medical”. De asemenea, legea menționează că deciziile medicale sunt luate într-o manieră nediscriminatorie și face referire în

mod specific la dentiști și asistente, moașe, care ar trebui să se comporte ca atare. Cu toate acestea, nu se prevede niciun fel de sancțiune pentru cazurile în care aceste dispoziții nu sunt respectate.

### *Dreptul penal*

În Codul Penal român, discriminarea pe temeiurile (inclusiv „avere”) prevăzute de OG 137/2002 constituie circumstanțe agravante. Alte legi specifice interzic discriminarea pe orice motiv în sectorul audio-vizual și în competițiile sportive și jocuri.

### *Programe și strategii naționale*

Legislația care guvernează nediscriminarea și egalitatea de șanse în România este completată de o serie de strategii și programe naționale de natură orizontală (Strategia Națională de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării 2007-2013, Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane, precum și Programul Național de Reformă 2011-2013) sau concentrate pe grupuri specifice (de exemplu Strategia Guvernului României de Incluziune a cetățenilor români aparținând minorității romilor pentru perioada 2012-2020).

Strategia Națională de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării 2007-2013, deși are ambiții și obiective vaste (practic destinate soluționării tuturor aspectelor reglementate prin OG 137/20002), nu pare să fie implementat în vreun mod specific, iar acest lucru este valabil și pentru strategia pentru populația romă. POS DRU pare să fie principalul instrument pentru asigurarea promovării egalității de șanse în sensul completării cu acțiuni pozitive a „abordării negative”<sup>22</sup> a legislației - care interzice discriminarea. Acest lucru este realizat prin stimularea accesului egal al grupurilor vulnerabile la diverse servicii care ar putea însemna, pentru unii dintre beneficiarii finali, accesul pe piața muncii, cu toate efectele pozitive în ceea ce privește bunăstarea și reducerea sărăciei<sup>23</sup>.

Participanții la focus-grup au identificat o serie de lacune în legislația care se referă la nediscriminare și egalitatea de șanse, dar acestea sunt minore comparativ cu aria de acoperire:

- ▶ sarcina probei - legislația românească nu prevede ca „discriminantul” să facă dovada că nu a discriminat dacă refuză să pună la dispoziție dovezile discriminării
- ▶ sancționarea comiterii unui act discriminatoriu nu mai este posibilă mai târziu de 6 luni de la comiterea actului
- ▶ Codul Muncii nu abordează problema discriminării între angajați (deși reglementează discriminarea angajaților de către angajator)<sup>24</sup>
- ▶ lipsa unor mecanisme obligatorii pentru rezolvarea reclamațiilor de discriminare în cadrul organizațiilor
- ▶ accesul la servicii medicale pentru persoanele afectate de HIV nu este prevăzut în Legea Sănătății
- ▶ violența domestică nu subliniază componenta de „discriminare pe bază de gen”
- ▶ segregarea educațională bazată pe etnie nu este abordată în mod specific în OG 137/2000.

<sup>22</sup> Conform teoriei drepturilor pozitive și negative, un drept negativ este un drept care nu trebuie să facă obiectul unei acțiuni a unei alte persoane sau grup - un guvern, de exemplu - de obicei sub forma unui abuz sau coerciții. Un drept pozitiv este un drept care urmează să facă obiectul unei acțiuni a unei alte persoane sau grup.

Prin „abordare negativă” ne referim la formularea unui act legislativ sau a unui articol din vreun astfel de document sub forma de „interzicere” a anumitor acțiuni cu efecte negative - în cazul nostru, interzicerea discriminării.

„Abordarea pozitivă” se referă la formularea unui act legislativ sau a vreunui articol dintr-un astfel de document sub forma „aplicării/implementării” unei acțiuni cu efecte pozitive - în cazul nostru, promovarea egalității de șanse / întreprinderea de acțiuni care să permită ca orice persoană (indiferent de gen, origine, clasă socială etc.) să aibă aceleași oportunități (de ex, clădirile facultăților să aibă infrastructura necesară pentru ca persoanele cu dizabilități să aibă aceleași oportunități de studiu ca orice altă persoană).

<sup>23</sup> După cum s-a specificat în Programul Național de Reformă (2011-2013), POS are contribuția sa în acest sens și în ceea ce privește infrastructura socială.

<sup>24</sup> Reglementată pentru egalitatea de gen de Legea nr. 202/2002

**ÎE 1.2: Care este cadrul legal național relevant în domeniul egalității de șanse?**

- C4.** Cadrul legal național relevant are la bază Constituția României, care afirmă principiul nediscriminării pe bază de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.
- C5.** Actul legislativ de bază în domeniu este reprezentat de OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, care acoperă toate categoriile de grupuri dezavantajate și principalele domenii/subiecte identificate în Cadrul european pentru egalitatea de șanse.
- C6.** OG nr. 137/2000 este completată cu alte acte legislative din legislația națională (Legea nr. 202/2002, Legea nr. 448/2006, Legea nr. 272/2004, Legea nr. 107/2006) care abordează principalele categorii de grupuri dezavantajate cum ar fi femeile, copiii, persoanele cu dizabilități, minoritățile etnice. Legislația sectorială privind ocuparea, educația, accesul la serviciile publice interzic, de asemenea, orice formă de discriminare.
- C7.** Există strategii și programe naționale care abordează problematica nediscriminării și egalității de șanse (Strategia Națională de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării 2007-2013, Programul Național de Reformă 2011-2013) sau care se concentrează pe grupuri specifice (Strategia Guvernului României de Incluziune a cetățenilor români aparținând minorității romilor pentru perioada 2012-2020), dar principalele instrumente existente par să fie POS Dezvoltarea Resurselor Umane, completând cu acțiuni pozitive „abordarea negativă” - care interzice discriminarea.
- C8.** Există lacune minore în legislația care se referă la nediscriminare și egalitatea de șanse, referitoare, printre altele, la chestiunea discriminării între angajați (Codul Muncii), accesul la servicii medicale pentru persoanele afectate de HIV (Legea Sănătății), componenta de „discriminare pe bază de gen” din violența domestică, segregarea educațională bazată pe etnie (OG 137/2000).

### 2.1.3. ÎE 1.3 Există reglementări sau politici europene care privesc egalitatea de șanse care nu au fost transpuse în legislația națională?

Trebuie să împărtășim concluziile grupului de experți și să concluzionăm că, ținând seama de cele două seturi de analize de mai sus, cadrul legislativ românesc referitor la nediscriminare și egalitate de șanse este în mare măsură în linie cu cel european, așa cum ar fi trebuit să fie pentru ca România să poată deveni stat membru UE.

În general, legislația din România pare mai „puternică” în ceea ce privește „acțiunea negativă”, interzicând astfel toate tipurile de discriminare, în toate domeniile, însă se fac prea puține demersuri în termeni de acțiuni pozitive pentru promovarea accesului egal pentru toți. POS DRU, dar și POR, astfel cum sunt prezentate de Programul Național de Reformă 2011-2013, par să reprezinte cadre pentru acțiuni concrete pentru anumite categorii specifice, în timp ce alte strategii naționale rămân la nivel de simple declarații.

În tabelul de mai jos analizăm diferențele dintre cadrul european și cel românesc - cele câteva diferențe identificate se referă mai mult la lipsa specificității legislației ca rezultat al abordării negative menționate mai sus sau ca rezultat al „noutății” conceptului neadoptat, încă, în România (povara dublă a femeilor (reconcilierea vieții profesionale cu cea personală, muncă neplătită) și „locuri de muncă ecologice”).

Tabelul 6: Domenii/ subiecte relevante pentru egalitatea de gen la nivelul UE și în România

Domenii/ subiecte la nivel UE	Domenii/ subiecte de acoperire la nivel NAȚIONAL	
<b>Educație și formare</b>		
Diferențele dintre genuri cu privire la dobândirea abilităților de bază	✓	Da, în special în Legea Educației Naționale și Legea 202/2002, dar și în OG 137/2000
Participarea femeilor la cursurile de formare și instruire profesională	✓	Da, în special în Legea Educației Naționale și Legea 202/2002, dar și în OG 137/2000
Participarea femeilor în cadrul procesului de învățare pe tot parcursul vieții	✓	Da, în special în Legea Educației Naționale și Legea 202/2002
Diferențele dintre genuri cu privire la învățământul universitar în domeniul Științei și Tehnologiei	✓	Da, în special în Legea Educației Naționale și Legea 202/2002
Diferențele dintre genuri în învățământul post-universitar	✓	Da, în special în Legea Educației Naționale și Legea 202/2002
<b>Independența economică</b>		
Diferențele dintre genuri cu privire la participarea pe piața muncii	✓	Da, în special în Legea 202/2002, dar și în OG 137/2000 și în Codul Muncii
Diferențele dintre genuri din perspectiva remunerațiilor	✓	Da, în special în Legea 202/2002, dar și în Codul Muncii – cel din urmă conține referiri doar la plata egală pentru muncă egală, dar fără a se menționa plata egală pentru muncă echivalentă.
Segregarea ocupațională (atât verticală /orizontală)	✓	Da, în Legea 202/2002, dar și în Codul Muncii
Activități independente și antreprenariat	✓	Da, în Legea 202/2002, astfel cum a fost modificată prin Ordonanța de Urgență nr. 83/2012 <sup>25</sup>
Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie (îngrijire calitativă pentru copii, persoane în vârstă și persoane aflate în întreținere, concediu parental, etc.)	✗	Limitat, în strategii și programe, nu în legislație
<b>Sănătate, bunăstare, mediu</b>		

<sup>25</sup> Pentru implementarea Directivei 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului.



Accesul la servicii medicale și de îngrijire	✓	Da, accesul este acordat prin diverse legi, femeile însărcinate fiind menționate în mod special în PNA 2011-2013
Accesul per grupuri specifice (imigrante, femei în vârstă, minorități etc.)	✗	Nu în mod specific, prin garantarea accesului pentru toți
Aspecte specifice legate de sănătate cu privire la grupurile de femei (femei în vârstă, femei abuzate, etc.)	✗	Nu în mod specific, prin garantarea accesului pentru toți, programele și strategiile existente se adaugă legislației generale
Transportul public	✓	Da
Infrastructura de transport și socială în zonele rurale	✗	Nu se menționează în mod specific pentru zonele rurale, dar garantată pentru toate femeile, în întreaga Românie. Programele încearcă să intervină în zonele mai vulnerabile, inclusiv în cele rurale.
Infrastructuri sociale și securitate în zonele urbane	✓	Da
Povara dublă a femeilor (reconcilierea vieții personale cu cea profesională, munca neplătită)	✗	Limitat, în strategii și programe, nu în legislație
„Locuri de muncă ecologice”	✗	Nu

În ceea ce privește grupurile discriminate pe alte motive decât de gen și lista domeniilor / subiectelor relevante identificate la ÎE 1.1, în tabelul 6 de mai jos am marcat cu „albastru” tematicile acoperite pentru un anumit grup vulnerabil din România, marcând în celula respectivă un „X” care reprezintă acoperirea tematicii respective în Cadrul European pentru a putea efectua comparația între nivelul național și cel european.

Per total, vârstnicii par a fi asimilați în sistemul social și nu integrați, dacă este posibil, pe piața muncii sau implicați în vreun fel. În același timp, unele domenii (productivitatea și calitatea muncii, promovarea managementului diversității, reprezentarea în funcții de decizie, participarea la viața socială/ afirmare, combaterea stereotipurilor și promovarea unei imagini pozitive (ONG-urile depun eforturi semnificative în acest sens), conștientizarea nediscriminării) sunt mai puțin prezente în contextul românesc, arătând de fapt, ceea ce au afirmat și membrii grupului de experți, că legislația României, deși foarte cuprinzătoare, este implementată într-o măsură limitată.

Cu toate acestea, prin comparație cu cadrul european, legislația românească face referiri specifice la accesul egal la servicii administrative și juridice.

Tabelul 7: Acoperirea națională a cadrului UE în ceea ce privește grupurile dezavantajate, altele decât femeile

DOMENII/ SUBIECTE	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ ORIGINE ETNICĂ
	TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
<b>Educație și formare</b>						
Dobândirea abilităților de bază					X	X
Participarea la formare și instruire profesională	X	X			X	X
Participarea la învățarea pe tot parcursul vieții		X			X	X
Reducerea abandonului școlar	X				X	X
Adaptare și dotare pentru facilitarea accesului		X			X	X
Modernizarea sistemului educațional	X				X	X
Încurajarea mobilității	X				X	X
Participarea la învățământul post-universitar	X				X	X
<b>Ocupare</b>						
O mai bună participare pe piața muncii		X	X		X	X
Productivitate și calitatea muncii		X			X	
Evitarea discriminării pe piața muncii (acces și promovare)		X	X	X	X	X
Promovarea managementului diversității			X	X	X	X
Promovarea activităților independente și antreprenoriatului	X	X	X	X	X	X
Adaptare și dotare pentru facilitarea accesului		X			X	
Crearea de locuri de muncă într-un anumit sector (economie socială)		X			X	
Srijin pentru tranziția de la școală–locul de muncă	X					
<b>Sănătate, bunăstare, incluziune socială</b>						
Accesul la serviciile medicale pentru anumite grupuri specifice (numai la primul ajutor dacă nu este asigurat medical)	X	X	X	X	X	X
Aspecte specifice legate de sănătate	X	X	X	X	X	
Accesul la și furnizarea de bunuri și servicii	X	X	X	X	X	X
Comunicare (în moduri alternative)		X			X	X
Transport		X			X	
Îmbătrânirea activă		X				
Accesul la utilizarea tehnologiilor TIC	X	X			X	X
Proiecte la nivel comunitar / dezvoltare urbană	X	X	X		X	X
Locuințe			X	X	X	X
Combaterea stereotipurilor și promovarea unei imagini pozitive (ONG-uri)		X	X	X	X	X
Accesul la sistemul de protecție socială	X	X			X	X
Participarea la viața socială/ afirmare		X	X	X	X	X
<b>Drepturi Fundamentale</b>						
Violența bazată pe discriminare și traficul de persoane		X	X	X	X	X
Reprezentarea în funcții de decizie	X	X	X	X	X	X
<b>Guvernanță și Capacitate Instituțională</b>						
Structură decizională dedicată	X	X			X	X
Monitorizarea și conștientizarea „nediscriminării”	X	X	X	X	X	X

Cadrul românesc conține referiri la cazuri de discriminare multiplă și la grupurile aflate în situații de risc de discriminare ca rezultat al apartenenței acestora la mai multe categorii. Majoritatea acestora sunt tratate în măsurile destinate reducerii sărăciei și riscurilor de sărăcie prin acces la sistemul de asistență socială și mai mult în strategii și programe decât în legislație.

Tabelul 8: Lista altor grupuri dezavantajate / discriminări multiple la nivel UE și în România

Grupuri vulnerabile	Cadrul românesc	
<b>Grupuri vulnerabile de femei</b>		
Mame, unic întreținător al familiei monoparentale	✓	Da (părinte singur)
Mame foarte tinere	✗	Nu
Mame afectate de HIV	✓	Da, inclusiv OG 137/2000
Șomere pe termen lung	✓	Da
Femei care aparțin unei minorități etnice/rasiale	✓	Da
Imigrante	✗	Limitat
Femei cu dizabilități	✓	Da, în Legea 202/2002
<b>Grupuri vulnerabile de tineri</b>		
Tineri cu abandon școlar	✓	Da (inclusiv POS DRU)
Tineri șomeri și tranziția școală-loc de muncă	✓	Da, inclusiv facilități fiscale dacă sunt angajați
Tinerii peste 18 ani care părăsesc instituțiile de protecție socială	✓	Da
<b>Grupuri vulnerabile de persoane în vârstă</b>		
Persoanele în vârstă și persoanele aflate în întreținere	✓	Da, parte a măsurilor de reducere a sărăciei și a sistemului social
Persoanele în vârstă cu venituri mici	✓	Da, parte a măsurilor de reducere a sărăciei și a sistemului social
Persoanele în vârstă cu nivel scăzut de pregătire	✓	Da, parte a măsurilor de reducere a sărăciei și a sistemului social
Femeile în vârstă, aflate în oricare dintre situațiile de mai sus	✓	Da, parte a măsurilor de reducere a sărăciei și a sistemului social
<b>Imigranți și minorități</b>		
Imigranți cu nivel scăzut de pregătire și/sau fără nicio calificare	✓	Da
<b>Persoane cu dizabilități</b>		
Studentii cu dizabilități	✓	Da, menționați atât în Legea Educației Naționale, cât și în Legea 448/2006
Persoane inactive, cu dizabilități	✓	Da, Legea 448/2006
<b>Alte grupuri vulnerabile</b>		
Delicvenți, foști condamnați	✓	Da
Tineri și femei aflați în situația de mai sus	✓	Da

## Concluzii

### ÎE 1.3 Există reglementări sau politici europene care privesc egalitatea de șanse care nu au fost transpuse în legislația națională?

**C9. Cadrul legislativ românesc din domeniul nediscriminării și egalității de șanse îl respectă în mare măsură pe cel european** după cum i s-a cerut României pentru a deveni stat membru UE. În general, legislația din România pare mai „fermă” în ceea ce privește „acțiunile negative”, interzicând astfel toate tipurile de discriminare, în toate domeniile, însă mai puțin fermă în ceea ce privește acțiunile pozitive, care să promoveze într-adevăr accesul egal pentru toți.

**C1. Pentru discriminarea bazată de gen:** există unele diferențe între cadrul legislativ național și cel european, mai mult legat de lipsa specificității legislației ca rezultat al abordării negative menționate mai sus sau ca rezultat al „noutății” conceptului.

Domeniile neacoperite relevante pentru Instrumentele Structurale sunt: reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie, accesul la sănătate, bunăstare, mediu ținând seama de multiplele forme de discriminare cu care se confruntă femeile și aspectele specifice legate de sănătate, infrastructura de transport și socială în zonele rurale, locuri de muncă ecologice.

**C2. Pentru discriminarea pe alte motive decât de gen,** vârstnicii par a fi asimilați în sistemul social și nu integrați, dacă este posibil, pe piața muncii sau implicați în vreun fel.

Domeniile neacoperite relevante pentru Instrumentele Structurale sunt: productivitatea și calitatea muncii, promovarea managementului diversității, reprezentarea în funcții de decizie, participarea la viața socială/ afirmare, combaterea stereotipurilor și promovarea unei imagini pozitive, conștientizarea nediscriminării, arătând că legislația României, deși foarte cuprinzătoare, este implementată într-o măsură limitată.

**C10. Cazurile de discriminare multiplă** și cele ale grupurilor aflate în situații de risc de discriminare ca rezultat al apartenenței acestora la mai multe categorii nu sunt cuprinse în cadrul românesc. Majoritatea acestora sunt tratate în măsurile destinate reducerii sărăciei și riscurilor de sărăcie prin acces la sistemul de asistență socială și mai mult în strategii și programe decât în legislație.

**C11.** Cu toate acestea, prin comparație cu cadrul european, legislația românească face referiri specifice la accesul egal la servicii administrative și juridice.

## 2.2. Întrebarea de evaluare nr. 2

ÎE 2.1 Cum au fost transpuse prevederile europene și naționale în diversele etape ale programelor aferente politicii de coeziune, co-finanțate prin FSE, FEDR și Fondul de Coeziune în România?

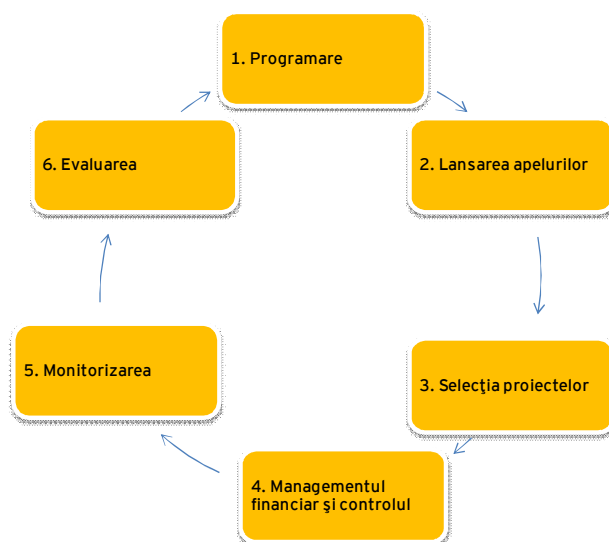
ÎE 2.2 Ce alte subiecte care privesc egalitatea de șanse au fost promovate / integrate în diferite PO?

ÎE 2.3 Poti fi identificate cazuri de bune practici în promovarea/integrarea subiectelor care privesc egalitatea de șanse în cadrul aferent Instrumentelor Structurale?

### 2.2.1. ÎE 2.1: Cum au fost transpuse prevederile europene și naționale în diversele etape ale programelor aferente politicii de coeziune, co-finanțate prin FSE, FEDR și Fondul de Coeziune în România?

Integrarea principiului egalității de șanse, așa cum este definită în Întrebarea de evaluare nr. 1, a fost evaluată pe parcursul celor 7 etape principale ale Programelor Operaționale din România care se înscriu în Obiectivul de Convergență.

Figura 4: Etapele principale ale Programului



Pentru fiecare Program și fiecare etapă, tratamentul principiului Egalității de șanse a fost evaluat cu ajutorul unui set de criterii definite pe parcursul proiectului de evaluare, care descriu bunele practici și practicile necorespunzătoare din etapa respectivă. Criteriile pentru bunele practici / practicile necorespunzătoare (30 în total) sunt în general simetrice, iar absența unei bune practici este reprezentată în acest proiect ca o practică necorespunzătoare. Cu toate acestea, în unele cazuri trebuie interpretate ca arie ce trebuie îmbunătățită pentru integrarea în continuare a implementării principiului egalității de șanse.

Tabelul de mai jos prezintă o imagine de ansamblu a tratamentului principiului EȘ pentru fiecare program și etapă a ciclului de viață al Programului. Dacă un Program îndeplinește un criteriu de bune practici, celula respectivă este marcată cu un „X” verde, iar dacă respectivul criteriu nu este îndeplinit, celula este marcată cu un „X” roșu, care indică prezența unei practici necorespunzătoare.

Tabelul 9: Prezentare generală a principiului EȘ pentru fiecare PO și etapă a programului

ETAPĂ	CRITERII DE BUNE PRACTICI	POR	POS CCE	POS MEDIU	POS T	PO AT	POS DRU	PO DCA
<b>FAZA 1: PROGRAMAREA INSTRUMENTELOR STRUCTURALE</b>								
1. Începutul programării	1.1. În faza inițială a programării, analiza informațiilor disponibile cu privire la EȘ, identificarea datelor lipsă, informarea autorităților responsabile cu privire la îmbunătățirea disponibilității informațiilor.	X	X	X	X	X	X	X
2. Programul Operațional - Analiza de context	2.1. „Analiza de context” PO include o secțiune dedicată, care conține o analiză a contextului specific al programului, cu privire la EȘ, inclusiv 1) Aspecte relevante legate de egalitatea de șanse; 2) Diferențe de gen și alte probleme relevante legate de discriminare	X	X	X	X	X	X	X
3. Programul Operațional - Elaborarea strategiei	3.1. „Analiza socio-economică” a PO include o secțiune dedicată problemelor de EȘ relevante pentru program și modalitățile de abordare / eliminare a acestora în cadrul programului.	X	X	X	X	X	X	X
	3.2. Stabilirea priorității aspectelor și identificarea în consecință a axelor prioritare / domeniilor majore de intervenție / măsurilor care trebuie luate pentru aplicarea principiului egalității de șanse au fost luate pe baza analizei socio-economice.	X	X	X	X	X	X	X
4. Programul operațional - Indicatori	4.1. Obiectivele PO în materie de aplicare a principiului egalității de șanse sunt reflectate corespunzător de indicatorii de rezultat și de impact, precum și de țintele respective.	X	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	X	n.a.
5. Programul Operațional - definirea intervențiilor	5.1. Existența unor intervenții specifice sau a unor acțiuni pozitive	X	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	X	n.a.
	5.2. Acțiuni de integrare cu impact pozitiv asupra egalității de șanse.	X	X	X	X	X	X	X
<b>FAZA 2: APELURILE DE PROPUNERI DE PROIECTE</b>								
1. Apeluri de propuneri de proiecte - Pregătire	1.1. A implicat expertiza specifică pentru pregătirea Ghidului Solicitantului, în vederea obținerii unui impact pozitiv (direct sau indirect) în materie de egalitate de șanse și / sau de prevenire a oricăror forme de discriminare	X	X	X	X	X	X	X
2. Ghidul Solicitantului - explicații despre principiul EȘ	2.1. Ghidul conține formularea clară a conceptului și a terminologiei egalității de șanse și a nediscriminării, legate de abordarea acestor probleme în PO	X	X	X	X	X	X	X
3. Formular de cerere de finanțare - cuprins	3.1. În cererea de finanțare, solicitantul i se cere să facă dovada înțelegerii și luării în considerare a problemei egalității de șanse	X	X	X	X	X	X	X
4. Formular de cerere de finanțare - Cerințe de monitorizare	4.1. CF specifică în mod clar că solicitanții selectați vor fi incluși în sistemul de monitorizare legat de egalitatea de șanse, iar în acest caz vor avea obligația de a furniza o serie de informații calitative / cantitative	X	X	X	X	X	X	X
5. Lansarea apelurilor de propuneri de proiecte - informare și publicitate	5.1. Activitățile de informare și publicitate legate de apelurile de propuneri de proiecte acoperă problemele egalității de șanse și nediscriminării, pentru a ridica nivelul de conștientizare în materie de EȘ în rândul potențialilor beneficiari.	X	X	X	X	X	X	X
	5.2. Utilizarea de exemple de bune practici (pagini Web, fluturași etc.) în cadrul activităților de informare și publicitate	X	X	X	X	X	X	X
6. Mecanismul de depunere	6.1. Se iau în considerare barierele în calea procesului de depunere a cererilor de finanțare de către reprezentanții anumitor grupuri vulnerabile.	X	X	X	n.a.	n.a.	X	X
7. Lansarea apelurilor - generarea proiectelor	7.1. Puneți la dispoziția beneficiarilor expertiza specifică necesară pentru pregătirea / optimizarea propunerilor de proiecte, din punct de vedere al EȘ.	X	X	X	X	X	X	X
<b>FAZA 3: SELECȚIA PROIECTELOR</b>								
1. Criterii de eligibilitate	1.1. Respectarea cerințelor legale este considerată criteriu de eligibilitate	X	X	X	X	X	X	X
2. Criterii de evaluare și de selecție	2.1. Criteriile de evaluare și de selecție / stabilire a priorității menite să încurajeze participarea la proiect a femeilor și / sau a altor grupuri vulnerabile din cadrul proiectului: punctaj suplimentar semnificativ pentru proiectele care integrează în mod evident principiul egalității de șanse.	X	X	X	X	n.a.	X	X
3. Instrumente / sesiuni de formare pentru evaluatorii de proiecte	3.1. Disponibilitatea unor ghiduri clare pentru evaluatorii cererilor de finanțare, în vederea evaluării tratamentului legat de aplicarea principiului egalității de șanse în proiectul propus;	X	X	X	X	n.a.	X	X
	3.2. Sesiuni de formare asigurate evaluatorilor cererilor de finanțare pentru evaluarea tratamentului legat de aplicarea principiului egalității de șanse în proiectul propus;	X	X	X	X	n.a.	X	X
	3.3. Existența și implementarea calibrării procesului de evaluare a cererilor de finanțare, cu alte cuvinte pentru asigurarea unei abordări comune de către evaluatori privind modul de atribuire	X	X	X	X	n.a.	X	X

ETAPĂ	CRITERII DE BUNE PRACTICI	POR	POS CCE	POS MEDIU	POS T	PO AT	POS DRU	PO DCA
	a punctajelor legate de EȘ.							
4. Contractarea evaluatorilor de proiecte	4.1. Selecția unor evaluatori ai cererilor de finanțare cu experiență specifică în materie de egalitate de șanse	X	X	X	X	n.a.	X	X
	4.2. Inserarea unor prevederi legate de egalitatea de șanse în contractul de servicii de asistență pentru evaluarea cererilor de finanțare, ca rezultat al specificațiilor din caietul de sarcini respectiv	X	X	X	X	n.a.	X	X
<b>FAZA 4: MANAGEMENT FINANCIAR ȘI CONTROL</b>								
1. Alocarea financiară	1.1. Indicații explicite privind cota de finanțare alocată acțiunilor cu impact pozitiv în ceea ce privește egalitatea de șanse, separarea genurilor și alte probleme de discriminare, specificate din punct de vedere al acțiunilor dedicate / pozitive	X	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	X	n.a.
2. Structuri	2.1. Existența unor structuri sau mecanisme dedicate la nivel de Program, legate de principiul egalității de șanse							
	- <i>Consilier pe probleme de Egalitate de șanse</i>	X	X	X	X	X	X	X
	- <i>Participarea la Comitete de Monitorizare</i>	X	X	X	X	X	X	X
<b>FAZA 5: MONITORIZAREA</b>								
1. Sistem de indicatori	1.1. Existența în cadrul sistemului de indicatori ai programului a unor indicatori de context necesari pentru analiza și monitorizarea acestuia	X	X	X	X	X	X	X
	1.2. Existența unor indicatori de program necesari pentru monitorizarea performanțelor programului în materie de implementare a principiului egalității de șanse	X	X	X	X	X	X	X
	1.3. Existența unor indicatori de proiect necesari pentru monitorizarea performanțelor proiectului în materie de implementare a principiului egalității de șanse	X	X	X	X	X	X	X
	1.4. Consistența indicatorilor de egalitate la nivel de proiect cu cei la nivel de program, astfel încât să fie colectate datele necesare pentru monitorizare la nivel de program.	X	X	X	X	X	X	X
2. Cerințe de raportare	2.1. Calitatea informațiilor referitoare la aplicarea principiului „egalității de șanse” prezentat în RAI	X	X	X	X	X	X	X
	2.2. Existența unor cerințe suplimentare de raportare referitoare la egalitatea de șanse (EȘ) la nivel de Program, altele decât cele din Rapoartele Anuale de Implementare.	X	X	X	X	X	X	X
3. Manuale de implementare	3.1. Existența în cadrul instrumentelor utilizate pentru sprijinirea beneficiarilor în vederea implementării proiectelor a unui set complet de informații referitoare la promovarea / implementarea principiului egalității de șanse la nivel de proiect.	X	X	X	X	X	X	X
<b>FAZA 6: EVALUAREA</b>								
1. Planificarea evaluărilor	1.1. Planurile Multianuale / Anuale de Evaluare prevăd sau includ aspectele privind egalitatea de șanse sau sunt dedicate acestora.	X	X	X	X	X	X	X
2. Evaluări efectuate	2.1. Se efectuează evaluări tematice cu privire la egalitatea de șanse sau evaluări generale care acoperă problematica egalității de șanse.	X	X	X	X	X	X	X
<b>FAZA 7: PRINCIPIUL PARTENERIATULUI</b>								
1. Parteneriatul cu actorii implicați relevanți pentru EȘ	1.1. Implicarea unor reprezentanți ai grupurilor vulnerabile în toate etapele ciclului de management și implementare a programului.	X	X	X	X	X	X	X

X Îndeplinirea criteriilor de bune practici

X Îndeplinirea criteriilor de practici necorespunzătoare (neîndeplinirea criteriilor de bune practici)

n.a. Criteriile nu sunt aplicabile.

Mai jos sunt prezentate constatările detaliate pe etape ale Programului Operațional și ale programului:



## Programul Operațional Regional

În general, prevederile Programului Operațional Regional referitoare la principiul EȘ sunt în mare măsură în concordanță atât cu legislația națională, cât și cu prevederile Strategiei Europa 2020. În acest sens, POR *definește* EȘ într-un mod relativ complet, făcând distincție între nediscriminare și egalitatea de gen. În acest sens, POR se referă specific la Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați și la 6 motive principale (și anume sexul, originea rasială sau etnică, religia, vârsta, dizabilitățile și orientarea sexuală) din cele 14 prevăzute în OUG 137/2000<sup>26</sup>) care pot duce la discriminare și care trebuie luate în considerare de logica de intervenție și de sistemul de management ale programului.

În continuare, POR menționează în mod special anumite grupuri vulnerabile social (romii, persoanele cu dizabilități și tinerii șomeri) asupra cărora ar avea impact intervențiile<sup>27</sup>. Descrierea la nivelul DMI relevantă pentru principiul EȘ este în majoritatea cazurilor completă și susținută de legislația națională în vigoare (referitoare la sănătate, educație, acces la sistemul de asistență socială etc.). Accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități este de asemenea menționată în mod special, inclusiv în cadrul AP 5, care finanțează intervențiile pentru turism.

DCI al POR detaliază suplimentar pentru fiecare DMI grupurile vulnerabile beneficiare atât ale intervențiilor specifice, cât și ale celor nespecifice: DMI 1.1 se referă la efectele intervenției sale asupra ameliorării incluziunii sociale în ansamblu; DMI 1.2 a urmărit diminuarea izolării anumitor comunități, creșterea mobilității și implicit accesul pe piața muncii al populației din zonele respective, în special a grupurilor vulnerabile; DMI 3.1 și 3.3 contribuie la îmbunătățirea accesului egal la serviciile medicale și ameliorează accesul la aceste servicii al persoanelor cu dizabilități, asigurând integrarea infrastructurii necesare în proiectele finanțate; DMI 3.2 și 3.4 sunt concepute pentru a contribui la îmbunătățirea accesului egal la servicii de educație și asistență socială, de asemenea cu accent pe infrastructura pentru persoanele cu dizabilități. DMI 4.3 intenționează să contribuie la creșterea numărului de întreprinzători de sex feminin și la proiectele în cadrul DMI-urilor 5.1, 5.2 și 5.3 referitoare la infrastructura pentru turism și la servicii, care trebuie, la rândul lor, să respecte legislația națională în vigoare referitoare la infrastructura pentru persoanele cu dizabilități. DMI 6.1 și 6.2 în cadrul priorității Asistență Tehnică sunt concepute să contribuie la aplicarea principiului EȘ, fără ca DCI să ofere detalii suplimentare în această privință.

### ► *Etapa inițială a programării*

Deși POR demonstrează un anumit grad de conștientizare a elementelor, importanței și posibilelor efecte asupra diferitelor grupuri vulnerabile cu ajutorul intervențiilor sale, la începutul elaborării programului nu s-a efectuat nicio analiză a disponibilității datelor referitoare la EȘ. Ca urmare, datele lipsă nu au fost identificate și AM a POR nu a informat autoritățile responsabile cu colectarea acestor date, ca acestea să ia măsurile necesare pentru îmbunătățirea disponibilității datelor. Acest set de acțiuni a fost necesar în cazul POR tocmai din cauză că programul a avut în vedere intervenții și efecte asupra grupurilor țintă formate din categorii de persoane vulnerabile.

### ► *Analiza de context*

Același lucru este valabil și pentru analiza de context a POR. Ținând cont de faptul că programul a avut în vedere intervenții și efecte asupra grupurilor țintă formate din grupuri vulnerabile, acesta ar fi trebuit să includă o secțiune dedicată care să conțină o analiză a contextului specific al programului, din punctul de vedere al EȘ, inclusiv 1) Probleme relevante legate de egalitatea de șanse; 2) Diferențe de gen și alte probleme relevante legate de discriminare. Există mai multe probleme relevante pentru POR în acest context, așa cum au fost preluate din logica intervenției programului și prezentate mai sus: persoane cu dizabilități, femei (antreprenori), accesul grupurilor vulnerabile la servicii medicale, de educație și de asistență socială.

<sup>26</sup> (1) Rasa, (2) naționalitatea, (3) etnia, (4) limba, (5) religia, (6) categoria socială, (7) convingerile, (8) sexul, (9) orientarea sexuală, (10) vârsta, (11) dizabilitățile, (12) bolile cronice necontagioase, (13) infecția cu HIV, (14) apartenența la o categorie defavorizată

<sup>27</sup> POR are impact asupra mai multor grupuri vulnerabile menționate inițial în program, de ex. persoanele în vârstă, dar numai aceste trei categorii sunt specificate în PO.



### ► *Elaborarea strategiei*

În strânsă legătură cu „analiza de context”, din POR lipsește, în secțiunea de analiză socio-economică, o secțiune specifică privind problemele de nediscriminare, pe baza căreia ar fi trebuit concepute intervențiile specifice ale programului. Analiza se concentrează asupra situației existente în materie de *infrastructură* socială (inclusiv pentru educație și sănătate) în regiunile programului, nu asupra situației beneficiarilor finali ai acestuia.

Prin urmare, stabilirea priorității aspectelor și identificarea axelor prioritare / domeniilor majore de intervenție / măsurilor (pentru integrarea EȘ) care trebuie luate s-au bazat pe o analiză socio-economică legată de infrastructură și nu de EȘ.

### ► *Definirea intervențiilor*

În materie de design, POR prevede 3 intervenții specifice:

DM	Obiective Specifice	Domeniile/subiectele relevante
3.1 Reabilitarea, modernizarea și echiparea infrastructurii serviciilor de sănătate	Îmbunătățirea calității infrastructurii serviciilor de asistență medicală și repartizarea teritorial - regională echilibrată a acestora pe teritoriul țării, pentru asigurarea unui acces egal al cetățenilor la serviciile de sănătate	Sănătate, bunăstare, incluziune socială: accesul la servicii de sănătate și de îngrijire
3.2 Reabilitarea, modernizarea, dezvoltarea și echiparea infrastructurii serviciilor sociale	Îmbunătățirea calității și a capacității infrastructurii serviciilor sociale acordate, prin sprijinirea dezvoltării echilibrate a acestora pe întreg teritoriul țării, pentru asigurarea unui acces egal al cetățenilor la astfel de servicii	Sănătate, bunăstare, incluziune socială: infrastructuri sociale
3.4 Reabilitarea, modernizarea, dezvoltarea și echiparea infrastructurii educaționale preuniversitare, universitare și a infrastructurii pentru formare profesională continuă.	Îmbunătățirea calității infrastructurii educaționale, a dotării școlilor, a structurilor de cazare pentru studenți și a centrelor pentru formare profesională pentru asigurarea unui proces educațional la standarde europene și a creșterii participării populației școlare și a adulților la procesul educațional	Educație și formare: adaptarea și echiparea pentru facilitarea accesului

În general, obiectivele și justificarea intervențiilor specifice analizate în cadrul acestei evaluări, în modul în care sunt incluse în DCI, corespund cu obiectivele Programului, inclusiv din punct de vedere al egalității de șanse și al nediscriminării, conform propunerii din textul PO.

În afara acestor intervenții specifice nu au fost avute în vedere în faza de programare alte acțiuni pozitive, ceea ce ar fi asigurat efectele planificate asupra grupurilor vulnerabile în cadrul DMI-urilor nespecifice ale programului, de ex. acțiuni pozitive pentru asigurarea creșterii numărului de întreprinzători de sex feminin în cadrul DMI 4.3 sau ameliorarea egalității de șanse în cadrul AP Asistență Tehnică. O excepție o constituie abordarea pe orizontală adoptată de program din punctul de vedere al infrastructurii necesare pentru persoanele cu dizabilități, condiție „integrată” în toate intervențiile relevante ale POR.

În acest context, impactul pozitiv al acțiunilor de integrare (și nu al acțiunilor specifice) asupra egalității de șanse, planificat și prevăzut de POR, ar trebui să se concentreze asupra grupului vulnerabil de persoane cu dizabilități.

### ► *Indicatori*

În general, obiectivele PO în materie de aplicare a principiului egalității de șanse sunt reflectate corespunzător de indicatorii de realizare imediată și de rezultat, precum și de țintele respective. Indicatorii pentru toate axele prioritare sunt distribuiți distinct pe sexe (femei / bărbați) și pe diferitele categorii vulnerabile, așa cum sunt abordate în intervențiile programului: persoane care beneficiază de infrastructura nouă sau reabilitată (inclusiv infrastructura de afaceri) și locurile de muncă nou create, din care: copii defavorizați, romi, persoane cu dizabilități, persoane dependente de droguri, foști deținuți, victime ale violenței domestice, persoane în vârstă și cu vârste între 20 – 24; 25 – 49; 50 și peste 50 de ani (deci și tineri).

Programul operațional deschide calea pentru o implementare favorabilă egalității, luând în considerare chiar din faza de programare faptul că principiul va fi integrat în grila de evaluare a proiectului și la nivelul Comitetului de Monitorizare și la CRES (Comitetul Regional pentru Evaluare Strategică).

## POS Creșterea Competitivității Economice (POS CCE)

Descrierea în POS CCE a principiilor egalității de șanse și nondiscriminării este relativ detaliată și acoperă domeniile / subiectele și grupurile prevăzute în legislația națională în vigoare și în prevederile strategiei Europa 2020. Programul face distincție între cele două laturi ale conceptului (genul și nediscriminarea), deși nu foarte clar, și face din nou referire la art. 16 din Regulamentul General.

POS CCE prezintă din nou cele 6 motive principale de discriminare asupra cărora programul urmează să se concentreze în mod deosebit (sexul, originea rasială sau etnică, religia, vârsta, dizabilitățile și orientarea sexuală) prin asigurarea accesului la finanțare al potențialilor beneficiari. Cu toate acestea, se pare că din punctul de vedere al logicii intervenției, conceptul de EȘ este restrâns la protecția socială și incluziunea socială. POS CCE consideră că influența sa în aceste domenii este doar indirectă, prin Axa Prioritară 3, prin intervențiile căreia (de exemplu acoperirea activității cu jumătate de normă și a lucrului de acasă, accesul la comunități mici și izolate prin intermediul infrastructurii de conexiune în bandă largă) grupurile dezavantajate ar putea avea acces pe piața muncii și și-ar putea îmbunătăți situația materială. Principiul egalității de șanse este restrâns de program și prin interpretarea ca „acces egal la finanțare al principalilor beneficiari” în cadrul POS CCE, însă nu se furnizează alte detalii mai exacte privind modalitatea de asigurare a acestui acces egal.

Programul a vizat integrarea conceptului de EȘ în cadrul tuturor AP, prin aplicarea unor criterii specifice de *selecție* a proiectelor în procesul de evaluare, prin care s-ar asigura selecția proiectelor care se axează pe egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități, femei, comunități izolate și „grupuri sociale „dezavantajate” și accesul acestora la informații, pe piața muncii (inclusiv în domeniul cercetare-dezvoltare), la educație, la calificare profesională și la consultanță managerială”.

### ► *Etapa inițială a programării*

Deși POS CCE a fost relativ ambițios în faza de programare, din punct de vedere al integrării EȘ și al efectelor pe care urmau să le aibă unele din intervențiile sale din punct de vedere al accesului grupurilor vulnerabile la informații și pe piața muncii; când a fost inițiată elaborarea programului, nu s-a efectuat nicio analiză a disponibilității datelor privind EȘ. Ca urmare, datele lipsă nu au fost identificate și AM a POS CCE nu a informat autoritățile responsabile cu colectarea acestor date, pentru ca acestea să ia măsurile necesare pentru îmbunătățirea disponibilității datelor. Deși POS CCE nu implementează intervenții specifice, o astfel de analiză și datele respective ar fi fost utile pentru determinarea mai exactă a efectelor pe care le-ar fi avut intervențiile programului (chiar și indirecte) și acțiunile pozitive planificate, din punct de vedere al EȘ și al accesului grupurilor vulnerabile în domeniile prevăzute (piața muncii, cercetare-dezvoltare, informații).

### ► *Analiza de context*

Având în vedere faptul că programul a prevăzut intervenții și efecte asupra unor categorii de persoane vulnerabile, chiar dacă aceste intervenții și efecte sunt indirecte, programul ar fi trebuit să conțină o secțiune cu o analiză a contextului specific al programului în materie de EȘ, inclusiv 1) Probleme relevante de egalitate de șanse (de ex. inițiativa antreprenorială a femeilor, participarea femeilor și a tineretului la cercetare-dezvoltare); 2) Diferențele de gen și alte probleme relevante legate de discriminare (de ex. accesul femeilor pe piața muncii, accesul la informații al persoanelor cu dizabilități, legat de accesul la informație și de prevederile Legii 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități).

### ► *Elaborarea strategiei*

În strânsă legătură cu „analiza de context”, din POS CCE lipsește, în secțiunea de analiză socio-economică, o secțiune specifică privind problemele de nediscriminare, pe baza căreia ar fi trebuit concepute intervențiile (cu efect indirect asupra grupurilor vulnerabile) și acțiunile pozitive prevăzute ale programului. Ca urmare, stabilirea priorității aspectelor și identificarea axelor prioritare / domeniilor majore de intervenție / măsurilor nu s-a bazat pe o analiză socio-economică legată de EȘ, deși s-au identificat astfel de efecte (colaterale).

### ► *Definirea intervențiilor*

POS CCE nu cuprinde intervenții specifice, cu toate acestea, DMI-urile 3.1 Sprijinirea utilizării TIC (în special operațiunea 3.1.1. Sprijin pentru accesul la conexiune în bandă largă și servicii conexe) și DMI 3.2 Dezvoltarea și creșterea eficienței serviciilor publice electronice (operațiunea 3.2.1 Sprijin pentru implementarea soluțiilor de guvernare electronică și asigurarea conexiunii în bandă largă acolo unde este necesar) sunt DMI-uri cu posibile efecte indirecte asupra unor categorii de persoane vulnerabile, în special femeile și persoanele cu dizabilități. Accesul acestora la conexiuni la Internet în bandă largă le poate facilita accesul pe piața muncii, prin modalități de lucru alternative, ameliorându-le astfel situația materială.

Pe lângă AP 3, POS CCE prevede în DCI acțiuni pozitive orientate către cercetătorii tineri și de sex feminin, în cadrul tuturor DMI-urilor din AP2 prin care se finanțează intervențiile în cercetare-dezvoltare - în cadrul DMI 2.1, DCI prevede explicit că proiectele care favorizează participarea tineretului la toate activitățile vor fi punctate suplimentar la evaluare.

În materie de integrare a acțiunilor cu impact pozitiv asupra egalității de șanse, POS CCE nu avansează semnificativ față de intervențiile indirecte și acțiunile pozitive menționate anterior. PO și DCI menționează accesul egal la finanțare în cadrul programului și accesul egal la locurile de muncă create în cadrul proiectelor finanțate, dar numai ca principii.

#### ► *Indicatori*

Deși POS CCE are în vedere anumite efecte indirecte asupra grupurilor dezavantajate, în special asupra femeilor, tinerilor și persoanelor cu dizabilități, nu stabilește indicatori pentru cuantificarea și monitorizarea acestor efecte, cu excepția defalcării pe sexe a indicatorului „locuri de muncă nou create”. Cu toate acestea, în cadrul AP AT, PO menționează că programul va monitoriza, acolo unde este cazul, dacă beneficiarii respectă legislația și principiile EȘ. De asemenea, POS CCE a luat în considerare din start un Comitet de Monitorizare cu o componență echilibrată din punct de vedere al genurilor.

### **POS Mediu**

Deși POS Mediu menționează în textul PO atât egalitatea între bărbați și femei, cât și conceptul de grupuri vulnerabile, acesta se concentrează asupra minorităților etnice, dintre care romii se bucură de o atenție deosebită. Egalitatea de gen este aplicată de POS Mediu prin consolidarea principiului accesului egal pe piața muncii și al plății egale pentru muncă egală, precum și prin asigurarea garantării accesului egal la locurile de muncă din cadrul AM și OI proprii și în cadrul proiectelor POS Mediu (atât pentru femei, cât și pentru minoritățile etnice). POS Mediu consideră că ar avea un efect pozitiv asupra romilor, deoarece comunitățile acestora vor beneficia de utilități publice (și anume acces la rețelele de apă și canalizare), iar romii vor avea acces egal la locurile de muncă create în faza de implementare a intervențiilor POS Mediu.

Textul programului operațional se referă doar din punct de vedere al informării și publicității la acțiunile și materialele publicitare care urmează să fie produse în cadrul programului și legate de EȘ, deoarece acestea au scopul de a furniza informații cu privire la posibilitățile de finanțare potențialilor beneficiari ai proiectelor, partenerilor economici, Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse și ONG-urilor.

Abordarea superficială a EȘ în POS Mediu continuă și în DCI, unde conceptul nu este dezvoltat și adaptat la natura fiecărui DMI, ci se precede o abordare orizontală, comună pentru toate AP; cu excepția AP AT. La fel ca și în cazul POS CCE, egalitatea de șanse este interpretată în DCI ca acces egal al potențialilor beneficiari la finanțare în cadrul programului, în contextul accesului egal al cetățenilor la viața economică și socială din România. Cu toate acestea, AP AT prevede în mod special sesiuni de formare care urmează să aibă loc pentru implementarea pe orizontală a principiilor programului, inclusiv EȘ, precum și activități de I&P pentru promovarea acestora.

#### ► *Etapă inițială a programării*

Deși POS Mediu pune accentul pe efectele pozitive ale programului asupra romilor, prin racordarea acestora la utilitățile publice, la lansarea fazei de programare nu s-a efectuat nicio analiză asupra disponibilității datelor privind romii și a intervențiilor planificate corespunzătoare. Ca urmare, datele lipsă nu au fost identificate și AM a POS Mediu nu a avertizat autoritățile responsabile cu colectarea acestor date, pentru ca acestea să ia măsurile necesare pentru îmbunătățirea disponibilității datelor. Deși POS Mediu nu implementează intervenții specifice asupra acestei minorități etnice, o astfel de analiză și datele respective ar fi fost utile pentru determinarea mai exactă a efectelor programului asupra comunităților de romi, din punct de vedere al accesului la rețelele de apă și canalizare.

#### ► *Analiza de context*

În același timp, „Analiza de context” PO nu conține o secțiune dedicată cu o analiză sau cel puțin cu anumite informații despre contextul programului din punct de vedere al EȘ, inclusiv 1) Probleme relevante de egalitate de șanse (cele mai relevante fiind accesul romilor și al altor grupuri vulnerabile la rețelele de apă și canalizare); 2) Diferențele de gen și alte probleme relevante legate de discriminare (și anume accesul femeilor și al altor grupuri vulnerabile pe piața muncii).

#### ► *Programul Operațional - Elaborarea strategiei*

În strânsă legătură cu „analiza de context”, din POS Mediu lipsește, în secțiunea de analiză socio-economică, o secțiune specifică privind problemele de nediscriminare, pe baza căreia ar fi trebuit concepute intervențiile programului cu efecte pozitive asupra grupurilor vulnerabile, cum ar fi romii. Prin urmare, stabilirea priorității aspectelor și identificarea axelor prioritare / domeniilor majore de intervenție / măsurilor nu s-a bazat pe o analiză socio-economică legată de EȘ, deși s-au identificat astfel de efecte pozitive. Concepția EȘ este integrată în principiul accesului întregii populații (inclusiv grupurile vulnerabile) la utilități adecvate de apă și canalizare, dar și, în general, la un mediu curat, ca o condiție necesară pentru o populație sănătoasă. Cu toate acestea, în analiza socio-economică și în strategia programului nu au fost cuprinse elemente specifice legate de EȘ.

► **Indicatori**

Prin urmare, sistemul de indicatori al programului nu cuprinde nicio referire la aspectele EȘ abordate de POS Mediu: de exemplu, indicatorul referitor la populația nou racordată la utilități de apă și canalizare nu este defalcată, pentru a indica numărul de romi care beneficiază de noua infrastructură.

► **Definirea intervențiilor**

Programul nu are în vedere nicio intervenție specifică și nicio acțiune pozitivă sau alte măsuri concrete pentru integrarea principiului EȘ, cu impact pozitiv asupra egalității de șanse, dincolo de abordarea generală prezentată mai sus.

## **POS Transport (POS T)**

POS T se distinge ca o practică mai puțin corespunzătoare din punct de vedere al aplicării principiului egalității de șanse și al nediscriminării. Deși are un impact potențial asupra anumitor subiecte și grupuri vulnerabile, în special asupra persoanelor cu dizabilități și a facilităților dedicate în rețelele de transport feroviar, naval și aerian (de exemplu gări, benzinării, aeroporturi și porturi), POS T nu a luat în considerare ideea de a acorda o atenție sporită în materie de definire a intervențiilor, monitorizare, evaluare și raportare.

Cu toate acestea, programul dovedește faptul că acordă atenție aspectelor de egalitate și menționează implementarea unor măsuri (fără a face precizări în acest sens) pentru acordarea unui acces egal pe piața muncii pentru femei, romi și imigranți pe parcursul etapelor de construcție a proiectelor POS T (există specificații în DCI). POS T și DCI integrează principiul EȘ prin garantarea accesului egal la locurile de muncă disponibile chiar în cadrul AM a POS T. De asemenea, DCI stipulează că AP AT va contribui la implementarea principiului EȘ, dar nu se oferă detalii suplimentare despre modalitatea de realizare. Textul PO se referă în mod special, în baza AP 2 și în complementaritate cu POR, la populația rurală care ar avea un acces mai bun la serviciile de sănătate ca urmare a existenței unei infrastructuri regionale îmbunătățite.

Data fiind natura obiectivelor sale, POS T ar fi putut cel puțin analiza și prevedea măsuri specifice (sau cel puțin consolida și implementa măsurile prevăzute de legislația în vigoare) pentru asigurarea accesibilității pentru persoanele cu dizabilități la proiectele finanțate în cadrul programului, în special în legătură directă cu infrastructura de transport rutier, feroviar, naval și aerian.

► **Etapa inițială a programării**

Deși POS T, prin proiectele sale, ar putea contribui la implementarea principiului EȘ din perspectiva infrastructurii speciale pentru persoanele cu dizabilități, la lansarea fazei de programare nu s-a efectuat nicio analiză a disponibilității datelor despre acest grup vulnerabil în sectorul transporturi. Ca urmare, nu au fost identificate datele lipsă și AM a POS T nu a informat autoritățile responsabile cu colectarea acestor date, pentru ca acestea să ia măsurile necesare pentru îmbunătățirea disponibilității datelor.

► **Analiza de context**

În același timp, „Analiza de context” a PO nu conține o secțiune dedicată cu o analiză sau cel puțin cu anumite informații despre contextul programului din punct de vedere al EȘ, inclusiv 1) Probleme relevante privind egalitatea de șanse (cele mai relevante fiind accesul persoanelor cu dizabilități, starea și necesitățile infrastructurii speciale pentru accesul acestui grup la serviciile de transport); 2) Diferențele de gen și alte probleme relevante legate de discriminare (și anume femeile, romii și imigranții, precum și accesul acestora pe piața muncii din sectorul de transporturi).

► **Programul Operațional - Elaborarea strategiei**

În strânsă legătură cu „analiza de context”, din POS T lipsește, în secțiunea de analiză socio-economică, o secțiune specifică privind problemele de nediscriminare relevante pentru program, pe baza căreia ar fi putut fi concepute intervențiile programului, astfel încât să se intensifice efectele pozitive ale programului asupra grupurilor vulnerabile relevante (în cazul acestui program, în special persoanele cu dizabilități).

#### ► *Indicatori*

Prin urmare, sistemul de indicatori al programului nu cuprinde nicio referire la aspectele EȘ influențate de POS T, de exemplu cel puțin privind numărul de proiecte / facilități (cum ar fi garile, benzinăriile, aeroporturile și porturile) dotate cu infrastructură pentru persoanele cu dizabilități. Este adevărat că AM a POS T nu răspunde de monitorizarea gradului de respectare și aplicare a legislației în vigoare legate de infrastructura specifică pentru persoanele cu dizabilități, dar prezentarea concretă, cu ajutorul indicatorilor, a realizărilor programului în materie de acces al persoanelor cu dizabilități la serviciile de transport, ar fi conferit valoare adăugată programului, din perspectiva EȘ și a obiectivelor orizontale.

#### ► *Definirea intervențiilor*

Programul nu are în vedere nicio intervenție specifică și nicio acțiune pozitivă sau alte măsuri concrete pentru integrarea principiului EȘ, cu impact pozitiv asupra egalității de șanse, dincolo de abordarea generală prezentată mai sus.

### **Programul Operațional Asistență Tehnică (POAT)**

Un alt program cu un eventual impact puternic de integrare a principiului egalității de șanse și nediscriminării, în special prin anumite activități (de ex. formare, studii și evaluare orizontale) are o perspectivă restrânsă asupra conceptului în sine, dar și asupra propriilor posibilități de a contribui la implementarea acestuia. Programul nu face o distincție clară între egalitatea de gen și nediscriminare, deși utilizează ambii termeni în descrierea sa și se referă doar la Legea 202/2002 privind egalitatea de gen. POAT restrânge abordarea EȘ la grupurile vulnerabile „femei” și „minorități etnice” și la domeniul „acces pe piața muncii”. Cu toate acestea, în cadrul AP 1, programul oferă seminarii axate pe „temele orizontale”, printre care egalitatea de șanse, iar acestea sunt necesare pentru implementarea corectă și integrarea EȘ în sine, de către IS în ansamblu.

DCI nu oferă niciun detaliu suplimentar, la nivel de DMI, privind modalitățile de implementare sau integrare a principiului EȘ (prin activități specifice, așa cum sunt prevăzute în PO). Cu toate acestea, DCI prevede că se va utiliza un criteriu de eligibilitate în sistemul de evaluare a proiectului, proiectele finanțate în cadrul programului fiind astfel obligate să respecte legislația în domeniu.

#### ► *Etapa inițială a programării*

Deși POAT, prin intervenția sa, ar putea contribui la implementarea principiului EȘ cel puțin prin conștientizarea în cadrul grupurilor sale țintă, la lansarea fazei de programare nu s-a efectuat nicio analiză a disponibilității datelor privind aspectele legate de EȘ și grupurile țintă respective. Ca urmare, nu au fost identificate datele lipsă și PO AT nu luat nicio măsură pentru colectarea datelor necesare sau pentru investigarea în continuare (vezi mai jos) a principiului și a modalităților prin care programul ar fi putut să integreze acest principiu prin intervențiile sale.

#### ► *Analiza de context*

În același timp, „Analiza de context” a PO nu conține o secțiune dedicată cu o analiză sau cel puțin cu anumite informații privind contextul programului din punctul de vedere al EȘ, inclusiv 1) Probleme relevante privind egalitatea de șanse (de ex. situația existentă privind prezența persoanelor vulnerabile în grupul țintă respectiv, inclusiv beneficiarii potențiali și beneficiarii IS din România); 2) Diferențe de gen și alte probleme relevante legate de discriminare, care ar fi putut fi integrate în activitățile programului, cum ar fi sesiunea de formare (ca în cazul PO DCA), activitățile de diseminare, studiile pe orizontală / inter-programe asupra efectelor IS în România asupra diferitelor categorii de grupuri vulnerabile (de ex. romi, care sunt beneficiari direcți sau indirecti cel puțin în cadrul a trei PO: POS DRU, POR, POS Mediu; efectele intervențiilor finanțate în cadrul PO DCA și POR, dar și în cadrul POS DRU, asupra sistemului de asistență socială).

#### ► *Programul Operațional - Elaborarea strategiei*

În strânsă legătură cu „analiza de context”, din analiza care stă la baza POAT lipsește o secțiune specifică privind problemele de nediscriminare relevante pentru program, pe baza căreia ar fi putut fi concepute intervențiile programului, astfel încât să se intensifice efectele pozitive ale programului asupra grupurilor vulnerabile și în general pentru conștientizarea importanței aplicării și integrării principiului EȘ.

### ► **Indicatori**

Ca urmare, sistemul de indicatori al programului nu cuprinde nicio referire la aspectele EȘ abordate de POS Mediu: de exemplu, participarea la activitățile programului a unor reprezentanți ai grupurilor vulnerabile, materiale pentru studii / ghiduri / manuale / formare / promovare privind EȘ realizate (de ex. „Manualul pentru pregătirea și implementarea proiectelor finanțate prin IS” și „Studii asupra intervențiilor viitoare ale Politicii de Coeziune a UE după 2013”, afișate și pe pagina Web a PO AT referitoare la principiul EȘ).

### ► **Definirea intervențiilor**

Programul nu are în vedere nicio intervenție specifică și nicio acțiune pozitivă sau alte măsuri concrete pentru integrarea principiului EȘ, cu impact pozitiv asupra egalității de șanse, dincolo de abordarea generală prezentată mai sus. În conformitate cu prevederile POAT, s-a planificat constituirea CM cu respectarea, printre altele, a principiului EȘ.

## **Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU)**

Așa cum se arată în detaliu în ÎE 2.3 și în cazul inclus în Anexa 5, POS DRU este selectat ca reprezentând exemplu de bună practică în materie de programare: conceput din start ca principal program finanțat prin FSE în România, POS DRU analizează atent contextul specific din punct de vedere al egalității de șanse și nediscriminării, precum și necesitățile specifice ale grupului țintă respectiv, în cadrul analizei socio-economice, care se bazează pe date statistice.

Prioritățile și măsurile programului decurg în mod logic din aceste analize și sunt bine justificate, iar printre acestea se găsesc numeroase intervenții specifice, în timp ce principiile EȘ și nediscriminării sunt integrate în intervențiile nespecifice. De asemenea, programul a creat un set de indicatori pentru redarea realizărilor de ansamblu din punct de vedere al egalității (cu excepția nivelului de impact).

La nivel de program, POS DRU se referă la femei și la accesul acestora pe piața muncii și la procesul decizional, dar și la reconcilierea între muncă și viața lor privată, precum și la alte probleme conexe, de la hărțuirea sexuală la traficul de persoane și exploatarea sexuală. Ca grupuri vulnerabile, PO se referă specific la persoanele cu dizabilități, la tineri, la minoritatea romă, la persoanele mai vârstnice aflate în căutarea unui loc de muncă și la accesul acestora pe piața muncii (șomaj).

În general, strategia POS DRU acoperă complet domeniile și grupurile prevăzute în cadrul european analizat mai sus. Anumite aspecte foarte specifice nu sunt menționate explicit în PO și în DCI, în special cele legate de cazurile de discriminare multiplă (de ex. mame necăsătorite, mame cu HIV), dar sunt abordate în cadrul proiectelor POS DRU.

În ceea ce privește intervențiile specifice în cadrul POS DRU, acestea sunt bine justificate, pe baza analizei complete efectuate pentru întregul program și decurg logic din obiectivele pe care POS DRU și le propune în materie de asigurare a egalității de șanse pentru toți și de combatere a discriminării.

Lista celor nouă intervenții specifice este prezentată în tabelul de mai jos:

DMI	Obiective Specifice	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dezvoltarea și creșterea accesului la învățământ preșcolar și învățământ obligatoriu, programe de tipul „școala după școală”, furnizarea serviciilor de orientare și consiliere, dezvoltarea curriculei relevante, predare centrată pe elev, campanii de de sensibilizare etc.</li> <li>Dezvoltarea programelor de reintegrare în educație a celor care părăsesc timpuriu școala, educația „de a doua șansă”, educația remedială, forme flexibile de educație etc.</li> </ul>	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii
3.3 Dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor pentru partenerii sociali și societatea civilă	Sprijin pentru îmbunătățirea capacității partenerilor sociali și a 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

DMI	Obiective Specifice	Domeniile/subiectele relevante
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
6.1 Dezvoltarea economiei sociale	Srijin acordat 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"> <li>• stimularea creării de locuri de muncă și dezvoltarea aptitudinilor</li> <li>• consolidarea capacității comunitare pentru sprijinul social</li> <li>• sprijinirea creșterii economice și revitalizarea vecinătății</li> <li>• protejarea mediului</li> <li>• mobilizarea grupurilor dezavantajate.</li> </ul>	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 participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii	Creșterea participării pe piața muncii 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
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	Crearea unei piețe a muncii mai permissive, flexibile și inclusive și acoperirea unei game largi de activități: schimbul de informații între administrații, formatori, actorii relevanți pe piața muncii și în domeniul politicilor sociale, adaptarea și transferul de experiență din alte state, studii și evaluări, acțiuni comune.	Drepturi Fundamentale: Ocuparea forței de muncă: sporirea gradului de participare pe piața muncii

### Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative (PO DCA)

Cel de-al doilea program finanțat prin FSE din România se referă la conceptul egalității de șanse în ansamblu, fără separarea sa în cele două perspective principale, egalitatea de gen și nediscriminarea, ci luând în considerare în întregime prevederile OG 137/2000. Având în vedere obiectivele și tipurile de intervenție ale PO DCA (adică reforma funcțiilor publice și modernizarea administrației publice), programul consideră că egalitatea de șanse se aplică în toate domeniile majore de intervenție. Abordarea prevăzută inițial în materie de integrare a principiului EȘ la implementare este cuprinzătoare și se bazează pe 6 piloni:

- ▶ Integrarea egalității de șanse în toate axele prioritare - în cadrul tuturor proiectelor legate de EȘ trebuie efectuate activități, de ex. sesiuni de formare;
- ▶ Fiecare axă prioritară va identifica acțiunile necesare pentru integrarea egalității de șanse în cadrul realizărilor imediate care trebuie obținute prin includerea egalității de șanse în cadrul criteriilor de selecție (dar mai întâi, în cadrul criteriilor de eligibilitate);
- ▶ Candidaților li se va solicita să prezinte modul în care proiectul lor va aborda principalele aspecte privind egalitatea;
- ▶ Axa Prioritară Asistență Tehnică va optimiza baza de informații pentru a monitoriza aplicarea principiului egalității de șanse în cadrul realizărilor imediate și rezultatelor activității;
- ▶ Se va face referire specifică la egalitatea de șanse în cadrul rapoartelor periodice pentru PO DCA;
- ▶ Promovarea corectitudinii și echilibrului cu privire la Comitetul de Monitorizare al PO DCA.

De asemenea, merită menționat faptul că inițial PO DCA a prevăzut concentrarea intervențiilor sale în trei sectoare prioritare: asistență socială, sănătate și învățământ (secundar), a căror reformă și modernizare ar fi avut un impact puternic în toate domeniile egalității de șanse și nediscriminării (cu excepția muncii).

#### ▶ Etapa inițială a programării

Deși PO DCA are abordarea cea mai cuprinzătoare cu privire la integrarea EȘ, la lansarea fazei de programare nu s-a efectuat nicio analiză a datelor referitoare la aspectele legate de EȘ, în legătură cu grupurile țintă. Prin urmare, nu au fost identificate datele lipsă și AM nu luat nicio măsură pentru colectarea datelor necesare sau pentru investigarea

în continuare (vezi mai jos) a principiului și a modalităților prin care programul ar fi trebuit să integreze acest principiu prin intervențiile sale.

► **Analiza de context**

În același timp, „Analiza de context” a PO nu conține o secțiune dedicată cu o analiză sau cel puțin cu unele informații privind contextul programului din punctul de vedere al EȘ, inclusiv 1) Aspecte relevante legate de egalitatea de șanse (de ex. situația existentă cu privire la prezența persoanelor vulnerabile în grupul țintă respectiv, în special a femeilor, a minorităților, a persoanelor cu dizabilități, a persoanelor cu orientări sexuale diferite, a persoanelor în vârstă care ar putea fi funcționari publici sau personal contractual); 2) Diferențe de gen și alte probleme relevante legate de discriminare, care ar fi putut fi integrate în activitățile programului (de ex., foarte important, accesul femeilor la procesul de luare a deciziilor).

► **Programul Operațional - Elaborarea strategiei**

În strânsă legătură cu „analiza de context”, din analiza care stă la baza PO DCA lipsește o secțiune specifică privind problemele de nediscriminare relevante pentru program, pe baza căreia intervențiile programului ar fi putut fi concepute astfel încât să intensifice efectele pozitive ale programului asupra anumitor grupuri vulnerabile și probleme relevante și în general asupra conștientizării importanței aplicării și integrării principiului EȘ, în special în cadrul administrației publice și de către aceasta, în conformitate cu prevederile Legii 188/1999 privind Statutul funcționarului public, actualizată în 2009.

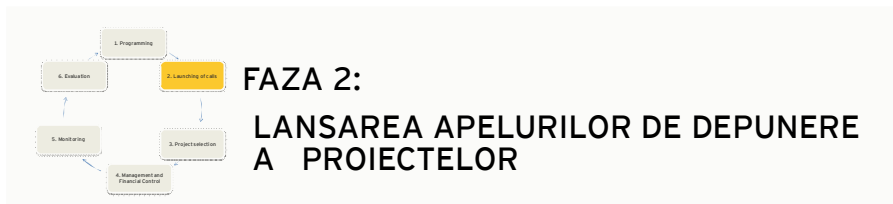
► **Indicatori**

Deoarece PO DCA este un program FSE, respectă cerințele europene în materie de colectare a datelor și raportare către CE, în conformitate cu Anexa XIII a Regulamentului de Implementare, dar nu monitorizează niciun alt indicator al activităților efectuate la nivel de proiect, în cadrul abordării integratoare a programului (de ex. numărul de seminarii / ateliere de lucru / sesiuni de formare efectuate privind EȘ) și al efectelor acestora (de aceea, al patrulea pilon al abordării programului nu a fost încă implementat).

► **Definirea intervențiilor**

Programul nu are în vedere nicio intervenție specifică și nicio acțiune pozitivă. Abordarea sa integratoare este prezentată mai sus.





### **Programul Operațional Regional (POR)**

În cadrul POR am analizat Ghidurile Solicitantului în vigoare pentru cele 4 DMI-uri acoperite de proiectul nostru, respectiv DMI 1.1 Planuri de dezvoltare urbană integrată: poli de creștere; poli de dezvoltare urbană; centre urbane; DMI 3.1 „Reabilitarea, modernizarea și echiparea infrastructurii serviciilor de sănătate”, 3.2 „Reabilitarea, modernizarea, dezvoltarea și echiparea infrastructurii serviciilor sociale” și DMI 3.4 „Reabilitarea, modernizarea și echiparea infrastructurii educaționale preuniversitare, universitare și a infrastructurii pentru formare profesională continuă”. Ultimele 3 reprezintă intervenții specifice, în timp ce DMI 1.1 are un efect indirect asupra egalității de șanse (vezi anexa 2 pentru lista celor 35 de DMI-uri acoperite de această evaluare).

#### ▶ **Apeluri de propuneri de proiecte - Pregătire**

AM a POR nu a presupus o expertiză specifică, în sensul implicării unui expert extern pe probleme de EȘ, pentru pregătirea Ghidurilor Solicitantului, în vederea obținerii unui impact pozitiv în materie de egalitate de șanse și / sau de prevenire a oricăror forme de discriminare. După cum s-a discutat în cadrul focus grupului, în România nu este clar care ar fi profilul unui expert pe probleme de EȘ. Ghidul a fost redactat cu sprijinul personalului intern al AM a POR cunoștințe în domeniul EȘ.

#### ▶ **Ghidul Solicitantului - explicații privind principiul EȘ**

*Ghidul conține formularea clară a conceptului și a terminologiei aferente egalității de șanse și a nediscriminării, legate de abordarea acestor aspecte în PO.*

Toate Ghidurile legate de cele 4 DMI analizate descriu conceptul de EȘ și nediscriminare în cadrul listei de verificare a eligibilității, deoarece unul din criteriile de eligibilitate aplicate de program este următorul: „Proiectul respectă legislația în domeniul protecției mediului, eficienței energetice, egalității de șanse și achizițiilor publice”.

Definiția conceptului de EȘ în toate Ghidurile se referă la accesul și tratamentul egal (al tuturor, fără discriminare din niciun motiv „cum ar fi genul, grupul etnic, rasa, religia, dizabilitățile etc.”) la locul de muncă și în special egalitatea de gen pe piața muncii. Prin prevederile acestora, AM a POR obligă solicitanții să introducă în reglementările și regulamentele lor interne de funcționare și organizare prevederi care interzic discriminarea pe orice motiv, în conformitate cu Codul Muncii din România (singurul program). De asemenea, Ghidul Solicitantului pentru DMI 1.1. pune la dispoziție o listă cuprinzătoare a legislației relevante în domeniul EȘ.

Pe lângă aceste două aspecte menționate anterior, Ghidurile Solicitantului pentru DMI 3.1 și 3.2 (finanțarea infrastructurii de sănătate și de asistență socială) pun accentul pe accesibilitatea fizică a clădirilor pentru persoanele cu dizabilități și pe alte infrastructuri necesare. De asemenea, acestea solicită beneficiarilor să impună aplicarea principiului în cadrul proiectelor lor, precum și de către contractanții lor, care trebuie să introducă în contractele semnate clauze și condiții privind respectarea principiului EȘ.

Ghidul pentru DMI 3.4 conține cea mai cuprinzătoare descriere; pe lângă accesul egal la un loc de muncă și cerința pentru contractanții din cadrul proiectelor POR de a respecta principiul EȘ, acest al patrulea ghid obligă solicitantul să asigure accesul egal al tuturor la serviciile furnizate în domeniul educației, ca rezultat al proiectelor, și pune accentul pe accesul grupurilor vulnerabile și în special al copiilor romi la aceste servicii, ca efect pozitiv al intervențiilor programului. În același timp, ghidul face referiri pe larg la prevederile Legii Educației din România și subliniază dreptul la servicii de educație diferențiate pentru persoanele cu nevoi speciale, precum și la învățământul în limba minorităților etnice, dacă este cazul. Prin această ultimă prevedere, Ghidul subliniază efectele POR asupra copiilor din diferitele minorități etnice.

Toate ghidurile atrag explicit atenția solicitanților asupra faptului că modul în care implementează legislația referitoare la EȘ și nediscriminare va fi monitorizat pe toată durata proiectului (prin rapoarte de progres), cu indicatorii stabiliți pentru monitorizarea DMI-urilor diferențiate în cele mai multe cazuri numai pentru bărbați / femei și pentru romi. În special, indicatorii stabiliți în GS pentru DMI 3.4 au rolul de a reflecta și efectele asupra persoanelor cu dizabilități.

#### ▶ **Formular de cerere de finanțare - cuprins**

Formularul de cerere utilizat de către AM a POR pentru cele 4 DMI-uri analizate cere explicit solicitanților să explice modul în care intenționează să implementeze principiul egalității de șanse în proiectele lor, fie în cadrul (1) activităților planificate, fie (2) la nivelul managementului de proiect sau (3) când beneficiarii / grupul țintă al proiectului sunt identificați și descriși sau (4) în contractele care urmează a fi semnate și implementate în cadrul proiectelor.

► **Formular de cerere de finanțare - Cerințe de monitorizare**

Formularul de cerere al POR completează și optimizează prevederile Ghidurilor și menționează explicit că indicatorii de monitorizare care vor fi stabiliți și utilizați de către beneficiari în proiectele lor trebuie să fie corelați cu indicatorii prezentați în Ghid, inclusiv indicatorii pentru EȘ.

Acești indicatori menționați în Ghid sunt indicatorii de performanță ai programului relevanți chiar pentru DMI și sunt defalcați (conform prezentării din prima etapă, „Programarea”) pe genuri și pe grupuri vulnerabile care beneficiază de infrastructura nouă / reabilitată (elevi cu dizabilități, elevi romi, elevi din zonele urbane / rurale, studenți romi și cu dizabilități, locuri de muncă noi pentru bărbați / femei; bărbați / femei / persoane cu dizabilități care beneficiază de infrastructura nouă / reabilitată).

► **Lansarea apelurilor de propuneri de proiecte - informare și publicitate**

În conformitate cu informațiile colectate în timpul interviului cu reprezentanții AM a POR, nu s-au realizat evenimente specifice de informare și publicitate privind EȘ la lansarea apelurilor de propuneri de proiecte. Problemele legate de EȘ au fost prezentate în cadrul unor evenimente de Informare și Publicitate generale, printre alte aspecte relevante și importante pentru potențialii beneficiari.

În materie de bune practici în această a doua fază, POR este singurul program care a pregătit un Ghid separat privind EȘ. Ghidul a fost pus la dispoziție în iunie 2009 (relativ devreme pe parcursul proiectului, dar nu chiar de la început) și prezintă pe larg semnificația principiului egalității de șanse și modul în care potențialii solicitanți, dar și beneficiarii pot și trebuie să implementeze acest principiu în proiectele lor. Ghidul oferă un singur exemplu pentru modul în care principiul EȘ poate fi integrat la nivelul proiectului (de infrastructură) (pagina 7), corelează aspectele de EȘ cu tipurile de proiecte finanțate în cadrul POR și listează toți indicatorii pentru EȘ monitorizați de program și pentru care proiectele trebuie să colecteze și să raporteze date<sup>28</sup>.

► **Mecanismul de depunere**

AM a POR nu a luat în considerare barierele în calea procesului de depunere a cererilor de finanțare de către reprezentanții anumitor grupuri vulnerabile. Condițiile de depunere a cererilor de finanțare au fost aceleași pentru toți solicitanții și nu au fost oferite condiții speciale pentru depunerea cererilor de către persoanele cu dizabilități (în caz că ar fi necesar), cu excepția faptului că Ministerul Dezvoltării Regionale și Organismele Intermediare dispun de infrastructura necesară care asigură accesul în clădire pentru persoanele cu dizabilități fizice. Cu toate acestea, AM și Ministerul nu dispun de infrastructură sau alte facilități pentru niciun alt tip de persoane cu dizabilități (de ex. nevăzători sau surzi), în conformitate cu prevederile Legii 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități).

► **Lansarea apelurilor - generarea proiectelor**

Pregătirea propunerilor de proiect a fost lăsată exclusiv în sarcina solicitanților. AM a POR le-a acordat acestora sprijin în cadrul procesului prin diferite servicii, în special prin intermediul serviciului de asistență și al informațiilor afișate pe pagina web a programului. Deși au fost furnizate informații referitoare la EȘ, ca și în cazul evenimentelor de Informare și Publicitate, aceasta nu s-a făcut cu ajutorul unei expertize specifice, ci prin intermediul canalelor generale.

### **Programul Operațional Sectorial Creșterea Competitivității Economice (POS CCE)**

În cadrul POS CCE, am analizat Ghidurile Solicitantului în vigoare pentru 4 DMI-uri și operațiuni acoperite de proiectul nostru, respectiv DMI 1.1 (irelevant, nespecific) „Investiții productive și pregătirea pentru competiția pe piață a întreprinderilor, în special a IMM”, DMI 3.1 (efect indirect) „Susținerea utilizării TIC”, operațiunea 3.1.1 Susținerea accesului la Internet prin conexiuni broadband și la serviciile conexe, DMI 3.3 (efect indirect) „Dezvoltarea și creșterea eficienței serviciilor publice electronice”, operațiunea 3.2.1 Sprijin pentru implementarea de soluții de e-

<sup>28</sup> Consultați cazul atașat și prezentarea acestuia în capitolul referitor la ÎE 2.3.

guvernare împreună cu conexiunea broadband necesară, precum și DMI 3.3 (irelevant, nespecific) „Sprijinirea economiei”, operațiunea 3.3.2 Sprijin pentru dezvoltarea sistemelor de comerț electronic și a altor soluții on-line pentru afaceri.

► **Apeluri de propuneri de proiecte - Pregătire**

Conform celor discutate în cadrul interviului cu reprezentanții AM a POR, pregătirea Ghidurilor Solicitanților nu a presupus nicio expertiză specifică, în sensul implicării unui expert extern pe probleme de EȘ, pentru pregătirea Ghidurilor Solicitantului, în vederea obținerii unui impact pozitiv în materie de egalitate de șanse și / sau de prevenire a oricăror forme de discriminare.

► **Ghidul Solicitantului - explicații despre principiul EȘ**

Niciunul din cele patru Ghiduri ale Solicitantului analizate nu se referă la principiul egalității de șanse, nu îl explică și nu stabilește niciun tip de indicatori pentru egalitate, deși formularul de cerere obligă solicitanții să explice modul în care intenționează să implementeze principiul egalității de șanse în proiectele lor.

► **Formular de cerere de finanțare - cuprins**

Formularele de cerere utilizate de AM a POS CCE pentru cele 4 DMI-uri / operațiuni obligă solicitantul să explice modul în care aplică principiul EȘ, dar informațiile solicitate sunt vagi (de ex. modul în care este luat în considerare principiul la „elaborarea proiectului”, la implementarea sa ulterioară, în managementul proiectului și la identificarea grupurilor țintă). Formularele de cerere se referă în principal la egalitatea între angajați care trebuie asigurată de solicitant / beneficiar. Solicitantul / beneficiarul trebuie să asigure respectarea principiului tratamentului egal al angajaților și de către contractanții din cadrul proiectelor, prin introducerea unei prevederi specifice în contractele semnate în cadrul proiectului.

► **Formular de cerere de finanțare - Cerințe de monitorizare**

Ca și în cazul Ghidurilor Solicitantului, formularele de cerere nu conțin nicio referință la un sistem și un proces de monitorizare care va fi aplicat beneficiarilor pe durata implementării proiectului.

► **Lansarea apelurilor de propuneri de proiecte - informare și publicitate**

În conformitate cu informațiile colectate în timpul interviului cu reprezentanții AM a POS CCE, nu s-au realizat evenimente specifice de informare și publicitate privind EȘ la lansarea apelurilor de propuneri de proiecte. Problemele legate de EȘ au fost prezentate în cadrul unor evenimente de Informare și Publicitate generale, printre alte probleme relevante și importante pentru potențialii beneficiari.

► **Mecanismul de depunere**

AM a POS CCE nu a luat în considerare barierele în calea procesului de depunere a cererilor de finanțare de către reprezentanții anumitor grupuri vulnerabile. Condițiile de depunere a cererilor de finanțare au fost aceleași pentru toți solicitanții și nu au fost oferite condiții speciale pentru depunerea cererilor de către persoanele cu dizabilități (în caz că ar fi necesar), cu excepția faptului că Ministerul Economiei și Organismele Intermediare dispun de infrastructura necesară care asigură accesul în clădire pentru persoanele cu dizabilități fizice. Cu toate acestea, AM și Ministerul nu dispun de infrastructură sau alte facilități pentru niciun alt tip de persoane cu dizabilități (de ex. nevăzători sau surzi), în conformitate cu prevederile Legii 448/2006 pentru protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități).

► **Lansarea apelurilor - generarea proiectelor**

Pregătirea propunerilor de proiect a fost lăsată exclusiv în sarcina solicitanților. AM a POS CCE le-a acordat acestora sprijin în cadrul procesului prin diferite servicii, în special prin intermediul serviciului de asistență și al informațiilor afișate pe pagina web a programului. Deși au fost furnizate informații referitoare la EȘ, ca și în cazul evenimentelor de Informare și Publicitate, aceasta nu s-a făcut cu ajutorul unei expertize specifice, ci prin intermediul canalelor generale.

### **Programul Operațional Sectorial Mediu (POS Mediu)**

În cadrul POS Mediu, am analizat Ghidurile Solicitantului (GS) în vigoare pentru cele 2 DMI-uri acoperite de proiectul nostru, respectiv DMI 1.1 „Extinderea și modernizarea sistemelor de apă și apă uzată” și 4.1 „Dezvoltarea infrastructurii și a planurilor de management în vederea protejării biodiversității și Natura 2000”.

► **Apeluri de propuneri de proiecte - Pregătire**

Conform celor discutate în cadrul interviului cu reprezentanții AM a POS Mediu, pregătirea Ghidurilor Solicitanților nu a presupus nicio expertiză specifică, în sensul implicării unui expert extern pe probleme de EȘ, pentru pregătirea Ghidurilor Solicitantului, în vederea obținerii unui impact pozitiv în materie de egalitate de șanse și / sau de prevenire a oricăror forme de discriminare.

► *Ghidul Solicitantului - explicații despre principiul EȘ*

Cele două Ghiduri analizate nu fac aproape nicio referire la principiul EȘ. Ghidul pentru DMI 1.1 se referă pe scurt la principiul egalității în cadrul legii achizițiilor publice și la repetarea obiectivului programului legat de prevenirea dezastrelor naturale în zonele vulnerabile, care sunt parțial corelate și cu sărăcia și incluziunea socială. Ghidul pentru DMI 4.1 doar menționează criteriul de eligibilitate, conform căruia solicitanții trebuie să respecte principiul EȘ, așa cum este prevăzut în legislația națională în vigoare.

► *Formular de cerere de finanțare - cuprins*

Cu toate acestea, deși formularul de cerere pentru DMI 1.1 nu face nicio referire la principiul egalității de șanse (deși POS Mediu reflectă EȘ printr-un criteriu de eligibilitate), formularul pentru DMI 4.1 se referă explicit la persoanele cu dizabilități și impune ca proiectele de infrastructură finanțate în cadrul acestui DMI să acopere și facilitățile necesare pentru această categorie de persoane vulnerabile. De asemenea, cererea de finanțare obligă și la conformitatea contractelor de lucrări semnate pentru proiectele care urmează a fi implementate în cadrul DMI cu legislația în vigoare referitor la infrastructura necesară acestui grup vulnerabil. În același timp, formularul de cerere obligă beneficiarii să respecte tratamentul egal pentru angajații bărbați și femei.

► *Formular de cerere de finanțare - Cerințe de monitorizare*

Numai formularul de cerere pentru DMI 4.1 atrage atenția solicitanților că modul în care beneficiarii implementează legislația referitoare la EȘ și nediscriminare va fi monitorizat pe toată durata proiectului și ulterior. Cu toate acestea, nu se furnizează detalii despre modalitatea în care se va face acest lucru (în special după încheierea proiectului),

► *Lansarea apelurilor de propuneri de proiecte - informare și publicitate*

În conformitate cu informațiile colectate în timpul interviului cu reprezentanții AM a POS Mediu, nu s-au realizat evenimente specifice de informare și publicitate privind EȘ la lansarea apelurilor de propuneri de proiecte. Problemele legate de EȘ au fost prezentate în cadrul unor evenimente de Informare și Publicitate generale, printre alte aspecte relevante și importante pentru potențialii beneficiari.

Cu toate acestea, așa cum s-a elaborat în secțiunea 2.3 a prezentului raport, POS Mediu este un exemplu de bună practică în materie de activități de informare și publicitate efectuate pentru implementarea principiului EȘ în ceea ce privește accesul la program al tuturor potențialilor beneficiari, aparținând oricărei minorități (consultați și anexa 5 pentru o descriere completă a POS Mediu din acest punct de vedere). O campanie dedicată **având ca țintă minoritățile etnice, prin utilizarea unor canale media dedicate**, a fost implementată în intervalul martie - august 2012, cu scopul de a crește nivelul de conștientizare privind Programul în rândul publicului general.

► *Mecanismul de depunere*

AM a POS Mediu nu a luat în considerare barierele în calea procesului de depunere a cererilor de finanțare de către reprezentanții anumitor grupuri vulnerabile. Condițiile de depunere a cererilor de finanțare au fost aceleași pentru toți solicitanții și nu au fost oferite condiții speciale pentru depunerea cererilor de către persoanele cu dizabilități sau de către reprezentanții minorităților etnice, cu excepția faptului că Ministerul Mediului și Organismele Intermediare dispun de infrastructura necesară care asigură accesul în clădire pentru persoanele cu dizabilități fizice. Cu toate acestea, AM și Ministerul nu dispun de infrastructură sau alte facilități pentru niciun alt tip de persoane cu dizabilități (de ex. nevăzători sau surzi), în conformitate cu prevederile Legii 448/2006 pentru protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități).

► *Lansarea apelurilor - generarea proiectelor*

Conform celor discutate în cadrul interviului cu reprezentanții AM a POS Mediu, AM și OI au sprijinit solicitanții la elaborarea proiectelor și cererilor acestora în cadrul procesului dar, deși au fost furnizate informații privind EȘ, la fel ca și în cazul evenimentelor de Informare și Publicitate, aceasta nu s-a făcut cu ajutorul unei expertize specifice, ci la nivel general.

În cadrul POS T, am analizat GS în vigoare pentru cele 2 DMI acoperite de proiectul nostru, respectiv DMI 2.1 Modernizarea și dezvoltarea infrastructurii feroviare pe Axa Prioritară Rețeaua Transeuropeană de Transport și 4.1. Sprijin pentru managementul, implementarea, monitorizarea și controlul eficient al POS T.

► **Apeluri de propuneri de proiecte - Pregătire**

Conform celor discutate la interviul cu reprezentanții AM a POS Mediu, pregătirea Ghidurilor Solicitanților nu a presupus nicio expertiză specifică, în sensul implicării unui expert extern în EȘ, pentru pregătirea Ghidurilor Solicitantului, în vederea obținerii unui impact pozitiv în materie de egalitate de șanse și / sau de prevenire a oricăror forme de discriminare.

► **Ghidul Solicitantului - explicații privind principiul EȘ**

GS corespunzător DMI 2.1 se referă la EȘ din punct de vedere al accesului egal la locurile de muncă nou create prin proiectele finanțate de program în cadrul acestuia. De asemenea, specifică că DMI trebuie să respecte prevederile Legii 202/2002 referitoare la egalitatea de șanse între bărbați și femei, dar nu oferă alte detalii despre modalitatea de implementare în practică a acestui principiu. GS pentru DMI 4.1 doar menționează că DMI va contribui la implementarea egalității de șanse și că politica de resurse umane a AM a POS T este nediscriminatorie.

► **Formular de cerere de finanțare - cuprins**

În ciuda informațiilor succinte din GS, abordarea din cadrul formularului de cerere conține o cerință generală pentru solicitanți / beneficiari de a prezenta modul în care proiectul respectă principiul egalității de șanse, dar nu furnizează alte detalii despre modalitatea efectivă de realizare.

► **Formular de cerere de finanțare - Cerințe de monitorizare**

Nici GS, nici formularul de cerere pentru DMI 4.1 nu atrag atenția solicitanților asupra faptului că modul în care beneficiarii implementează legislația referitoare la EȘ și nediscriminare va fi monitorizat pe toată durata proiectului.

► **Lansarea apelurilor de propuneri de proiecte - informare și publicitate**

În conformitate cu informațiile colectate în timpul interviului cu reprezentanții AM a POS T, nu s-au realizat evenimente specifice de informare și publicitate privind EȘ la lansarea apelurilor de propuneri de proiecte. Problemele legate de EȘ au fost prezentate într-o măsură extrem de limitată în cadrul unor evenimente generale de Informare și Publicitate, printre alte aspecte relevante și importante pentru potențialii beneficiari.

► **Mecanismul de depunere**

AM a POS T nu a luat în considerare barierele în calea procesului de depunere a cererilor de finanțare de către reprezentanții anumitor grupuri vulnerabile. Această abordare se explică mai ales prin numărul limitat de beneficiari ai programului, care ar fi făcut ca astfel de eforturi să fie redundante.

► **Lansarea apelurilor - generarea proiectelor**

Conform celor discutate în cadrul interviului cu reprezentanții AM a POS T, AM a sprijinit solicitanții la elaborarea proiectelor și cererilor acestora în cadrul procesului dar, deși au fost furnizate informații privind EȘ, la fel ca și în cazul evenimentelor de Informare și Publicitate, aceasta nu s-a făcut cu ajutorul unei expertize specifice, ci la nivel general.

## Programul Operațional Asistență Tehnică (POAT)

Pentru POAT, am analizat Ghidul Solicitantului și Formularul de cerere relevant pentru cele două DMI analizate: DMI 1.2 Evaluare și DMI 3.1 Diseminarea informațiilor generale și derularea activităților de publicitate cu privire la instrumentele structurale alocate României.

► **Apeluri de propuneri de proiecte - Pregătire**

Conform celor discutate la interviul cu reprezentanții POAT, pregătirea Ghidurilor Solicitanților nu a presupus nicio expertiză specifică, în sensul implicării unui expert extern specializat în probleme de EȘ, pentru pregătirea Ghidurilor Solicitantului, în vederea obținerii unui impact pozitiv în materie de egalitate de șanse și / sau de prevenire a oricăror forme de discriminare prin proiectele finanțate în cadrul POAT.

► **Ghidul Solicitantului - explicații despre principiul EȘ**

Ghidurile Solicitantului pentru cele două DMI-uri analizate în cadrul POAT nu se referă în niciun fel la principiul egalității de șanse, la nediscriminare sau la egalitatea de gen.

► **Formular de cerere de finanțare - cuprins**

Formularul de cerere prevede un paragraf standard legat de EȘ care trebuie introdus în toate cererile și care prevede că proiectele vor promova și vor aplica principiul egalității de șanse, referitor la bărbați și femei, așa cum este prevăzut în Legea 202/2002, și la minoritățile etnice. Principiul promovat de formularul de cerere al POAT este legat explicit numai de accesul egal al bărbaților, femeilor și minorităților etnice pe piața muncii.

Formularul de cerere lasă la latitudinea solicitanților introducerea altor informații privind modul în care intenționează să aplice principiul EȘ, dar nu obligă la mai mult decât simpla introducere a paragrafului standard prezentat mai sus.

► **Formular de cerere de finanțare - Cerințe de monitorizare**

Nici GS, nici formularul de cerere nu menționează și nu atrage atenția solicitanților asupra faptului că modul în care vor implementa legislația referitoare la EȘ și la nediscriminare va fi monitorizat pe toată durata proiectului (în cazul în care se aprobă cererea de finanțare).

► **Lansarea apelurilor de propuneri de proiecte - informare și publicitate**

În conformitate cu informațiile colectate în timpul interviului cu reprezentanții AM a POAT, nu s-au realizat evenimente specifice de informare și publicitate privind EȘ la lansarea apelurilor de propuneri de proiecte. Această abordare se explică și prin modalitatea specifică de implementare a POAT. Cu toate acestea, activitățile de tip Informare și Publicitate legate de acest program nu au subliniat EȘ, la fel ca și programul însuși.

► **Mecanismul de depunere**

AM a POAT nu a luat în considerare barierele în calea procesului de depunere a cererilor de finanțare de către reprezentanții anumitor grupuri vulnerabile. Totuși, această abordare se explică și prin tipul specific de beneficiari ai programului, care ar fi făcut ca astfel de eforturi să fie redundante.

► **Lansarea apelurilor - generarea proiectelor**

Conform celor discutate în cadrul interviului cu reprezentanții AM a POAT, AM a sprijinit solicitanții la elaborarea proiectelor și a cererilor, dar în acest proces nu a fost implicată nicio expertiză specifică, deoarece programul însuși nu pune accentul pe implementarea principiului EȘ.

**Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU)**

În cadrul POS DRU, am analizat în total 18 DMI-uri, dintre care 9 specifice și 9 nespecifice (conform conținutului anexei 2 și prezentării de mai jos). Programul a furnizat ghiduri generale (2008, 2009 și 2010) la care s-au adăugat mai multe anexe, cum ar fi un formular de cerere sau grile de evaluare. În continuare, au apărut cel puțin două ghiduri specifice pentru fiecare DMI, unul pe an, iar în unele cazuri și ghiduri diferite pentru granturi și proiecte strategice, astfel încât am examinat peste 60 de ghiduri ale solicitantului, inclusiv anexe și erate.

Cele 9 intervenții specifice analizate în cadrul POS DRU sunt:

Nr	AP	DMI	Obiective Specifice	Domeniile/ subiectele relevante	Impact asupra egalității de șanse
1.	2. Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii	2.1 Tranziția de la școală la viața activă	<b>Dezvoltarea competențelor profesionale ale persoanelor asistate (elevi, studenți, absolvenți)</b> pentru facilitarea integrării acestora pe piața muncii	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii	Impact direct
2.	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"> <li>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.</li> <li><b>Dezvoltarea programelor de reintegrare în educație a celor care părăsesc timpuriu școala, educația de tip „a doua șansă”, forme flexibile de educație etc.</b></li> </ul>	Educație: ameliorarea accesului la educație	Impact direct
3.	3. Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor	3.3 Dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor pentru partenerii sociali și	<b>Sprijin pentru îmbunătățirea capacității partenerilor sociali</b> și a societății civile, respectiv a sindicatelor, patronatelor, Comitetelor Sectoriale, ONG-urilor, <b>Pactelor Regionale și Parteneriatelor Locale pentru Ocupare și Incluziune Socială</b> și Secretariatelor Tehnice Permanente ale acestora, a altor rețele	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii	Impact direct

Nr	AP	DMI	Obiective Specifice	Domeniile/ subiectele relevante	Impact asupra egalității de șanse
		societatea civilă	relevante în domeniile ocupării forței de muncă și în domeniul social <b>pentru a contribui pe deplin la dezvoltarea resurselor umane din Romania</b>		
4.	5. Promovarea măsurilor active de ocupare	5.1 Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare	<b>Creșterea adaptabilității șomerilor tineri și de lungă durată la schimbările continue de pe piața muncii.</b>	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii	Impact direct
5.	5. 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	<b>Extragerea persoanelor inactive 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.</b>	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii	Impact direct
6.	6. Promovarea incluziunii sociale	6.1 Dezvoltarea economiei sociale	<b>Sprjin acordat 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:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stimularea creării de locuri de muncă și dezvoltarea aptitudinilor</li> <li>• consolidarea capacității comunitare pentru sprijinul social</li> <li>• sprijinirea creșterii economice și revitalizarea vecinătății</li> <li>• protejarea mediului</li> <li>• mobilizarea grupurilor dezavantajate.</li> </ul>	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii, promovarea activităților independente și antreprenoriatului.  Sănătate, bunăstare, incluziune socială: proiecte la nivel comunitar	Impact direct
7.	6. Promovarea incluziunii sociale	6.2 Îmbunătățirea accesului și participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii	<b>Creșterea participării pe piața muncii 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.</b>	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii, evitarea discriminării pe piața muncii  Educație și formare: adaptarea și echiparea pentru facilitarea accesului	Impact direct
8.	6. Promovarea incluziunii sociale	6.3 Promovarea egalității de șanse pe piața muncii	<b>Eliminarea discriminării și a practicilor discriminatorii din diferite motive, ca de exemplu origine etnică, dizabilitatea sau vârsta.</b>	Drepturi Fundamentale: Ocuparea forței de muncă: evitarea discriminării pe piața muncii	Impact direct
9.	6. Promovarea incluziunii sociale	6.4 Inițiative transnaționale pentru o piață inclusivă a muncii	<b>Crearea unei piețe a muncii mai permissive, flexibile și inclusive și acoperirea unei game largi de activități: schimbul de informații între administrații, formatori, actorii relevanți de pe piața muncii și în domeniul politicilor sociale, adaptarea și transferul de experiență din alte state, studii și evaluări, acțiuni comune.</b>	Drepturi Fundamentale: Ocuparea forței de muncă: sporirea gradului de participare pe piața muncii	Impact direct

Cele 9 intervenții nespecifice (cu impact indirect) analizate în cadrul POS DRU sunt:

Nr	AP	DMI	Obiective Specifice	Domeniile/ subiectele relevante	Impact asupra egalității de șanse
1.	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	<b>Modernizarea și restructurarea educației și formării profesionale inițiale într-o abordare integrată</b> (acțiuni pentru sistem, sprijin pentru furnizori, dezvoltarea personalului, dezvoltarea și furnizarea ofertelor/programelor de educație și formare profesională inițială, servicii integrate de sprijin în educație și formare profesională inițială, precum servicii de orientare și consiliere, acțiuni inovative în vederea asigurării accesului la educație și formare profesională inițială de calitate).	Educație și formare: participarea la formarea profesională, modernizarea sistemului educațional	Impact indirect

Nr	AP	DMI	Obiective Specifice	Domeniile/ subiectele relevante	Impact asupra egalității de șanse
2.	1. Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere	1.2 Calitate în învățământul superior	<b>Modernizarea și restructurarea învățământului superior într-o abordare integrată</b> (acțiuni pentru sistem, sprijin pentru furnizori, dezvoltarea personalului, dezvoltarea și furnizarea ofertelor de învățământ superior, acțiuni inovative în vederea îmbunătățirii și dezvoltării învățământului superior).	Educație și formare: participarea la formarea profesională, modernizarea sistemului educațional	Impact indirect
3.	1. Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere	1.3 Dezvoltarea resurselor umane din educație și formare	<b>Îmbunătățirea nivelului de calificare și formare profesională și FPC a profesorilor, personalului didactic și formatorilor.</b>	Educație și formare: participarea la formarea profesională, modernizarea sistemului educațional	Impact indirect
4.	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 <b>de FPC de a furniza servicii de calitate</b> în vederea susținerii obiectivului de creștere a participării la formare profesională continuă cu accent asupra dezvoltării sistemului (instrumente, metodologii, standarde etc.), și asigurării calității.	Educație și formare: participarea la formarea profesională, modernizarea sistemului educațional	Impact indirect
5.	2. Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii	2.3 Acces și participare la FPC	Creșterea gradului de participare la programele FPC, <b>facilitarea calificării angajaților</b>	Ocupare: adaptarea și echiparea pentru facilitarea accesului	Impact indirect
6.	3. Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor	3.1 Promovarea culturii antreprenoriale	<b>Transformarea antreprenoriatului într-o opțiune de carieră pentru fiecare</b> , 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 antreprenoriatului	Impact indirect
7.	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 <b>dezvoltarea propriilor resurse umane</b> , inclusiv programe de formare specializate, cu accent pe noile tehnologii.	Ocupare: productivitate și calitatea muncii	Impact indirect
8.	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 acțiuni care vor conduce la îmbunătățirea relației dintre SPO și clienții săi, precum și <b>la un acces crescut la măsurile active de ocupare.</b>	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii	Impact indirect
9.	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

### ► **Apeluri de propuneri de proiecte - Pregătire**

Conform celor discutate în cadrul interviului cu reprezentanții POS DRU, pregătirea Ghidurilor Solicitanților nu a presupus nicio expertiză specifică, în sensul implicării unui expert extern în EȘ, pentru pregătirea Ghidurilor Solicitantului pentru cele 18 DMI-uri sau pentru celelalte, în vederea obținerii unui impact pozitiv în materie de egalitate de șanse și / sau de prevenire a oricăror forme de discriminare prin proiectele finanțate. Cu toate acestea, POS DRU fiind principalul program din România care acoperă proiecte legate de EȘ, direct și indirect, personalul AM ar trebui să posede cunoștințele necesare pentru implementarea adecvată a principiului.

### ► **Ghidul Solicitantului - explicații despre principiul EȘ**

**Cele 9 DMI-uri cu efect direct asupra egalității de șanse** au ca obiectiv eliminarea factorilor care ar putea duce la discriminare, prin acțiuni asupra anumitor categorii de persoane în situații vulnerabile (de ex. abandonul școlar timpuriu, șomajul în zonele rurale) sau prin crearea condițiilor necesare pentru ca grupurile vulnerabile să aibă acces



(egal) pe piața forței de muncă (de ex. economia socială). Dintre aceste 9 DMI-uri, două (și anume 6.2 Îmbunătățirea accesului și participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii și 6.3 Promovarea egalității de șanse pe piața muncii) sunt concentrate în mod special asupra celor două dimensiuni ale principiului EȘ, nediscriminarea (adică grupurile vulnerabile) și egalitatea de gen, dar într-un singur domeniu, respectiv accesul pe piața forței de muncă.

Ghidurile Solicitantului publicate pentru aceste intervenții specifice prezintă în mod adecvat raționamentul DMI-urilor, precum și activitățile eligibile, beneficiarii și grupurile țintă, iar aceste elemente decurg în mod logic din obiectivele și prevederile PO și ale DCI legate de principiul egalității de șanse și nediscriminării.

Din punctul de vedere al domeniilor țintă identificate de conceptul de EȘ dezvoltat în primul capitol al prezentului raport, Ghidurile celor 9 DMI-uri abordează în special: (1) educația: îmbunătățirea accesului la educație / educație și formare: adaptarea și echiparea pentru facilitarea accesului; (2) ocuparea forței de muncă: îmbunătățirea participării la piața muncii, promovarea activităților independente și a antreprenoriatului, evitarea discriminării pe piața muncii; (3) sănătatea, bunăstarea, incluziunea socială: proiecte la nivelul comunității și (4) drepturile fundamentale, în sensul promovării și contribuției la implementarea pentru toți a principiului egalității de șanse.

Ghidurile pentru cele 9 DMI-uri specifice conțin formulări clare referitoare la grupurile vulnerabile identificate conform conceptului de EȘ dezvoltat în primul capitol al prezentului raport, în conformitate cu logica de intervenție a DMI: toate categoriile sunt abordate de DMI 6.2 Îmbunătățirea accesului și participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii și 6.3 Promovarea egalității de șanse pe piața muncii, iar celelalte DMI abordează în mod specific: persoanele asistate (elevi, studenți, absolvenți), persoane care abandonează timpuriu școala, șomeri tineri și de lungă durată, persoane inactive economic din zonele rurale, în special tinerii și femeile, persoane sărace, persoane expuse din mai multe motive, inclusiv originea etnică, dizabilități sau vârstă.

Din punctul de vedere al domeniilor țintă identificate de conceptul de EȘ dezvoltat în primul capitol al prezentului raport, Ghidurile celor 9 DMI-uri abordează în special: (1) educația și formarea: participarea la formarea profesională, modernizarea sistemului educațional, (2) ocuparea: adaptarea și echiparea pentru facilitarea accesului, promovarea activităților independente și a antreprenoriatului, productivitatea și calitatea muncii, ameliorarea participării pe piața muncii. Principiul egalității de șanse și nediscriminării este integrat, în conformitate cu prevederile PO și ale DCI, în unele cazuri, prin activități eligibile orientative: în conformitate cu Ghidul specific, DMI 1.1 finanțează dezvoltarea unui sistem educațional la care să aibă acces *toți* (adică educația inclusivă), iar Ghidul General prevede că în cadrul acestui DMI „optimizarea / furnizarea serviciilor de mediere școlară etc. pentru elevii cu dizabilități, de origine romă, din zonele rurale și / sau aparținând altor grupuri vulnerabile vor beneficia de finanțare. DMI 1.2 finanțează activitățile care duc la creșterea accesului la educație terțiară, în special pentru populația din zonele rurale și din comunitatea romă etc.). DMI 4.1 finanțează programe pentru șomeri și pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă; DMI 1.4 finanțează integrarea principiilor EȘ în activitățile și procesele dezvoltate și implementate.

Toate GS ale DMI-urilor nespecifice oferă beneficiarilor posibilitatea (ca și în cazul DMI 1.4, menționat în paragraful anterior) de a implementa în cadrul proiectelor lor activități orientate asupra EȘ, de ex. module specifice în cadrul sesiunilor de formare. Dar, deși acestea reprezintă o modalitate optimă de integrare a EȘ la nivel de proiect, acestea nu sunt obligatorii și în cazul PO DCA.

Pe lângă activitățile orientate asupra grupurilor vulnerabile și a domeniului legat de EȘ, atât de către DMI-urile specifice, cât și de către DMI-urile nespecifice, toate cele 18 GS se referă clar la EȘ ca obiectiv pe orizontală al programului, cu scopul de a-l integra în intervențiile finanțate în cadrul acestora. Descrierea în GS a principiului EȘ se referă pe larg la prevederile legislației de bază în domeniu, în special OG 137/2000 și Legea 202/2002, deci atât la egalitatea de gen și nediscriminare, cât și la îmbătrânirea activă și la incluziunea socială. Prin formularea utilizată, GS interzic discriminarea și promovează, cu ajutorul integrării, eliminarea tuturor criteriilor de discriminare în toate domeniile prevăzute de legislația în vigoare. Cu toate acestea, GS nu precizează modalitatea de realizare a integrării la nivel de proiect: GS menționează că implementarea principiului trebuie luată în considerare la elaborarea proiectului și la efectuarea activităților aferente acestuia.

Formularele de cerere utilizate în POS DRU pentru cele 18 DMI-uri extind oarecum conceptul de EȘ, așa cum este utilizat în program în vederea integrării, deoarece se referă, pe lângă Legile 137/2000 și 202/2002, la prevederile consacrate în Constituție, în Codul Muncii, în OG 96/2003 pentru protecția maternității și la Legea 2010/1999 referitoare la concediul de paternitate).

#### ► *Formular de cerere de finanțare - cuprins*

Toate formularele de cerere conțin cerințe pentru solicitanți, care trebuie să arate cum va fi integrat principiul EȘ în proiectele lor: în (1) faza de elaborare, (2) în activitățile proiectului și (3) în managementul proiectului. Cu toate

acestea, la fel ca și în cazul GS, informațiile nu sunt suficient de specifice pentru a oferi solicitanților o imagine clară asupra modului în care pot implementa această cerință a programului.

► **Formular de cerere de finanțare - Cerințe de monitorizare**

Atât ghidurile, cât și formularele de cerere sunt specifice când furnizează solicitanților informații legate de procedurile de monitorizare (rapoarte și vizite) care trebuie urmate, precum și de indicatorii pentru care beneficiarii trebuie să colecteze și să raporteze date.

În același timp, indicatorii incluși în Ghiduri reprezintă și indicatori de performanță ai programului, dar și indicatori legați de grupurile țintă ale proiectelor, pentru care beneficiarii trebuie să efectueze colectarea de date primare și să raporteze AM, în conformitate cu Anexa XIII a Regulamentului de Implementare. De asemenea, ghidurile obligă beneficiarii să raporteze cu ajutorul rapoartelor de progres al programului informații privind activitățile specifice legate de egalitatea de șanse, așa cum impune Regulamentul FSE, articolul 10 chiar din partea POS DRU, prin intermediul raportului anual / final de implementare<sup>29</sup>.

► **Lansarea apelurilor de propuneri de proiecte - informare și publicitate**

Având în vedere logica intervenției POS DRU, situația din punctul de vedere al promovării aspectelor legate de egalitatea de șanse și nediscriminare este mai complexă decât în cazul programelor nespecifice, care integrează doar principiul. Conform celor discutate la interviul cu reprezentanții AM a POS DRU, programul a implementat numeroase activități de comunicare și informare, pentru a promova și a explica oportunitățile și cerințele tuturor DMI-urilor, specifice sau nespecifice. Pe lângă activitățile specifice de prezentare a EȘ, așa cum sunt finanțate în cadrul acestor DMI-uri (și prezentate mai jos), în cadrul lor a fost abordată și EȘ ca obiectiv pe orizontală al programului.

► **Mecanismul de depunere**

În ciuda concentrării asupra EȘ și a activităților strâns legate de EȘ, AM a POS DRU nu a luat în considerare posibilele obstacole în calea procesului de depunere a cererilor de finanțare de către reprezentanții anumitor grupuri vulnerabile. O astfel de abordare ar fi fost mult mai relevantă pentru POS DRU, în special deoarece printre beneficiarii eligibili se numără și ONG-uri care reprezintă interesele grupurilor vulnerabile.

► **Lansarea apelurilor - generarea proiectelor**

Conform celor discutate în cadrul interviului cu reprezentanții AM a POS DRU, AM și OI au sprijinit solicitanții la elaborarea proiectelor și a cererilor. Expertiza specifică implicată în acest proces a fost internă (adică personalul din cadrul AM și al OI), dar s-a asigurat și sprijin extern, de ex. prin externalizarea serviciilor de asistență.

### **Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative (PO DCA)**

Pentru PO DCA, am analizat cele mai recente GS pentru cele 3 DMI-uri acoperite de această evaluare pe orizontală: DMI 1.2 Creșterea responsabilizării administrației publice, DMI 1.3 Îmbunătățirea eficacității organizaționale și 2.2 Ameliorarea calității și eficienței furnizării serviciilor, deoarece acestea sunt cele mai complete, dar nu diferă substanțial de versiunile anterioare.

► **Apeluri de propuneri de proiecte – Pregătire**

Conform celor discutate în cadrul interviului cu reprezentanții PO DCA, pregătirea Ghidurilor Solicitanților nu a presupus nicio expertiză specifică, în sensul implicării unui expert extern specializat în probleme de EȘ, pentru pregătirea Ghidurilor Solicitantului, în vederea obținerii unui impact pozitiv în materie de egalitate de șanse și / sau de prevenire a oricăror forme de discriminare prin proiectele finanțate în cadrul POAT.

► **Ghidul Solicitantului - explicații despre principiul EȘ**

<sup>29</sup> După cum este cazul: (a) integrarea de gen, precum și orice acțiune cu specific de gen; (b) acțiuni pentru creșterea participării imigranților la ocupare și implicit mai buna lor integrare socială; (c) acțiuni de întărire a integrării în muncă și implicit îmbunătățirea gradului de incluziune socială a minorităților; (d) acțiuni de îmbunătățire a gradului de integrare în muncă și incluziunea socială a altor grupuri defavorizate, inclusiv a persoanelor cu dizabilități; (e) activități inovatoare, inclusiv o prezentare a temelor și a rezultatelor acestora, diseminarea și integrarea; (f) acțiuni transnaționale și / sau interregionale.

Aceste trei Ghiduri ale Solicitantului se referă în același mod la principiul egalității de șanse. Abordarea este holistică, așa cum este prevăzută în OG 137/2000, dar se referă și în mod specific la egalitatea de gen pe piața muncii. În mod inovator pentru programele fără intervenții specifice, PO DCA prevede cerințe minime care trebuie îndeplinite de proiecte, pentru a satisface criteriul respectiv de eligibilitate stabilit: beneficiarii trebuie să organizeze în cadrul proiectelor lor un modul / o secțiune de modul, un curs, un seminar sau o conferință care să promoveze și să crească nivelul de conștientizare a importanței principiului EȘ.

► **Formular de cerere de finanțare - cuprins**

Formularele de cerere impun în mod explicit solicitanților să descrie în cerere modul în care intenționează să aplice principiul EȘ și să respecte cerințele minime din GS în acest sens (cu alte cuvinte, care dintre activitățile solicitate vor fi implementate de proiect - un modul / un seminar / o conferință).

► **Formular de cerere de finanțare - Cerințe de monitorizare**

Formularul de cerere nu se referă la un sistem ulterior de monitorizare, dar cu toate acestea, ghidurile explică în mod clar că pentru proiecte va exista obligația de a raporta către AM (de ex. prin rapoarte de monitorizare) asupra modului în care au aplicat principiul egalității de șanse (inclusiv implementarea cerințelor minime). Deoarece PO DCA este un program finanțat prin FSE, trebuie să monitorizeze și indicatori care reflectă profilul beneficiarilor finali ai proiectelor din punctul de vedere al vârstei, genului, localizării (mediul rural / urban) sau aparținând unui alt grup vulnerabil (conform cerinței din Anexa XIII a Regulamentului de Implementare - consultați fișa programului pentru o descriere completă).

► **Lansarea apelurilor de propuneri de proiecte - informare și publicitate**

Pe lângă documentația furnizată potențialilor beneficiari la lansarea apelului de propuneri de proiecte, prezentată mai sus, a fost efectuată și o serie de activități de informare pentru toate DMI-urile analizate și pentru întregul program. Conform celor discutate la interviuri, principiul EȘ a fost acoperit în cadrul acestor activități, ca o temă distinctă, și nu au fost organizate evenimente separate pentru prezentarea egalității de șanse și a nediscriminării. Informațiile furnizate în cadrul campaniilor de Informare și Publicitate au fost de obicei aceleași ca și în documentele și ghidurile de programare.

Ca un exemplu de bună practică, pe lângă prevederea unor cerințe minime clare, AM a PO DCA a pus la dispoziția potențialilor beneficiari, dar și a beneficiarilor o broșură care prezintă mai multe detalii legate de legislația în vigoare și conceptele de EȘ și nediscriminare. Broșura<sup>30</sup> acoperă un al doilea obiectiv pe orizontală al PO DCA (și anume dezvoltarea durabilă) și o temă orizontală importantă pentru program și anume achizițiile publice. Broșura tratează principiul egalității de șanse din perspectiva relevantă pentru logica sa de intervenție, adică definește integrarea de gen ca fiind integrarea egalității de gen în ciclul de politici publice, în special formularea, precum și în procesele, procedurile, regulamentele și legile legate de administrația publică și elaborate de aparatul politico-administrativ.

Broșura face distincția între egalitatea de gen și nediscriminare, dar se referă explicit, în contextul nediscriminării, doar la persoanele cu dizabilități. Se ține seama de legislația europeană și națională esențială, iar alte strategii relevante la nivel național sunt menționate ca surse, dar acestea sunt legate mai mult de egalitatea de gen.

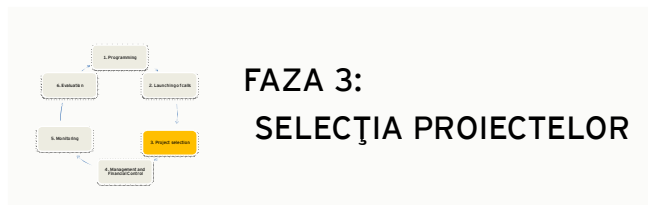
Obiectivul principal al broșurii îl constituie de fapt această dimensiune a egalității de șanse și este abordat în termeni generali. De exemplu, se pune accent pe egalitatea de gen, deși este posibil ca bărbații să fie sub-reprezențați în grupul țintă al programului (adică angajați din administrația publică) și o problemă foarte relevantă în contextul OP DCA și al EȘ, adică ponderea redusă a femeilor în funcții de decizie din aparatul politico-administrativ nu este menționată în mod explicit.

► **Mecanismul de depunere**

AM a PO DCA nu a luat în considerare barierele în calea procesului de depunere a cererilor de finanțare de către reprezentanții anumitor grupuri vulnerabile.

► **Lansarea apelurilor - generarea proiectelor**

Conform celor discutate la interviul cu reprezentanții AM a PO DCA, AM a sprijinit solicitanții la elaborarea proiectelor și a cererilor, atât prin servicii de asistență cât și direct, prin dezvoltarea împreună ideile de proiecte împreună cu potențialii beneficiari. Cu toate acestea, în proces nu a fost implicată nicio expertiză specifică, iar informațiile legate de EȘ au fost furnizate de către personalul AM.



### **Programul Operațional Regional (POR)**

#### ► **Criterii de eligibilitate**

După cum s-a menționat mai sus, POR a luat deja în calcul, din faza de programare, reflectarea principiului EȘ în evaluarea proiectului și în grila de selecție. Programul realizează acest lucru în faza de implementare, deoarece respectarea prevederilor legale referitoare la EȘ este utilizată de AM ca un criteriu de eligibilitate pentru toate DMI-urile analizate. Dovada îndeplinirii acestui criteriu de eligibilitate se face printr-o declarație a solicitantului (deoarece acesta este cazul tuturor programelor care au un criteriu de eligibilitate referitor la conformitatea proiectului cu legislația relevantă privind EȘ).

#### ► **Criterii de evaluare și de selecție**

Sistemul de evaluare a proiectelor POR conține și un sub-criteriu de selecție (și anume 2.8) în cadrul celui de-al doilea criteriu principal al grilei de evaluare și anume „Calitatea, maturitatea și sustenabilitatea proiectului”, prin care se evaluează dacă proiectul „implementează măsuri de promovare a principiului EȘ și nediscriminării”. Subcriteriul de selecție referitor la EȘ are aceeași greutate ca și celelalte sub-criterii din cadrul celui de-al doilea criteriu principal - toate cele 10 sub-criterii din cel de-al doilea criteriu principal pot primi maximum 6 puncte. Scorul maxim de 6 puncte se atribuie proiectelor care au o politică de EȘ și nediscriminare prin 1) stabilirea unor mecanisme pentru asigurarea EȘ în contractele semnate în cadrul proiectului, 2) identificarea aspectelor potențiale referitoare la discriminare în contextul proiectului și implementarea unor mecanisme pentru soluționarea acestora (fără a menționa niciunul în particular) și 3) crearea infrastructurii / adaptarea structurilor existente pentru persoanele cu dizabilități. Proiectele care respectă elementele 2 și 3 primesc numai 3 puncte, iar aplicațiile care „respectă cerințele legale minime în domeniu” (care trec efectiv de etapa de eligibilitate) primesc 1 punct. Dacă proiectul primește 0 puncte la acest sub-criteriu, este exclus automat din proces; totuși, în cazul acestui sub-criteriu, proiectele nu pot fi punctate cu 0, deoarece toate proiectele ajunse în această fază au trecut deja prin verificarea eligibilității, deci îndeplinesc cerințele minime ale legislației relevante.

Evaluarea acestui sub-criteriu și punctarea cererii de finanțare se bazează pe informațiile furnizate de solicitant în formularul de cerere (și anume secțiunile referitoare la grupul țintă, activitățile și managementul proiectului) și în studiul de fezabilitate.

#### ► **Instrumente / sesiuni de formare pentru evaluatorii de proiecte**

Evaluarea tehnico-financiară a cererilor în cadrul POR este efectuată de un grup de evaluatori, inclusiv un expert pe probleme legate de EȘ (vezi criteriul următor). Sub-criteriul de selecție legat de EȘ este punctat numai de evaluatorul pentru EȘ, de aceea sistemul POR nu aplică o abordare de „calibrare”.

Conform interviului cu reprezentanții AM a POR, evaluatorilor li s-au furnizat toate informațiile necesare, deși prin sesiuni de formare scurte, ceea ce le-a permis să-și îndeplinească sarcinile de evaluare. Informațiile și formarea legate de sub-criteriul EȘ din grila de evaluare au fost acoperite în cadrul acestor activități de informare și formare generală.

#### ► **Contractarea evaluatorilor de proiecte**

În conformitate cu specificațiile tehnice ale cererii de către AM a unor servicii de evaluare, cel puțin 5% din expertiza echipei trebuie să fie în domeniul social, în special în cel al egalității de șanse.

Expertul care efectuează evaluarea EȘ a fost denumit expert în servicii sociale / egalitate de șanse și deține (1) o diplomă universitară în științe sociale sau într-un domeniu similar (2) minimum 3 ani de experiență profesională în

implementarea serviciilor sociale / politicilor privind EȘ și (3) minimum 3 ani de experiență în evaluarea proiectelor legate de servicii sociale / promovarea EȘ / eliminarea discriminării.

Cu toate acestea, contractul referitor la serviciile de evaluare nu face nicio referire specifică la aplicare EȘ în cadrul său (de ex. la selectarea evaluatorilor).

### **Programul Operațional Sectorial Creșterea Competitivității Economice (POS CCE)**

#### ▶ *Criterii de eligibilitate*

După cum s-a menționat mai sus, POS CCE a luat în considerare în faza de programare reflectarea principiului EȘ în procesul de selecție a proiectelor. Respectarea legislației naționale relevante în domeniul EȘ nu este un criteriu de eligibilitate independent, ci o parte a unui criteriu general de eligibilitate, care abordează toate temele orizontale ale programului (adică EȘ, dezvoltarea durabilă și ajutoarele de stat) precum și cerințele de Informare și Publicitate.

#### ▶ *Criterii de evaluare și de selecție*

Grila de evaluare și de selecție a POS CCE nu conține niciun criteriu specific de EȘ ce ar favoriza proiectele care includ principiul egalității de șanse, deși, conform prezentării din cele 2 faze anterioare, programul schițează un profil de EȘ relevant atât la nivelul programului, cât și al proiectului.

#### ▶ *Instrumente / sesiuni de formare pentru evaluatorii de proiecte*

Deoarece EȘ nu este inclusă în grila de evaluare tehnico-financiară, nu au fost selectați evaluatori de proiect dedicați și nu au fost efectuate activități de formare și calibrare specifice pentru procesul de evaluare / în timpul acestuia.

#### ▶ *Contractarea evaluatorilor de proiecte*

Deoarece EȘ nu este inclusă în grila de evaluare tehnico-financiară, nu au fost selectați evaluatori de proiect cu o anumită experiență în domeniul EȘ, de aceea nu au fost semnate contracte pentru implicarea lor, cu sau fără clauze speciale legate de EȘ.

### **Programul Operațional Sectorial Mediu (POS Mediu)**

#### ▶ *Criterii de eligibilitate*

Abordarea POS Mediu este foarte asemănătoare cu cea a POS CCE (deși în faza de programare nu a fost planificată nicio abordare specifică): principiul EȘ este inclus în această fază într-un criteriu unic, general de eligibilitate care se referă la toate temele orizontale ale programului (adică EȘ și nediscriminare, dezvoltare durabilă, TIC, achiziții publice, ajutoare de stat) și obligă solicitanții să dovedească printr-o declarație că respectă și vor continua să respecte legislația națională și comunitară aplicabilă acestor teme.

#### ▶ *Criterii de evaluare și de selecție*

Grila de evaluare și de selecție a POS Mediu nu conține niciun criteriu specific de EȘ ce ar favoriza proiectele care includ principiul egalității de șanse, deși, conform prezentării din cele 2 faze anterioare, programul transează un profil de EȘ relevant atât la nivelul programului, cât și al proiectului.

#### ▶ *Instrumente / sesiuni de formare pentru evaluatorii de proiecte*

Deoarece EȘ nu este inclusă în grila de evaluare tehnico-financiară, nu au fost selectați evaluatori de proiect dedicați și nu au fost efectuate activități de formare și calibrare specifice pentru procesul de evaluare / în timpul acestuia.

#### ▶ *Contractarea evaluatorilor de proiecte*

Deoarece EȘ nu este inclusă în grila de evaluare tehnico-financiară, nu au fost selectați evaluatori de proiecte cu o anumită experiență în domeniul EȘ, de aceea nu au fost semnate contracte pentru implicarea lor, cu sau fără clauze speciale legate de EȘ.

### **Programul Operațional Sectorial Transport (POS T)**

#### ▶ *Criterii de eligibilitate*

Ca și în cazul POS Mediu, POS T nu a luat în considerare în faza de programare faptul că va reflecta în orice mod principiul EȘ în procedura de selecție a proiectelor. Cu toate acestea, POS T a inclus în această procedură un criteriu de eligibilitate specific, care se referă la trei teme orizontale: ajutorul de stat (dacă este cazul), EȘ și nediscriminarea, respectiv dezvoltarea durabilă. Declarația conform căreia solicitantul respectă legislația în vigoare pentru cele două

teme orizontale extinde implementarea principiului și în cadrul contractelor care urmează a fi semnate în cadrul proiectelor.

► **Criterii de evaluare și de selecție**

Grila de evaluare și selecție a POS T nu conține niciun criteriu specific de EȘ ce ar favoriza proiectele care includ principiul egalității de șanse, deși, conform prezentării din cele 2 faze anterioare, programul conține elemente legate de EȘ pe care intenționează să le aplice (de ex. accesul egal al femeilor și al romilor la locurile de muncă create în cadrul programului)

► **Instrumente / sesiuni de formare pentru evaluatorii de proiecte**

Deoarece EȘ nu este inclusă în grila de evaluare tehnico-financiară, nu au fost selectați evaluatori de proiect dedicați și nu au fost derulate activități de formare și calibrare specifice pentru procesul de evaluare / în timpul acestuia.

► **Contractarea evaluatorilor de proiecte**

Deoarece EȘ nu este inclusă în grila de evaluare tehnico-financiară, nu au fost selectați evaluatori de proiect cu o anumită experiență în domeniul EȘ, de aceea nu au fost semnate contracte pentru implicarea lor, cu sau fără clauze speciale legate de EȘ.

### **Programul Operațional Asistență Tehnică (POAT)**

► **Criterii de eligibilitate**

După cum s-a menționat mai sus, în conformitate cu prevederile DCI, POAT a luat în considerare în faza de programare reflectarea principiului EȘ în procedura de evaluare a proiectelor. Cu toate acestea, deoarece în cadrul acestui proiect nu se definește un set clar de criterii de evaluare, nu există niciun criteriu specific de EȘ elaborat și aplicat cererilor depuse în cadrul acestui program.

► **Criterii de evaluare și de selecție**

Deși Ghidul Solicitantului prevede că AM va lua în considerare, la evaluarea propunerilor de proiecte, respectarea de către acestea a legislației naționale și comunitare în vigoare, inclusiv cea referitoare la egalitatea de șanse, această abordare generală nu este dusă mai departe, de exemplu printr-un sub-criteriu de selecție sau alt element similar. Acest lucru ar fi fost deosebit de util pentru implementarea și creșterea nivelului de conștientizare a principiului EȘ, prin elaborarea / selectarea unor proiecte care ar fi inclus activități de integrare a EȘ, cum s-a procedat în cazul PO DCA.

► **Instrumente / sesiuni de formare pentru evaluatorii de proiecte**

Deoarece EȘ nu este inclusă în grila de evaluare tehnico-financiară a PO DCA, iar evaluarea și selectarea cererilor în cadrul PO DCA se efectuează intern, nu au fost selectați evaluatori de proiecte dedicați (externi) și nu au fost derulate activități specifice de formare și calibrare pentru procesul de evaluare / în timpul acestuia.

► **Contractarea evaluatorilor de proiecte**

Deoarece EȘ nu este inclusă în grila de evaluare tehnico-financiară a PO DCA, iar evaluarea și selecția cererilor în cadrul PO DCA se efectuează intern, nu au fost selectați evaluatori de proiect cu o anumită experiență în domeniul EȘ, de aceea nu au fost semnate contracte pentru implicarea lor, cu sau fără clauze speciale legate de EȘ.

### **Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU)**

Pentru a analiza modul în care principiul EȘ este integrat în sistemul de evaluare și de selecție al POS DRU, am analizat prevederile în vigoare ale Ghidurilor Solicitantului generale și specifice și grilele de eligibilitate, evaluare și selecție aplicate în cazul celor 18 DMI-uri acoperite de această evaluare. Prevederile în materie de EȘ, criteriile de eligibilitate, evaluare și selecție, precum și declarația în sprijinul conformității sunt similare pentru toate DMI-urile.

► **Criterii de eligibilitate**

POS DRU utilizează două seturi de grile de eligibilitate: una pentru verificarea eligibilității solicitantului și alta pentru verificarea eligibilității proiectului. Niciuna din cele două grile nu conține un criteriu specific legat de EȘ prin care solicitanții să trebuiască să declare sub jurământ că respectă legislația referitoare la EȘ în vigoare la nivel național și european. Cu toate acestea, solicitanții trebuie să atașeze la formularul de cerere o anexă (în majoritatea cazurilor, anexa nr. 5), care reprezintă o declarație sub jurământ și prin care solicitantul se angajează să respecte principiul EȘ, așa cum este acesta stabilit de către program în formularul de cerere (și anume cu referiri la Constituție, la Legile cadru 137/2000 și 2002/2000, precum și la ordonanțele și legile referitoare la concediile de maternitate și de

paternitate). Totuși, această declarație este considerată ca făcând parte integrantă din formularul de cerere și nu este legat de un anumit criteriu (de eligibilitate sau evaluare și selecție).

Grilele de eligibilitate acoperă de asemenea criteriile legate de „relevanță”, care asigură faptul că proiectele care trec în faza de evaluare sunt conforme și vor contribui la atingerea obiectivelor programului, deci inclusiv la implementarea diferitelor aspecte legate de EȘ, așa cum sunt prevăzute de DMI-urile programelor.

► **Criterii de evaluare și de selecție**

Grilele de evaluare, atât pentru intervențiile specifice, cât și pentru cele nespecifice ale POS DRU conțin 4 criterii principale: relevanța, metodologia, sustenabilitatea și eficiența din punctul de vedere al costurilor, detaliate în continuare prin 21 de sub-criterii.

Ca și în cazul grilei de eligibilitate, prin criteriul principal al „relevanței” se evaluează dacă proiectele propuse sunt conforme cu strategiile europene și naționale relevante, precum și cu strategia POS DRU / AP / DMI. Multe din aceste strategii fie se adresează direct diferitelor domenii ale EȘ și grupuri vulnerabile, fie au cel puțin un impact indirect asupra situației acestora, de aceea criteriul „relevanței” este fundamental pentru implementarea principiului prin intermediul proiectelor POS DRU (specifice sau nu).

Pe lângă setul de criterii referitoare la relevanță, POS DRU introduce principiul EȘ și nediscriminării în grila de evaluare în trei moduri specifice:

- În cadrul celui de-al doilea criteriu principal de evaluare („Metodologia”), se stabilește un sub-criteriu referitor la garantarea accesului grupului țintă al proiectului la activitățile acestuia, în mod nediscriminatoriu. Acest sub-criteriu este punctat cu 4 puncte (în anumite cazuri cu 2) din cele 40 de puncte pentru criteriul de bază (deci 5-10%) și cu 100 pentru întregul set de criterii (deci 2-4%).
- În cadrul aceluiași criteriu principal, un alt sub-criteriu se referă la contribuția proiectului la alte 4 obiective orizontale ale POS DRU (și anume dezvoltarea durabilă, TIC, îmbătrânirea activă și abordarea interregională și transnațională). Deoarece acest sub-criteriu poate fi punctat, pe ansamblu, cu maximum 4 puncte, „îmbătrânirea activă” poate primi maximum 1 punct, adică 1% din numărul maxim total de puncte pe care le poate primi un proiect).
- În cadrul criteriului principal „sustenabilitate”, un sub-criteriu se referă la „abordarea integratoare”, definită ca gradul de integrare (preluare) a rezultatelor proiectului în alte strategii sau activități. Acest sub-criteriu poate fi punctat cu maximum 4 puncte, adică 4% din scorul maxim posibil).

Lăsând la o parte criteriul „relevanței”, integrarea EȘ reprezintă între 7 și 9% din totalul aspectelor pe care ar trebui să le transmită proiectele finanțate în cadrul POS DRU.

► **Instrumente / sesiuni de formare pentru evaluatorii de proiecte**

După informațiile primite de la AM a POS DRU în cadrul interviului cu reprezentanții acesteia și conform cu prezentarea și analiza în cadrul primei evaluări intermediare a POS DRU,<sup>31</sup> ghidurile și sesiunile de formare necesare le-au fost asigurate membrilor comitetului de evaluare și au abordat principiul EȘ atât din punctul de vedere al (1) obiectivelor, operațiunilor și activităților aferente DMI-urilor, al realizărilor imediate și al rezultatelor intervențiilor (specifice și nespecifice), cât și din punctul de vedere al (2) integrării sale în conformitate cu criteriile de selecție prezentate mai sus.

Sistemul de evaluare oferă posibilitatea generală de a calibra scorurile acordate cererilor, deci implicit pentru sub-criteriile legate de EȘ, deoarece fiecare solicitare este evaluată de doi evaluatori, iar dacă aplicația este aprobată de unul dintre evaluatori și respinsă de celălalt, se inițiază o procedură de reconciliere. Scorurile atribuite cererii sunt reconciliate între cei doi evaluatori dacă diferența dintre ele este sub 20 de puncte și de către un al treilea evaluator, dacă diferența depășește 20 de puncte.

► **Contractarea evaluatorilor de proiecte**

Evaluarea proiectelor s-a efectuat cu sprijinul personalului intern al POS DRU și al unor evaluatori externi. Evaluatorii externi au fost selectați direct de către AM și incluși într-o bază de date, în special după patru criterii: (1) experiență în analiza conform unor criterii multiple, (2) management financiar și (3) management de proiect și (4) experiențe

---

<sup>31</sup> Consultați pagina 88 a Raportului Final de Evaluare, Prima evaluare intermediară a POS DRU

similare anterioare. Evaluatorii externi au fost de asemenea angajați prin contracte de servicii de AT; în acest caz, aceștia au fost selectați de contractant, iar în cadrul acestui proces, experiența echipei relevantă pentru prevederile DMI-urilor, inclusiv cele legate de EȘ, a constituit criteriul cel mai important.

În conformitate cu informațiile furnizate de AM a POS DRU în cadrul interviului cu reprezentanții acesteia, evaluatorii au avut expertiza necesară pentru evaluarea corespunzătoare a cererilor și a integrării principiului EȘ, deoarece erau în general experți în domeniile conexe, finanțate în cadrul programului.

Cu toate acestea, contractul prin care au fost angajați nu conținea nicio prevedere specifică privind selecția evaluatorilor cu respectarea principiului EȘ.

### **Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative (PO DCA)**

#### **▶ Criterii de eligibilitate**

Pentru implementarea abordării sale originale în materie de integrare a EȘ în intervențiile sale, PO DCA a introdus în grila de selecție atât un criteriu de eligibilitate, cât și un criteriu de selecție care se referă la acest principiu.

Criteriul de eligibilitate asigură implementarea cerințelor minime referitoare la integrarea EȘ la nivel de proiect (prin module / ateliere de lucru / conferințe de formare): proiectele care nu includ aceste acțiuni în setul lor de activități și nu prevăd clar un buget aferent sunt eliminate chiar din faza de verificare administrativă și a eligibilității.

Gradul în care proiectul îndeplinește acest criteriu de eligibilitate este evaluat pe baza informațiilor completate chiar în formularul de cerere.

#### **▶ Criterii de evaluare și de selecție**

Pe lângă criteriul de eligibilitate, în grila de evaluare a programului a fost inclus un criteriu de selecție care acoperă principiul EȘ. Criteriul legat de EȘ poate fi punctat cu maximum 2 puncte din 100, dacă proiectul propune măsuri legate de EȘ în afara setului de cerințe minime. Cu toate acestea, grila de evaluare nu oferă alte informații privind tipurile de activități pe care le poate efectua beneficiarul pentru a îndeplini acest criteriu și a primi cele 2 puncte (sau 1 punct, dacă îl îndeplinește doar parțial), deși acestea sunt stabilite și punctate separat de alte principii orizontale.

#### **▶ Instrumente / sesiuni de formare pentru evaluatorii de proiecte**

După cum s-a menționat mai jos și s-a discutat în cadrul interviului cu AM a PO DCA, se pare că în procesul de evaluare a cererilor nu au fost implicați evaluatori externi de proiecte cu expertiză specifică în domeniul EȘ. Cu toate acestea, în general, evaluatorii externi au beneficiat de toate informațiile și formarea necesare pentru îndeplinirea sarcinilor atribuite, inclusiv privind modul de evaluare a îndeplinirii de către cereri a criteriului de selecție referitor la EȘ și a oportunității acordării celor 2 puncte alocate. Prima evaluare intermediară a programului a confirmat această abordare eficientă<sup>32</sup>.

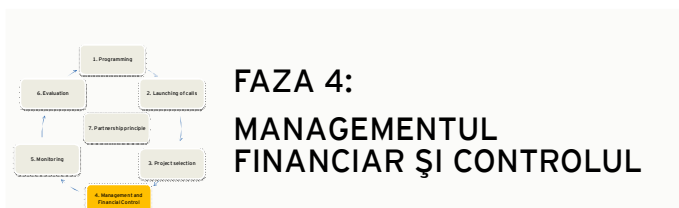
#### **▶ Contractarea evaluatorilor de proiecte**

Echipele de evaluatori implicați în cadrul PO DCA nu au avut membri cu expertiză specifică în domeniul EȘ, pentru evaluarea adecvată a gradului de îndeplinire a criteriului de EȘ de către cererile de finanțare și a oportunității acordării celor 2 puncte alocate. Totodată, contractul prin care au fost angajați nu conținea nicio prevedere specifică privind selectarea evaluatorilor cu respectarea principiului EȘ.

---

<sup>32</sup> Raportul final de evaluare, paragraful 176





### Toate PO-urile sunt prezentate împreună

#### ► **Alocarea financiară**

Cele două programe prin care sunt finanțate intervențiile specifice și anume POS DRU și POR alocă acestora în mod explicit o cotă de finanțare. Cu toate acestea, alocarea se face la nivelul DMI și nu s-a asigurat nicio defalcare în continuare (de ex. pe genuri, pe grupuri vulnerabile) la realizarea alocării financiare a programului. Niciunul din cele 5 programe, nici măcar PO DCA, care are o strategie de integrare, nu a avut fonduri alocate și rezervate pentru intervenții legate de EȘ.

#### ► **Structuri**

Această secțiune a fost redactată pe baza „Descrierii sistemelor de management și control” (DSMC) a tuturor programelor operaționale, a descrierii structurii de management și implementare prezentate în textul PO, precum și a informațiilor primite în cadrul interviurilor cu reprezentanții AM.

În sistemele de management și control financiar ale celor 7 programe nu există nicio normă, niciun mecanism și nicio structură legate de EȘ. În general, pentru toate programele, documentele menționate mai sus conțin declarații generale legate de egalitatea de șanse și nediscriminare, care au la bază legislația cadru în vigoare:

1. AM răspunde de managementul și implementarea programului în conformitate cu legile comunitare (inclusiv privind egalitatea de șanse);
2. Comitetul de Monitorizare este informat despre acțiunile întreprinse legate de temele orizontale: egalitate de șanse și dezvoltare durabilă;
3. Toate contractele de achiziții publice vor fi atribuite în conformitate cu noua legislație națională armonizată; principiile aplicate la contractare sunt: nediscriminarea, tratamentul egal [...];
4. Acolo unde este cazul, adică pentru toate programele, cu excepția POAT, DSMC prevede că EȘ va fi preluată în procedura de evaluare a proiectului, ca și criteriu de eligibilitate;
5. Textul tuturor programelor operaționale conține o referire generală la sistemul de indicatori, așa cum este prevăzut în legislația cadru europeană: datele trebuie defalcate (dacă este cazul) după diferite criterii, inclusiv în funcție de gen. Niciun alt grup vulnerabil nu este menționat în acest context.
6. Modelul de contract de finanțare utilizat în toate PO conține o clauză generală prin care beneficiarii sunt obligați să respecte legislația națională și europeană aplicabilă, inclusiv cea referitoare la egalitatea de șanse.

După cum s-a menționat în etapa 1, „Programarea”, 4 PO-uri au luat în considerare din start aplicarea principiului egalității de gen la alcătuirea componenței CM, și anume POR<sup>33</sup>, POS CCE, POAT și PO DCA. În practică, aceste intenții bune nu s-au materializat, deoarece numirea fiecărui reprezentant în CM reprezintă răspunderea și sarcina instituției din care face parte membrul respectiv, cu excepția POAT, ceea ce se pare că a obligat instituțiile să desemneze femei ca membri ai CM<sup>34</sup>, astfel încât acestea să fie formate din 60% femei și 40% bărbați și să stimuleze astfel prezența femeilor în funcții de decizie.

Numai unele din Comitetele de Monitorizare ale celor 7 programe includ în componență instituții specializate în probleme legate de EȘ, dar în unele cazuri acestea au doar rol de observator.

<sup>33</sup> Care prevedea de asemenea că mai multe instituții care reprezintă grupuri vulnerabile (femei, persoane cu dizabilități, pensionari) vor fi membri ai CRES

<sup>34</sup> RAI privind POAT 2008, pagina 12

POS DRU constituie un bun exemplu în acest sens, deoarece trebuie să ia în considerare propria logică de intervenție: CM al POS DRU are ca membri toate instituțiile care reprezintă principalii actori implicați din domeniul egalității de șanse (drepturilor copilului, formarea profesională a adulților, romii, femeile și bărbații, persoanele cu dizabilități), dar și alți reprezentanți ai societății civile (de ex. Centrul „Parteneriat pentru Egalitate”).

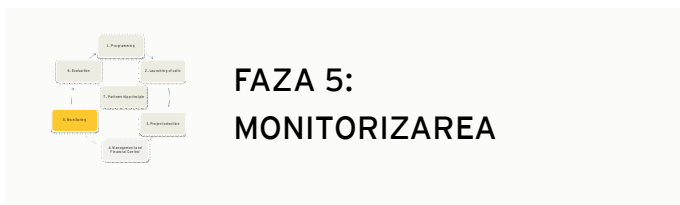
Instituția cea mai prezentă ca membru al CM al programelor este Direcția Generală (fosta Agenție Națională) pentru Egalitatea de Gen, ca membru permanent al POS CCE, POAT și ca observator pentru POS Mediu și PO DCA. Nicio altă instituție legată de EȘ nu este reprezentată în CM ale acestor 4 programe, cu excepția POS DRU însuși.

În esență, CM ale diferitelor programe cuprind:

- ▶ POS CCE, POAT : Direcția Generală (fosta Agenție Națională) pentru Egalitatea de Gen (DGEG) - ca membru permanent și AM a POS DRU ca membru permanent;
- ▶ POS Mediu, PO DCA: Direcția Generală (fosta Agenție Națională) pentru Egalitatea de Gen (DGEG) - ca observator și AM a POS DRU ca membru permanent;
- ▶ POR: POS DRU ca membru permanent și Agenția Națională pentru Romi ca observator;
- ▶ POS T: niciuna.

Luând în considerare abordarea generală a EȘ, POAT constituie un exemplu pozitiv de participare la CM din punctul de vedere al EȘ, în timp ce CM al POR se concentrează strict asupra romilor, în timp ce setul său de indicatori reflectă cel puțin alte trei categorii de grupuri vulnerabile: elevi și studenți / persoane cu dizabilități / femei. Cu toate acestea, în cadrul interviurilor cu reprezentanți ai AM, s-a afirmat că reprezentanții DGEG, cel puțin, nu contribuie la dezbaterile care au loc în cadrul CM.

Cu excepția POS DRU și a POR, unde personalul cu experiență necesar pentru gestionarea aspectelor legate de EȘ ale programului este considerat existent<sup>35</sup>, în nicio AM nu există personal dedicat în acest scop și cu siguranță *niciun Consilier pentru Egalitate*. Aceștia nici nu sunt considerați necesari, după cum afirmă reprezentanții intervievați ai AM a POS T și ai AM a POAT, două programe care constituie, din nou, practici mai puțin bune în contextul acestui studiu.



### Programul Operațional Regional (POR)

#### ▶ Sistemul de indicatori

Pentru această fază, adică „Monitorizarea”, POR a fost selectat ca bună practică, deoarece a îndeplinit majoritatea sub-criteriilor stabilite în acest scop, cu excepția criteriului 1.1 „Existența în cadrul sistemului programului a unor indicatori necesari pentru analiza și monitorizarea acestuia (consultați secțiunea 2.2.3 și Anexa 5 pentru descrierea completă a acestei bune practici).

Deși nu este un program FSE, datorită accentului pe infrastructura socială, POR a stabilit un sistem de indicatori pentru reflectarea efectului pozitiv al activităților sale asupra grupurilor țintă, din perspectiva egalității de șanse (cu alte cuvinte, indicatori sunt defalcați, dacă este cazul, pe genuri, minorități etnice, persoane cu dizabilități, grupe de vârstă, zone rurale / urbane, elevi / studenți cu dizabilități).

Indicatorii de EȘ la nivel de program sunt preluați de proiecte, prin formularul de cerere, care devine anexă la contractul de finanțare, iar beneficiarii comunică AM a POR datele respective, prin intermediul rapoartelor periodice de progres al proiectelor. Astfel, AM poate colecta datele necesare pentru indicatorii de EȘ la nivel de program și îi poate prezenta în Rapoartele Anuale de Implementare.

<sup>35</sup> În conformitate cu informațiile colectate cu ocazia interviurilor efectuate

Modelul de rapoarte de progres ale proiectului conține și o secțiune standard (5.4) în care beneficiarii trebuie să prezinte (dacă este cazul) informații calitative asupra modului de aplicare a principiului EȘ în cadrul proiectelor.

► **Cerințe de raportare**

Deoarece AM a POR dispune de sistemul de indicatori necesar, atât la nivel de program, cât și de proiect, pentru colectarea datelor privind indicatorii de egalitate, RAI prezintă informații cuprinzătoare despre acest subiect. POR este de asemenea singurul program (în afară de POS DRU) care a pregătit alte tipuri de rapoarte legate de EȘ decât RAI. Acestea pun accentul pe efectele programului asupra minorității române și au fost publicate la solicitarea CM, dar nu în mod regulat (consultați cazul specificat în Anexa 5 pentru o descriere detaliată a ambelor aspecte).

► **Manualele de implementare**

Pe lângă prevederile Ghidului Solicitantului și broșura menționată mai sus (prezentată în detaliu în cazul anexat în Anexa 5), nu se furnizează beneficiarilor alte informații privind modul în care trebuie / pot asigura / integra EȘ în proiectele lor. După cum s-a confirmat la interviul cu reprezentanții AM a POR, beneficiarii au beneficiat de consiliere suplimentară din partea AM pentru a rezolva această problemă prin canalele de asistență regulată (de ex. serviciul de asistență și OI), în conformitate cu abordarea de către program a EȘ explicată în broșura despre EȘ.

### **Programul Operațional Sectorial Creșterea Competitivității Economice (POS CCE)**

► **Sistemul de indicatori**

În sistemul de indicatori ai programului nu există indicatori de context care să permită analiza de context și monitorizarea aspectelor legate de EȘ relevante pentru POS CCE.

Deși unele DMI-uri ale programului ar putea avea un impact indirect asupra mai multor grupuri vulnerabile (și anume tineret, femei, persoane cu dizabilități, persoane din zone izolate), iar acest lanț cauză-efect este identificat în program, el nu este reflectat în sistemul de indicatori stabilit de POS CCE. Cu excepția indicatorului „locuri de muncă nou create”, pentru care datele sunt colectate și raportate pe genuri (bărbați / femei), niciunul din indicatorii POS CCE, în special cei utilizați pentru monitorizarea DMI cu efect indirect asupra EȘ, nu este defalcat suplimentar pe categorii vulnerabile.

Modelul de raport de monitorizare a progresului proiectului conține, totuși, o secțiune (tot 5.4, ca și în cazul POR) în care beneficiarul poate prezenta (dacă este cazul) în mod calitativ modul în care aplică principiul EȘ în cadrul activităților sale.

► **Cerințe de raportare**

RAI reflectă această abordare, deoarece *conțin doar informații generale în sub-secțiunea dedicată, nu și detalii privind modul în care programul a ameliorat situația grupurilor vulnerabile cărora le-a fost aplicat* (de ex. persoanelor din zone rurale izolate, cercetătorilor tineri, antreprenorilor de sex feminin).

Tema pe orizontală privind EȘ a programului este tratată în capitolul 2.2 Respectarea legislației comunitare. Această secțiune se referă numai la efectele programului din punctul de vedere al accesului femeilor la locurile de muncă, în conformitate cu obiectivele Strategiei de la Lisabona. În același timp, secțiunea prezintă în mod nespecific și neclar faptul că investițiile în cercetare-dezvoltare și TIC au un efect pozitiv asupra egalității de șanse și reia pașii programului pentru aplicarea principiului prin reflectarea EȘ ca un criteriu de eligibilitate<sup>36</sup> susținut printr-o declarație, în formularul de cerere, în contractul de finanțare, în rapoartele de monitorizare a proiectului și în planul de comunicare (așa cum este prezentat și analizat în această evaluare)

► **Manualele de implementare**

Singurele informații furnizate beneficiarilor POS CCE privind modul în care trebuie să asigure / integreze EȘ la nivel de proiect (în acest pas, care urmează după etapa 3, „selecția”) se găsesc în instrucțiunile pentru redactarea rapoartelor de progres al proiectului. Totuși, acestea se limitează la două detalii: (1) modul în care beneficiarii aplică principiul EȘ la atribuirea contractelor și (2) faptul că descrierea în raportul de progres trebuie să corespundă cu ceea ce a prezentat beneficiarul în formularul de cerere.

<sup>36</sup> și, în conformitate cu RAI 2001, pagina 26, ca și criteriu de selecție în anumite cazuri - totuși, analiza noastră nu a identificat astfel de cazuri.

**Programul Operațional Sectorial Mediu (POS Mediu)****► Sistemul de indicatori**

În sistemul de indicatori ai programului nu există indicatori de context care să permită analiza de context și monitorizarea aspectelor legate de EȘ relevante pentru POS Mediu.

Sistemul de indicatori al POS Mediu nu defalchează datele colectate despre sub-grupuri, care ar reflecta efectele programului asupra categoriilor vulnerabile, în special - și cel mai important, efectele programului asupra populației rome, dar și asupra persoanelor cu dizabilități și a femeilor. Ca urmare, deși modelul de raport de proiect se referă la principiul egalității de șanse și obligă beneficiarii să prezinte modul în care aplică principiul EȘ în proiectele lor (doar printr-o întrebare cu răspuns da / nu), ceea ce implică faptul că nu se colectează niciun fel de informații legate de aceste aspecte, abordare care implică faptul că programul pornește oricum de la presupunerea că proiectele nu au niciun efect asupra EȘ și nu o monitorizează.

**► Cerințe de raportare**

Prin urmare, calitatea informațiilor privind aplicarea principiului „egalității de șanse” prezentat în RAI ale POS Mediu este slabă. RAI 2009 și 2010 conțin informații foarte generale despre EȘ: faptul că programul aplică un criteriu de eligibilitate care asigură respectarea de către beneficiarii selectați a legislației în domeniu; faptul că obligă beneficiarii să completeze, în formularul de cerere, modul în care aplică principiul la nivelul proiectului și faptul că activitatea / abordarea lor în această privință este monitorizată pe durata implementării proiectului (prin raportul de progres).

RAI 2011 nu mai conține nicio informație despre EȘ, iar programul nu solicită și nu prezintă niciun alt raport legat de EȘ.

► **Manualele de implementare**

În materialele puse la dispoziția beneficiarilor POS Mediu cu rol orientativ pentru implementarea proiectelor acestora (adică „Reguli de implementare a proiectelor POS Mediu”) nu există niciun fel de informații privind modul de implementare a principiului EȘ.

**Programul Operațional Sectorial Transport (POS T)**

► **Sistemul de indicatori**

Abordarea în cadrul POS T este foarte asemănătoare cu cea din cadrul POS Mediu. Nu există în sistemul de indicatori al programului indicatori de context care să permită analiza de context și monitorizarea aspectelor legate de EȘ relevante pentru POS T, de ex. privind persoanele cu dizabilități și necesitățile de transport sau de acces la transport ale acestora.

Sistemul de indicatori al POS T nu defalchează în niciun fel datele colectate pe sub-grupuri, pentru a reflecta efectele programului asupra categoriilor vulnerabile, de ex. numărul de persoane cu dizabilități în rândul pasagerilor pentru modurile de transport.

POS Transport nu monitorizează indicatorii legați de EȘ, iar proiectele nu raportează modul în care ar putea influența / aplica principiul EȘ, nici măcar, de ex. în cazul AP 2, acolo unde se are în vedere faptul că zonele rurale vor beneficia de un acces mai bun la serviciile medicale, datorită intervențiilor programului, sau cel puțin numărul de proiecte care asigură un acces mai bun al persoanelor cu dizabilități la infrastructura de transport feroviar, rutier, naval și aerian.

Modelul de raport de progres al proiectului nu conține nicio referire la EȘ și la informații, fie ele și calitative, despre modul în care beneficiarul aplică acest principiu în proiect, inclusiv la nivel de contracte.

► **Cerințe de raportare**

Prin urmare, calitatea informațiilor privind aplicarea principiului „egalității de șanse” prezentat în RAI ale POS T este slabă. RAI prezintă un singur paragraf cu informații foarte generale despre EȘ: faptul că programul aplică un criteriu de eligibilitate, care asigură respectarea de către beneficiarii selectați a legislației în domeniu și faptul că obligă beneficiarii să completeze, în formularul de cerere, modul în care vor aplica principiul la nivel de proiect.

► **Manualele de implementare**

Deoarece principiul EȘ nu este urmărit în niciun fel după selecția și aprobarea proiectelor, nu există niciun fel de informații în materialele puse la dispoziția beneficiarilor POS T cu rol orientativ pentru implementarea proiectelor.

**Programul Operațional Asistență Tehnică (POAT)**

► **Sistemul de indicatori**

În sistemul de indicatori al programului nu există indicatori de context care să permită analiza de context și monitorizarea aspectelor legate de EȘ relevante pentru POAT.

POAT nu monitorizează indicatorii legați de EȘ, deși prevede și implementează activități legate de EȘ și activități în care ar fi putut fi integrat principiul EȘ. Totodată, sistemul de indicatori al POAT nu prezintă informații defalcate pe genuri, în ciuda tipurilor de intervenții (de ex. formare) în care ar fi fost posibilă integrarea principiului EȘ.

În modelul de raport de progres al proiectului s-a introdus o secțiune dedicată EȘ, dar programul nu colectează informații, fie și calitative, privind modul în care proiectele finanțate abordează acest principiu.

► **Cerințe de raportare**

Prin urmare, paragrafele din RAI prezintă doar informații generale privind modul în care programul aplică principiul la nivel general. Informațiile prezentate corespund conceptului de EȘ respectat de POAT, așa cum este descris în secțiunile anterioare:

- ▶ Egalitatea de șanse aplicată la numirea reprezentanților instituțiilor ca membri ai CM, pentru a îmbunătăți accesul femeilor la procesul de luare a deciziilor (în 2008 se preconiza ca 60% din membrii CM să fie femei<sup>37</sup>),
- ▶ Reprezentantul Direcției Generale pentru Egalitatea de Gen în CM;
- ▶ Beneficiarul are posibilitatea de a furniza în formularul de cerere și în raportul de progres al proiectului informații privind modul în care aplică EȘ;
- ▶ Principiul este respectat în contractele semnate de AM a POAT și în proiectele finanțate în cadrul POAT.

AM a POAT nu publică rapoarte speciale privind EȘ, nici în mod regulat, nici ocazional.

▶ **Manualele de implementare**

AM a POAT nu furnizează beneficiarilor nicio altă informație privind modul de asigurare / integrare în proiecte a principiului egalității de șanse.

**Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU)**

▶ **Sistemul de indicatori**

Deși nu sunt definiți ca indicatori de context, POS DRU este susținut de o analiză socio-economică cuprinzătoare, bazată pe indicatori macroeconomici și statistici semnificativi, utilizați atât la nivel național, cât și la nivelul UE. Indicatorii de mai jos (printre alții), utilizați pentru analiza POS DRU, pot fi considerați indicatori de context pentru acest program și includ mai multe aspecte aferente principiului EȘ:

- ▶ Ponderea populației cu vârsta între 18 și 24 de ani cu educație de nivel maxim secundar inferior și fără nicio educație sau formare ulterioară
- ▶ Ponderea populației adulte cu vârsta între 25 și 64 de ani care participă la educație și formare
- ▶ Ponderea persoanelor care abandonează timpuriu educația și formarea, pe genuri
- ▶ Ponderea populației cu vârste între 30 și 34 de ani care a absolvit studii post-universitare
- ▶ Ponderea ocupării persoanelor cu vârsta între 55 și 64 de ani
- ▶ Ratele de ocupare pe vârste, genuri și niveluri de educație
- ▶ Rata șomajului pe termen lung, pe sexe și grupe principale de vârstă
- ▶ Ponderea populației cu risc de sărăcie sau excluziune, pe genuri
- ▶ Ponderea populației cu risc de sărăcie după transferuri sociale, pe genuri

Motivul pentru care POS DRU nu a fost selectat ca exemplu de bună practică pentru această fază, în ciuda informațiilor semnificative generate de sistemul său de monitorizare și raportare privind egalitatea de șanse și nediscriminarea îl constituie faptul că programul se limitează în general la conformarea cu unele cerințe formale și nu prezintă inovații remarcabile în materie de monitorizare a egalității de șanse.

În conformitate cu cerințele Anexei XIII a Regulamentului de Implementare, așa cum este prezentat în tabelul de mai jos, POS DRU defalchează participanții la program (pentru indicatorii în cazul cărora este posibil) pe AP și DMI, în mai multe categorii și ținând cont de mai multe criterii: femei / bărbați (gen); mediul urban / rural (localizare); persoane cu dizabilități (grup vulnerabil); romi (grup vulnerabil - criterii etnice); persoane angajate / șomeri / șomeri pe termen lung / persoane cu activități independente / persoane inactive; imigranți; tineri / vârstnici / tineri care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului etc.

Anexa XIII - Date privind participanții la activitățile FSE	INDICATORI DE REALIZARE IMEDIATĂ (O) ȘI DE REZULTAT (R) AI POS DRU
<b>NUMĂR DE PARTICIPANȚI PE AN</b> (persoane intrate, ieșite, care continuă de la un an la altul)	
<b>DEFALCAREA PARTICIPANȚILOR PE GENURI</b>	(O) Numărul de participanți la FSE - femei (DMI 1.1, DMI 1.3) (R) Numărul de participanți certificați la formare - formare personală continuă, din care: După gen: femei, După mediu – rural (DMI 1.3)

<sup>37</sup> în iunie 2012, 58% din membrii CM erau femei, dar CM era condus de un bărbat

Anexa XIII - Date privind participanții la activitățile FSE	INDICATORI DE REALIZARE IMEDIATĂ (O) ȘI DE REZULTAT (R) AI POS DRU
	(R) Ponderea persoanelor formate și certificate, inclusiv în comitetele sectoriale (%), din care: femei (DMI 1.4) (O) Numărul de participanți la FSE - femei (DMI 1.4) (O) Numărul de participanți la programele de tip „a doua șansă”, din care: femei (DMI 2.2) (O) Numărul de participanți la FSE - femei (DMI 2.2) (O) Numărul de participanți la FSE - femei (DMI 2.3) (O) Numărul de participanți formați pentru demararea unei afaceri, din care: - femei (DMI 3.1) (O) Numărul de participanți la FSE - femei (DMI 3.1) (O) Numărul de participanți la managementul și organizarea activității, din care: - femei (DMI 3.2) (O) Numărul de participanți la FSE - femei (DMI 3.2) (R) Numărul de participanți la FSE - femei (DMI 5.1) (R) Ponderea participanților certificați din zonele rurale la programele integrate (%), din care: - femei (5.2) (O) Numărul de participanți la FSE - femei, (DMI 5.2) (R) Participanți certificați la programe de formare pentru specialiști în incluziunea socială (%), din care: femei (DMI 6.1) (O) Numărul de participanți la FSE - femei, (DMI 6.1) (O) Numărul de participanți la FSE - femei (DMI 6,2) (O) Numărul de participanți la FSE - persoane cu dizabilități (DMI 6.2) (O) Numărul de participanți la FSE - persoane de etnie romă (DMI 6.2)
<b>DEFALCAREA PARTICIPANȚILOR DUPĂ STATUTUL PE PIAȚA MUNCII</b> - Angajați (numărul total de persoane angajate, inclusiv cele cu activități independente) - Persoane cu activități independente - Șomeri (numărul total de șomeri, inclusiv șomerii pe termen lung) - Șomeri pe termen lung - Persoane inactive (numărul total de persoane inactive, inclusiv cele din sistemul de educație, de formare sau de pensii, persoanele care au renunțat la afaceri, persoanele cu dizabilități permanente, persoanele care efectuează activități casnice și alte persoane) - Persoane inactive din sistemul de educație sau formare	- Șomeri - Șomeri pe termen lung - Persoane inactive
<b>DEFALCAREA PARTICIPANȚILOR PE VÂRSTE</b> - Tineri (15-24 de ani) - Lucrători vârstnici (55-64 de ani)	(O) Numărul de șomeri pe termen lung care participă la programe integrate, din care: - femei - tineri (DMI 5.1) (R) Numărul de șomeri pe termen lung certificați care au participat la programe integrate (%), din care: - femei - tineri (DMI 5.1) (R) Numărul de participanți - grupa de vârstă 15 – 24 de ani, (DMI 5.1)
<b>DEFALCAREA PARTICIPANȚILOR PE GRUPE VULNERABILE, ÎN CONFORMITATE CU REGLEMENTĂRILE NAȚIONALE</b> - Minorități - Imigranți - Persoane cu dizabilități - Alte persoane dezavantajate	(O) Numărul de participanți la FSE - persoane de etnie romă (DMI 6.1) (O) Numărul de participanți la FSE - persoane de etnie romă, (DMI 6.1) (O) Numărul de participanți la FSE - alte grupuri vulnerabile, DMI 6.1 (O) Numărul de participanți la programe de calificare / recalificare pentru grupuri vulnerabile, din care: <i>Persoane de etnie romă, Persoane cu dizabilități, Tineri care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului</i> (DMI 6.2) (R) Ponderea participanților certificați la programe de calificare / recalificare pentru grupuri vulnerabile, din care: <i>Persoane de etnie romă, Persoane cu dizabilități, Tineri care părăsesc sistemul de stat de protecție a copilului</i> (DMI 6.2)
<b>DEFALCAREA PARTICIPANȚILOR DUPĂ NIVELUL DE EDUCAȚIE</b> - Educație primară sau secundară inferioară (ISCED 1 și 2) - Educație secundară superioară (ISCED 3) - Educație post-secundară non-terțiară (ISCED 4) - Educație terțiară (ISCED 5 și 6)	Informații disponibile în SMIS

Datele colectate și puse la dispoziție la nivel de program sunt colectate de la nivel de proiect prin rapoartele de progres ale proiectelor și din tabelele de raportare specifice (Formularul de înregistrare pentru grupul țintă) care acoperă toate categoriile și cerințele din Anexa XIII. Deoarece EȘ reprezintă și o temă orizontală generală a programului, proiectele raportează separat în rapoartele de progres și modul în care integrează principiul (adică „modul în care respectă regulile legate de EȘ”) dincolo de activitățile principale ale proiectelor care sunt direct legate de obiectivele programului.

În același timp, beneficiarii furnizează în rapoartele de progres (dacă este cazul și în mod sintetic) informații privind rubrica de mai jos, conform solicitării programului prin articolul 10 al Regulamentului FSE:

- ▶ abordarea integratoare de gen, precum și orice acțiune cu specific de gen;
- ▶ acțiuni pentru creșterea contribuției imigranților la ocupare și implicit pentru mai bună lor integrare socială;
- ▶ acțiuni de consolidare a integrării în ocupare și implicit de ameliorare a incluziunii sociale a minorităților;
- ▶ acțiuni de consolidare integrării în ocupare și implicit de ameliorare a incluziunii sociale a grupurilor defavorizate, inclusiv a persoanelor cu dizabilități;
- ▶ acțiuni inovatoare, inclusiv o prezentare a temelor și a rezultatelor acestora, diseminarea și integrarea;
- ▶ **Cerințe de raportare**

Rapoartele Anuale de Implementare prezintă informații extensive privind profilul participanților la activitățile programului, în conformitate cu setul de indicatori de performanță ai programului și cu cerințele Anexei XIII din Regulamentul de Implementare, pentru fiecare DMI și AP (așa cum sunt prezentate în tabelul de mai sus). Analiza calitativă efectuată pentru fiecare DMI și AP prezintă în mod detaliat situația implementării, rezultatele, problemele identificate și soluțiile propuse legate de DMI / AP respective și efectele acestora asupra grupurilor țintă, printre care grupurile vulnerabile relevante pentru DMI-ul respectiv. Analiza calitativă se efectuează prin comparație cu situația din anii anteriori.

Pentru fiecare axă prioritară se furnizează informații privind aspectele solicitate la articolul 10 din Regulamentul FSE, dar acestea sunt mai mult sintetice și se bazează pe datele cantitative legate de grupurile țintă ale programului. POS DRU și RAI aferente furnizează informații limitate despre sub-categoriile grupurilor vulnerabile expuse la discriminare multiplă (cu anumite excepții în cadrul intervențiilor specifice, de ex. tineri care părăsesc centrele de plasament, părinți unici întreținători de familie, deținuți tineri, victime ale violenței domestice).

Egalitatea de șanse este prezentată ca rubrică separată în cadrul analizei orizontale, la nivel de program a progreselor înregistrate în anul respectiv (și nu în capitoul legat de coerența programului cu legislația națională și europeană) și se referă doar la două aspecte: (1) EȘ se aplică la selectarea grupurilor țintă / participanților la program / proiecte și (2) la alcătuirea echipei de management a proiectelor POS DRU. În conformitate cu RAI 2011, vizitele de monitorizare și verificare efectuate de către program până în decembrie 2011 nu au identificat încălcări ale principiului EȘ și ale legislației relevante la nivel de proiect, dar nu se oferă detalii suplimentare (de ex. criteriile și procedurile aplicate pentru efectuarea acestor verificări).

Egalitatea de gen este de asemenea analizată separat pentru fiecare AP. RAI prevăd că acest principiu este promovat în rândul grupului țintă al AP și în rândul echipelor de management ale proiectelor finanțate prin POS DRU. Totuși, informațiile sunt prezentate numai în legătură cu grupul țintă, iar % de femei din această categorie este mai mare de 50% în cazul tuturor AP (mai exact, până la 70% în cazul AP 4, AP 6 și AP 1 și 56% în medie la nivel de program în 2011).

După cum s-a discutat la interviul cu reprezentanții AM, AM elaborează și diferite tipuri de rapoarte ad-hoc, în afară de raportul anual și de raportarea pentru ședințele CM. Acestea sunt de obicei solicitate de către factorii de decizie sau sunt elaborați pentru evenimente la care participă AM a POS DRU și care acoperă subiecte relevante pentru logica intervenției programului.

#### ▶ **Manualele de implementare**

Informațiile în materie de asigurare / integrare a principiului egalității de șanse la nivel de proiect, în faza de implementare sunt incluse în Manualul Beneficiarului. Setul de informații furnizate este destul de limitat (2 paragrafe), preia principalele prevederi ale legislației în vigoare (Legea 202/2002 privind egalitatea de gen și OG 137/2000) și solicită beneficiarilor programului să asigure integrarea principiului în proiectele lor. Totuși, se furnizează puține detalii privind modul în care ar trebui efectuată această integrare: manualul se referă la trei aspecte care se regăsesc în Ghiduri, în formularul de cerere și care sunt preluate în Rapoartele Anuale de Implementare:

- ▶ egalitatea de șanse la participarea la activitățile proiectului, în calitate de reprezentanți ai grupului țintă (cu alte cuvinte, beneficiarii trebuie să identifice obstacolul în calea participării la proiect a grupului țintă și să explice modul în care intenționează să înlăture acest obstacol);
- ▶ beneficiarii trebuie să identifice stereotipurile negative referitoare la grupul țintă și să prezinte măsuri pentru înlăturarea acestora,
- ▶ De asemenea, beneficiarii trebuie să identifice factorii externi care afectează principiul implementării și să ia măsuri pentru înlăturarea lor.



## Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative (PO DCA)

### ► Sistemul de indicatori

În calitate de program FSE, PO DCA colectează și raportează informații privind tipurile de participanți la program, în conformitate cu cerințele Anexei XXIII<sup>38</sup> a Regulamentului de Implementare, dar în măsură mai mică decât POS DRU și numai începând din 2001. Datele pentru indicatori sunt colectate la nivel de proiect, cu ajutorul unor tabele specifice anexate la rapoartele de progres ale proiectului. Cel mai important indicator pentru PO DCA: „numărul de participanți-zile de formare” este defalcat pe genuri.

De asemenea, proiectele raportează calitativ modul de integrare a principiului EȘ în proiect, prin rapoartele de progres, dar informațiile sunt în general limitate la cerințele minime ale programului în această privință.

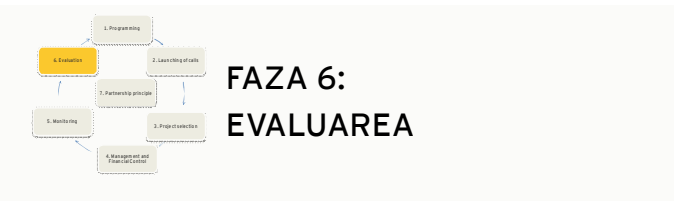
### ► Cerințe de raportare

În mod surprinzător, în ciuda faptului că proiectele respectă cerințele minime ale programului în materie de activități specifice EȘ incluse în proiect (adică organizează un seminar / o sesiune de formare / un modul / o conferință pe tema EȘ), RAI nu prezintă nicio informație cantitativă privind sesiunile de formare dedicate organizate sau alte măsuri similare. O posibilă explicație pentru această lipsă este aceea că sistemul de colectare a datelor PO DCA nu acoperă aceste informații, sau acestea nu sunt agregate, în cazul în care sunt disponibile în sistem. Date cantitative privind participanții, în conformitate cu Anexa XIII, au fost introduse în RAI numai începând din 2011.

AM a PO DCA nu furnizează alte rapoarte privind EȘ.

### ► Manualele de implementare

Manualul de implementare reia informațiile din Ghiduri, din formularul de cerere și din broșura prezentate mai sus, iar beneficiarilor programelor nu li se furnizează alte informații.



## Toate PO-urile sunt prezentate împreună

Pentru analiza modului de implementare a principiului egalității în faza de evaluare a celor 7 PO-uri, am ținut cont de cele mai recente versiuni ale programelor și ale Planurilor Multianuale de Evaluare (PMAE) ale CSNR și am validat constatările în cadrul interviurilor efectuate.

Doar două programe și PMAE din CSNR prevăd evaluări care abordează problematica egalității de șanse. POR a planificat o evaluare independentă, care va fi efectuată în 2013. Această evaluare tematică planificată ar urma să acopere toate AP și DMI din cadrul POR și ar urma să analizeze modul în care PO a implementat conceptul de egalitate de șanse, din perspectiva persoanelor cu dizabilități, a romilor și a egalității de gen. Deoarece subiectul evaluării planificate de POR s-ar fi suprapus cu prezenta evaluare coordonată de Unitatea Centrală de Evaluare, până în octombrie 2012 nu s-a luat nicio măsură în vederea lansării ei. Totuși, o evaluare la nivel de program cu accent pe problematica EȘ ar putea adăuga valoare din punctul de vedere al demonstrării efectelor reale asupra grupurilor vulnerabile și al informațiilor aprofundate privind modul de definire a EȘ la nivel de program, astfel încât să se înregistreze efectele dorite.

POS CCE este cel de-al doilea program care are în vedere o evaluare legată de EȘ, dar nu ca activitate independentă, ci cu acoperirea tuturor obiectivelor orizontale ale programului. Această evaluare era planificată pentru 2012-2013 și ar urma să analizeze în ce măsură a facilitat programul crearea de locuri de muncă și dezvoltarea durabilă și a contribuit la integrarea principiului egalității de șanse. Conform celor discutate la interviu, această evaluare nu a

<sup>38</sup> Consultați tabelul de mai sus prezentat pentru POS DRU pentru detalii referitoare la tipul de date care trebuie colectate și raportate de către programele FSE.

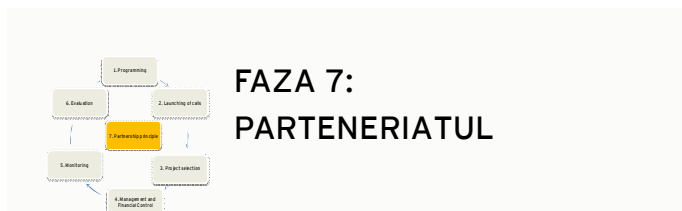
putut fi lansată la timp din cauza blocajelor provocate de achizițiile publice și este posibil să nu fie implementată până la încheierea programului. La fel ca și în cazul POR, această evaluare ar fi oferit informații utile privind efectele programului asupra EȘ și asupra mecanismului de producere a acestor efecte.

### ► **Evaluări efectuate**

Așa cum s-a văzut mai sus, cu excepția prezentei evaluări, care este efectuată în cadrul PMAE din CSNR finanțat prin DMI 1.2, în România nu s-a efectuat în perioada curentă de programare nicio altă evaluare dedicată egalității de șanse, modului în care un program a integrat principiul respectiv și a acționat asupra grupurilor vulnerabile prin intervențiile sale.

În același timp, acest subiect nu a fost abordat în cadrul niciunei evaluări (intermediare sau ad-hoc) efectuate până în prezent pentru programele din perioada 2007-2013. În timp ce prima evaluare intermediară a POS DRU a acoperit și criteriul de evaluare „eficacitate”, deci a analizat și efectele programului asupra grupurilor sale țintă (inclusiv asupra grupurilor vulnerabile), implementarea programului nu a avansat prea mult în 2010 / la începutul lui 2011, iar rezultatele sale au fost mai degrabă preliminare. Totuși, având în vedere numărul mare de DMI-uri cu efecte directe sau indirecte asupra egalității de șanse din cadrul acestui program, se poate argumenta că întreaga evaluare abordează și EȘ. Cu toate acestea, evaluarea nu a analizat modul în care POS DRU a integrat în program EȘ, nici din punctul de vedere al mecanismelor existente, nici din cel al efectelor. Simultan cu evaluarea intermediară a POS DRU s-a efectuat o evaluare ad-hoc a DMI 5.2 „Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește DRU și ocuparea forței de muncă”. Totuși, deși această evaluare a pus accentul pe o categorie vulnerabilă (populația din zonele rurale), ea abordează mai ales problema complementarității cu Planul Național de Dezvoltare Rurală.

Recent (în martie 2013) a fost lansată o a doua evaluare intermediară a POS DRU, iar alte două evaluări ad-hoc sunt planificate în 2013-2014. Cele două evaluări ad-hoc pun accentul pe două grupuri vulnerabile, tinerii și romii, și vor furniza cu siguranță în România informații suplimentare privind existența și modalitatea impactului PO asupra situației acestor grupuri.



### **Toate PO-urile sunt prezentate împreună**

Această secțiune este redactată mai ales pe baza informațiilor furnizate de reprezentanții AM în cadrul interviurilor efectuate, deoarece există foarte puține dovezi documentare sau chiar nicio dovadă privind aspectele surprinse de acest criteriu de bune practici.

Pentru toate programele, au existat două canale principale de asigurare și implementare a principiului parteneriatului: parteneriatul ca principiu aplicat în faza de programare (1 până la 5 pași de mai sus legați de elaborarea Programului Operațional) și parteneriat în timpul implementării programului, asigurat mai ales prin Comitetul de Monitorizare.

Așa cum s-a arătat mai sus, în „etapa de monitorizare”, prezența reprezentanților grupurilor vulnerabile (guvernamentale și neguvernamentale) este redusă, cu excepția POS DRU și chiar și în cazul POR, care cuprinde intervenții cu efect direct asupra anumitor grupuri vulnerabile.

În ceea ce privește etapa de programare, reprezentanții AM intervievați au reținut că reprezentanții grupurilor vulnerabile au fost implicați în măsura în care erau relevanți pentru program și dacă participaseră la CM din umbră organizat înainte de aprobarea oficială a programelor operaționale. Din nou, Agenția Națională pentru Egalitatea de Gen (la momentul respectiv) a fost menționată ca fiind mai implicată în această fază decât alți parteneri.

POS DRU se distinge în materie de parteneriat și pe durata implementării, deoarece colaborează îndeaproape cu cele 8 Pacte Regionale pentru Ocupare și Incluziune Socială, care acoperă peste 833 de instituții și organizații, reprezentative pentru toate categoriile de factori interesați de program (RAI pentru POS DRU 2011, pagina 37).

În ciuda componenței CM, și POR implică mai mult reprezentanții grupurilor vulnerabile, aceștia făcând parte din comitetele regionale pentru evaluare strategică existente în fiecare din cele 8 regiuni de dezvoltare ale României.

Cu toate acestea, cu excepția POS DRU, există un consens general privind efectele limitate ale prezenței reprezentanților grupurilor vulnerabile în rândul partenerilor programelor: cele mai multe AM-uri declară că aceștia nu contribuie în niciun fel la lucrările CM.

Reprezentanții grupurilor vulnerabile nu sunt implicați în mod explicit în pașii de la 6 la 9 enumerați mai sus. POS DRU publică versiunea preliminară a ghidurilor solicitanților, pentru consultare, pe pagina sa Web, ca strategie generală de comunicare, dar nu se ia nicio măsură specifică legată de grupurile vulnerabile.

Reprezentanții grupurilor vulnerabile sunt implicați în activitățile de evaluare, comunicare și diseminare, în măsura în care sunt relevanți pentru aspectele evaluate / diseminate, dar nu există niciun mecanism pentru implicarea lor permanentă.

Există informații limitate privind principiul parteneriatului și EȘ, cu excepția informațiilor legate de participarea la Comitetul de Monitorizare (prezentată mai sus) și a secțiunilor dedicate „parteneriatului” din programele operaționale, care se referă mai ales la alcătuirea acestor comitete. În cadrul interviurilor, reprezentanții tuturor AM-urilor au reținut că parteneriatul implementat pentru elaborarea programului a fost cuprinzător și că a conținut și factori interesați de EȘ, cum ar fi Agenția Națională pentru Egalitatea de Gen (la momentul respectiv).

POS DRU se distinge în materie de parteneriat și pe durata implementării, deoarece colaborează îndeaproape cu cele 8 Pacte Regionale pentru Ocupare și Incluziune Socială, care acoperă peste 833 de instituții și organizații, reprezentative pentru toate categoriile de factori interesați de program (RAI pentru POS DRU 2011, pagina 37).

### Concluzii

#### 2.1: Cum au fost transpuse prevederile europene și naționale în diversele etape ale programelor aferente politicii de coeziune, co-finanțate prin FSE, FEDR și Fondul de Coeziune în România?

**C12.** Implementarea egalității de șanse și a nediscriminării este semnificativă în cadrul programelor finanțate prin FSE (în special POS DRU), medie în cadrul programelor FEDR și limitată în cadrul programelor finanțate prin FC, în conformitate cu caracteristicile acestor fonduri.

**C13.** Cele șapte programe operaționale au aplicat două abordări principale pentru transpunerea conceptului de egalitate de șanse în fiecare din cele 7 etape analizate. Prima abordare este reprezentată de **intervențiile specifice** (sau intervențiile care au un efect direct asupra grupurilor vulnerabile) finanțate în cadrul PO, iar a doua este **integrarea principiului în diferite etape ale PO**, cu efect indirect sau fără niciun efect asupra grupurilor vulnerabile. O combinație a celor două abordări a fost identificată atât în cazul POS DRU, cât și al POR, unde principiul EȘ este transpus / integrat și în cadrul intervențiilor specifice.

**C14.** În general, principiul EȘ la nivel de concept este transpus la nivel de program prin includerea prevederilor legislației de bază în vigoare în special a Legii 202/2002 privind egalitatea de gen și a Ordonanței Guvernului 137/2000. Alte elemente de legislație relevante și importante (cum ar fi Codul Muncii, Legea Educației Naționale și Legea 448/2006 privind persoanele cu dizabilități) sunt rareori menționate și luate în considerare.

În afara intervențiilor specifice, transpunerea EȘ pune accentul, dintre grupurile vulnerabile, mai ales pe egalitatea de gen, iar în materie de subiecte, pe accesul pe piața muncii (după cum s-a discutat și în cadrul focus grupului), deși programele reafirmă abordarea generală a Legii 137/2000, care interzice toate tipurile de discriminare, pentru toate categoriile de persoane, în toate domeniile.

**C15.** În cadrul **intervențiilor specifice**, transpunerea EȘ este semnificativă în special în etapele de programare, lansare a apelurilor de propuneri, selecție a proiectelor și monitorizare. Fiind un program FSE, POS DRU are obiectivul explicit de a contribui la asigurarea egalității de șanse și include acest principiu în logica sa de intervenție (respectiv în obiectivele, domeniile majore de intervenție, activitățile eligibile și activitățile sale, în grupurile țintă, beneficiari și în sistemul propriu de indicatori). Ca urmare, sistemul de implementare include prevederile necesare (cu alte cuvinte, condițiile și informațiile pentru procesul aferent cererilor de finanțare, evaluarea acestora și grilele de selecție, precum și informațiile pentru implementarea proiectului și monitorizare), fapt ce asigură și transpunerea în practică a EȘ. Abordarea intervențiilor specifice ale POR se concentrează mai ales pe infrastructură, deoarece aceste este un program finanțat din FEDR, dar cu monitorizare solidă, deoarece programul intenționează să obțină rezultate și în ceea ce privește

## 2.1: Cum au fost transpuse prevederile europene și naționale în diversele etape ale programelor aferente politicii de coeziune, co-finanțate prin FSE, FEDR și Fondul de Coeziune în România?

dezvoltarea socială a regiunilor.

**C16. Abordarea integratoare a principiului egalității de șanse în intervențiile nespecifice este, în general, moderată.** Nu există niciun program care să nu aibă niciun efect asupra diferitelor grupuri vulnerabile și, prin urmare, pentru care egalitatea de șanse să fie complet lipsită de relevanță. Cu toate acestea, cu excepția PO DCA, niciun alt program nu a depus eforturi reale și nu a implementat măsuri concrete pentru a aborda în mod integrat acest principiu și, prin urmare, să contribuie la îmbunătățirea acestuia prin acțiuni specifice. Cu cât avansăm mai mult în ciclul programului, cu atât transpunerea acestui principiu este mai slabă: dacă în faza de programare se ține seama de principiu, atunci este implementat în continuare prin selectarea proiectelor care nu țin seama de acest principiu, printr-un criteriu de eligibilitate și prin obligația ca proiectele selectate să prezinte în rapoartele de proiect modul de aplicare a principiului la nivel de proiect, nu se realizează niciun fel de monitorizare (prin indicatori), raportare (în RAI) și evaluare la nivel de program cu privire la caracterul adecvat și la efectele abordării integratoare.

**C17.** PO DCA este singurul dintre programele nespecifice care are o abordare integratoare; cu toate acestea, eforturile sale nu sunt valorificate printr-o monitorizare adecvată și prin prezentarea realizărilor în Rapoartele Anuale de Implementare.

**C18.** În general, transpunerea acestui principiu - atât în cadrul intervențiilor specifice, cât și al celor nespecifice - este limitată în etapa sistemului de management și control, urmată de parteneriat și de evaluare.

**C19.** În cadrul intervențiilor nespecifice, modul în care este definit principiul egalității de șanse la nivelul programului, în etapa de programare, se reflectă și în etapele următoare ale ciclului programului și se referă în special la următoarele:

- beneficiarul are nevoie de legislația europeană și națională în vigoare și se angajează să o respecte, de aceea se angajează să nu discrimineze și să promoveze egalitatea de șanse în proiectul său, la nivelul activităților, managementului de proiect, selecției grupului țintă și participării acestuia la proiect;
- beneficiarul impune aceleași condiții contractanților implicați în proiect;
- beneficiarii aplică regulile referitoare la achizițiile publice în mod nediscriminatoriu (așa cum sunt prevăzute chiar de OUG 34);
- beneficiarii și AM / sistemul de implementare respectă ei înșiși principiul EȘ, dar perceput, din nou, în special ca acces la locurile de muncă și ca respectare a principalelor prevederi din Codul Muncii (adică stabilirea de reguli interne pentru angajați, care prevăd inclusiv tratamentul egal al acestora).

Judecând după aceste elemente, transpunerea principiului este mai degrabă superficială și nu este nuanțată, pentru a lua în considerare particularitățile unui anumit program: de ex. accesul egal al femeilor la locurile de muncă poate fi mai puțin relevant, având în vedere ponderea lor ridicată în rândul funcționarilor publici, sau efectele pozitive pe care le poate avea POS T asupra persoanelor cu dizabilități.

**C20.** În plus, nu există o abordare uniformă a principiului EȘ, nici între diferitele programe, nici în cadrul fiecărui program în parte. Principiul EȘ este prezentat mai detaliat pentru unele DMI din cadrul unui program decât pentru altele, deși DMI nu sunt atât de diferite încât să justifice o abordare atât de diferențiată (de ex., acesta este cazul cu cele două DMI-uri analizate în cadrul POS Mediu).

**C21.** Principalul motiv este acela că programele „nededicate” nu au realizat, în cadrul **etapei de programare, o analiză adecvată (sau chiar nicio analiză)** a cerințelor din legislația națională și europeană în vigoare care reglementează EȘ și nediscriminarea și a tipurilor de intervenții în ce privește posibilele efecte (pozitive și negative) ale acestora asupra grupurilor vulnerabile. Deoarece această analiză nu a fost efectuată, programele nu au putut defini o strategie adecvată și mecanisme adecvate (adică măsuri pentru grupuri țintă specifice, precum și mecanisme de monitorizare și evaluare pentru analizarea eficacității lor), pentru a integra în mod real principiul EȘ la nivel de proiect.

**C22.** În ceea ce privește lansarea **apelurilor de propuneri de proiecte**, informațiile furnizate potențialilor solicitanți cu privire la modul în care să integreze principiul EȘ la nivel de proiect nu sunt mai detaliate decât informațiile din PO și DCI – doar două programe au publicat (ulterior lansării primelor apeluri)

## 2.1: Cum au fost transpuse prevederile europene și naționale în diversele etape ale programelor aferente politicii de coeziune, co-finanțate prin FSE, FEDR și Fondul de Coeziune în România?

broșuri cu informații suplimentare, destinate atât solicitanților, cât și beneficiarilor, însă nici acestea nu sunt comprehensive. Există cazuri (cum ar fi POS CCE) în care ghidul solicitantului nu oferă niciun fel de informații referitoare la această problematică, deși solicitanții trebuie să descrie în propunerea de proiect modul în care vor implementa principiul.

- C23.** Toate programele includ în **sistemul lor de evaluare și selecție** un criteriu de eligibilitate care se referă la principiul egalității de șanse și care este susținut printr-o declarație sub jurământ, în scris – cu excepția PO AT, care nu are un sistem de selecție similar cu cel al altor programe. POS CCE și POS Mediu nu utilizează un criteriu de eligibilitate dedicat EȘ, dar principiul este inclus într-un criteriu general de eligibilitate care se referă la mai multe teme orizontale și la respectarea legislației aplicabile (tuturor) acestora.
- C24.** Deși proiectele declară că respectă și vor respecta legislația în vigoare cu privire la EȘ, analizele efectuate în primul capitol și discuțiile din focus grup au demonstrat că prevederile legislației sunt foarte complexe și că, în general, în România, acestea sunt respectate într-o măsură limitată. Prin urmare, declarația prezentată de către solicitanți nu este o dovadă și un instrument puternic pentru a asigura integrarea principiului la nivel de proiect. Mai mult, programele nu controlează în mod specific dacă beneficiarii respectă în mod real toate prevederile relevante ale legislației pe durata implementării programului (cu excepția achizițiilor publice), deoarece „jurisdicția” acestei activități aparține într-o oarecare măsură altor organizații: de ex. inspecția muncii.
- C25.** Doar două programe (în afară de POS DRU) utilizează și un **criteriu de evaluare** tehnică legat de EȘ, dar punctajul alocat acestuia este nesemnificativ, în special în cadrul PO DCA.
- C26.** În general, **dincolo de monitorizare, inclusiv în faza de evaluare, principiul egalității de șanse se bucură de foarte puțină atenție.** Deși unele programe au planificat evaluări axate pe EȘ sau care o acoperă, niciuna nu a fost efectuată la nivel de program. Prin urmare, până la sfârșitul perioadei de programare, probabil nu vor fi disponibile decât informații limitate sau nicio informație privind efectele precise ale IS asupra grupurilor vulnerabile și motivele pentru care au apărut aceste efecte (ce anume a funcționat și de ce), precum și sinergia dintre IS și alte strategii naționale relevante existente, în special dacă pentru POS DRU și POR nu se vor efectua niciun fel de evaluări axate pe eficacitate.
- C27.** **Parteneriatul** din timpul implementării programului se limitează la a fi membru în Comitetul de Monitorizare – cu excepția POS DRU, care postează Ghidurile Solicitantului pe pagina sa web, în vederea consultării publice a partenerilor programului. Această abordare face legătura cu conceptul EȘ dezvoltat și aplicat de program încă de la început, ce a determinat implicarea limitată a factorilor interesați de EȘ, care la rândul său perpetuează o abordare minimalistă în timpul implementării programului.
- C28.** În general, programele nu implică o **expertiză specifică** pentru definirea sau integrarea principiului EȘ și, cu siguranță, acest lucru reprezintă o piedică și explică situația actuală. În acest context, discuțiile din focus grup referitoare la faptul că în prezent nu există un „profil” clar al expertului în EȘ sunt deosebit de relevante. Cu toate acestea, există proiecte, în special POR, care au reușit, de ex., să selecteze evaluatori de proiecte cu expertiza necesară. În acest context, un Institut pentru egalitatea de șanse și incluziunea socială, așa cum este propus de un membru al focus grupului, ar putea constitui inițiativa necesară, care ar putea schimba situația generală referitoare la cunoștințele și expertiza în domeniul EȘ.

## 2.2.2. ÎE 2.2: Ce alte subiecte care privesc egalitatea de șanse au fost promovate / integrate în diferite PO?

Corespondența dintre grupurile țintă / activitățile eligibile în cadrul DMI-urilor specifice și domeniile / subiectele / grupurile relevante pentru conceptul de egalitate de șanse definit în cadrul ÎE 1 este prezentată, păstrându-se distincția între discriminarea în funcție de gen, pe alte criterii decât genul și formele de discriminare multiplă.

Pentru discriminarea în funcție de gen, intervențiile specifice al Instrumentelor Structurale din România nu abordează subiecte suplimentare, în afara celor identificate în Cadrul European. Aspectele educației și formării sunt în mare măsură acoperite în mod orizontal, nespecific de către POS DRU, la fel ca și problemele independenței economice. Sănătatea, bunăstarea și mediul sunt abordate, pe de altă parte, de către POR.

Printre subiectele mai rar abordate se numără inegalitatea remunerării în funcție de gen și reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie (independența economică), problemele de sănătate specifice femeilor, transportul public, povara dublă a femeilor și locurile de muncă ecologice (sănătate, bunăstare, mediu).

Tabelul 10: Acoperirea domeniilor / subiectelor relevante pentru egalitatea de gen

Domenii / subiecte la nivelul UE	POR (FEDR)	POS DRU (FSE)
<b>Educație și formare</b>		
Diferențele dintre genuri cu privire la dobândirea abilităților de bază		DMI 2.1 (orizontal, nespecific)
Participarea femeilor la cursurile de formare și instruire profesională		DMI 2.1 (orizontal)
Participarea femeilor în cadrul procesului de învățare pe tot parcursul vieții		DMI 2.1 (orizontal)
Diferențele dintre genuri cu privire la învățământul universitar în domeniul Științei și Tehnologiei		DMI 2.1 (orizontal)
Diferențele dintre genuri în învățământul post-universitar		DMI 2.1 (orizontal)
<b>Independența economică</b>		
Diferențele dintre genuri cu privire la participarea pe piața muncii		DMI 5.2, în zonele rurale DMI 6.1, 6.2, 6.3
Diferențele dintre genuri din perspectiva remunerațiilor		
Segregarea ocupațională (atât verticală /orizontală)		DMI 6.3
Activități independente și antreprenariat		DMI 3.3, DMI 5.1, 6.1, 6.2, 6.3
Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie (îngrijire de calitate pentru copii, persoane în vârstă și persoane aflate în întreținere, concediu parental etc.)		
<b>Sănătate, bunăstare, mediu</b>		
Accesul la servicii de sănătate și de îngrijire	POR 3.1	
Accesul pe grupuri specifice (imigrante, femei în vârstă, minorități etc.)		
Aspecte specifice legate de sănătate cu privire la grupurile de femei (femei în vârstă, femei abuzate, etc.)		
Transportul public		
Infrastructura de transport și socială în zonele rurale	POR 3.2 (infrastructura de asistență socială)	
Infrastructuri sociale și securitate în zonele urbane	POR 3.2 (infrastructura de asistență socială)	
Povara dublă a femeilor (reconciliere, muncă neplătită)		
„Locuri de muncă ecologice”		

Pentru discriminarea din alte motive decât genul, intervențiile specifice ale Instrumentelor Structurale din România nu abordează subiecte suplimentare, în afara celor identificate în Cadrul european (cu excepția atenției acordate în mod specific problematicii zonelor rurale), ci mai degrabă există domenii care nu au fost abordate, în special:

- ▶ **educația și formarea:** persoanele în vârstă, persoanele cu dizabilități și minoritățile etnice rămân în mare măsură neacoperite de aceste abordări, în special în materie de învățare a deprinderilor de bază, de participare la învățământul profesional și tehnic, de învățare pe tot parcursul vieții, mobilitate și educație terțiară;
- ▶ **ocuparea:** productivitatea și calitatea muncii și promovarea managementului diversității, ca domenii relevante pentru toate grupurile vulnerabile;
- ▶ **sănătatea, bunăstarea, incluziunea socială:** probleme specifice de sănătate, comunicare (în moduri alternative), transport, îmbătrânire activă, acces la TIC și utilizarea acesteia, proiecte la nivelul comunității / dezvoltare urbană, locuințe pentru toate grupurile vulnerabile.
- ▶ **drepturile fundamentale, guvernarea și capacitatea instituțională.**

Tabelul 11: Acoperirea domeniilor / subiectelor relevante pentru grupurile discriminate din alte motive decât genul

DOMENII / SUBIECTE	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ ORIGINE ETNICĂ	ALTELE
	TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE					
<b>Educație și formare</b>							
Dobândirea abilităților de bază							
Participarea la formare și instruire profesională	POS DRU 2.1						
Participarea la învățarea pe tot parcursul vieții	POS DRU 2.1						
Reducerea abandonului școlar	POS DRU 2.2 POS DRU 6.1 POS DRU 6.2				POS DRU 2.2	POS DRU 2.2 (romi)	POS DRU 2.2 (zone rurale, altele)
Adaptare și dotare pentru facilitarea accesului	POR 3.4				POR 3.4	POR 3.4	POR 3.4 Zone rurale
Modernizarea sistemului educațional	POR 3.4						
Încurajarea mobilității							
Participarea la învățământul post-universitar	POS DRU 2.1						
<b>Ocupare</b>							
O mai bună participare pe piața muncii	POS DRU 2.1 POS DRU 5.2 (zone rurale) POS DRU 6.2	POS DRU 5.1 (șomeri) POS DRU 6.2	POS DRU 6.2	POS DRU 6.2*	POS DRU 6.2	POS DRU 6.2 (romi)	Șomaj structural Zone rurale (inclusiv mici întreprinzători)
Productivitate și calitatea muncii							
Evitarea discriminării pe piața muncii (acces și promovare)	POS DRU 2.1	POS DRU 6.2	POS DRU 6.2	POS DRU 6.2	POS DRU 6.2	POS DRU 6.2	POS DRU 6.2
Promovarea managementului diversității							
Promovarea activităților independente și antreprenoriatului	POS DRU 5.1	POS DRU 5.1	POS DRU 5.1	POS DRU 5.1	POS DRU 5.1	POS DRU 5.1*	POS DRU 5.1 POS DRU 5.2 (zone rurale)
Adaptare și dotare pentru facilitarea accesului							
Crearea de locuri de muncă într-un anumit sector (economie socială)	POS DRU 6.1 POS DRU 6.2	POS DRU 6.1 POS DRU 6.2	POS DRU 6.1 POS DRU 6.2	POS DRU 6.1 POS DRU 6.2	POS DRU 6.1 POS DRU 6.2	POS DRU 6.1 POS DRU 6.2	POS DRU 6.1&6.2 (imigranți, venit minim, comunități izolate, persoane dependente de droguri și de alcool, persoane fără adăpost, victime ale violenței domestice)
Sprijin pentru tranziția de la școală–locul de muncă	POS DRU 2.1						
<b>Sănătate, bunăstare, incluziune socială</b>							
Accesul la serviciile medicale pentru anumite grupuri specifice	POR 3.1	POR 3.1	POR 3.1	POR 3.1	POR 3.1	POR 3.1	POR 3.1
Aspecte specifice legate de sănătate							
Accesul la și furnizarea de bunuri și servicii						POR 3.1	
Comunicare (în moduri alternative)							
Transport							
Îmbătrânirea activă							

Accesul la utilizarea tehnologiilor TIC							
Proiecte la nivel comunitar / dezvoltare urbană							
Locuințe							
Combaterea stereotipurilor și promovarea unei imagini pozitive	POS DRU 6.3	POS DRU 6.3	POS DRU 6.3	POS DRU 6.3	POS DRU 6.3	POS DRU 6.3	DMI este axat pe femei
Accesul la sistemul de protecție socială	POR 3.2	POR 3.2	POR 3.2	POR 3.2	POR 3.2	POR 3.2 (în mod specific, romi)	
Participarea la viața socială/afirmare	POS DRU 6.1	POS DRU 6.1	POS DRU 6.1	POS DRU 6.1	POS DRU 6.1	POS DRU 6.1	
<b>Drepturi Fundamentale</b>							
Violența bazată pe discriminare și traficul de persoane							POS DRU 6.1, 6.2, 6.3
Reprezentarea în funcții de decizie							
<b>Guvernanță și Capacitate Instituțională</b>							
Structură decizională dedicată							
Monitorizarea și conștientizarea „nediscriminării”							

\* Toate grupurile vulnerabile țintă

Unele forme de discriminare multiplă sunt abordate parțial de DMI-urile specifice, principalele diferențe fiind constituite de grupurile vulnerabile de femei (minorități etnice / rasiale, cu dizabilități), persoanele în vârstă (bătrâni și persoane aflate în întreținere, nivel redus de educație, femei vârstnice), imigranți cu nivel scăzut de educație, studenți cu dizabilități. Pe de altă parte, POS DRU acordă atenție problematicii persoanelor dependente de droguri și de alcool, persoanelor fără adăpost, victimelor violenței domestice.

Tabel 12: Acoperirea formelor de discriminare multiplă

Grupuri vulnerabile	POR	POS DRU
<b>Grupuri vulnerabile de femei</b>		
Mame, unic întreținător al familiei monoparentale		DMI 6.1
Mame foarte tinere		
Mame afectate de HIV		DMI 6.1
Șomere pe termen lung		DMI 5.1
Femei care aparțin unei minorități etnice/rasiale		
Imigrante		
Femei cu dizabilități		
<b>Grupuri vulnerabile de tineri</b>		
Tineri cu abandon școlar		DMI 2.2, 6.1
Tineri șomeri și tranziția școală-loc de muncă		DMI 5.1, 2.1
Tinerii peste 18 ani care părăsesc instituțiile de protecție socială		DMI 6.1, 6.2
<b>Grupuri vulnerabile de persoane în vârstă</b>		
Persoanele în vârstă și persoanele aflate în întreținere		
Persoanele în vârstă cu venituri mici		DMI 5.1 (șomeri)
Persoanele în vârstă cu nivel scăzut de pregătire		
Femeile în vârstă, aflate în oricare dintre situațiile de mai sus		
<b>Imigranți și minorități</b>		
Imigranți cu nivel scăzut de pregătire și/sau fără nicio calificare		
<b>Persoane cu dizabilități</b>		
Studenții cu dizabilități		
Persoane inactice, cu dizabilități		DMI 5.1
<b>Alte grupuri vulnerabile</b>		
Delicvenți, foști condamnați		6.1, 6.2
Tineri și femei aflați în situația de mai sus		2.2 (tineri)



## Concluzii

### ÎE 2.2: Ce alte subiecte care privesc egalitatea de șanse au fost promovate / integrate în diferite PO?

**C29. Niciun alt domeniu / subiect**, în afara celor definite în conceptul general de egalitate de șanse prezentat în cadrul ÎE 1, **nu a fost abordat** de cele 7 Programe Operaționale, în timp ce pe de altă parte există câteva domenii neacoperite.

**C30. Pentru discriminarea în funcție de gen** zonele neacoperite de intervențiile specifice existente sunt:

- ▶ **Independența economică:** egalitatea de gen, diferența de remunerare între genuri și reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie;
- ▶ **sănătate, bunăstare, mediu:** probleme de sănătate specifice femeilor, transport public, povara dublă a femeilor și locurile de muncă ecologice;

**C31. Pentru discriminarea din alte motive decât genul:**

- ▶ **Educație și formare**, în mod specific pentru persoanele cu dizabilități și pentru minoritățile etnice,
- ▶ **Ocupare:** productivitatea și calitatea muncii, promovarea managementului diversității
- ▶ **Sănătate, bunăstare, incluziune socială:** comunicare în moduri alternative, transport, acces la TIC și utilizarea acesteia, proiecte la nivel de comunitate, dezvoltare urbană și locuințe
- ▶ **Drepturi fundamentale**
- ▶ **Guvernanță și capacitate instituțională**

**C32. Unele forme de discriminare multiplă** sunt parțial abordate de DMI-urile dedicate, dar se constată diferențe în cazul grupurilor vulnerabile de femei (minoritate etnică / rasială, dizabilități), persoane în vârstă (bătrâni și persoane aflate în întreținere, nivel scăzut de educație, femei vârstnice), imigranți cu nivel scăzut de educație, studenți cu dizabilități.

**C33. Anumite grupuri sunt abordate în mai multe programe**, respectiv femeile, minoritățile etnice, cu accent pe romi, copiii și persoanele cu dizabilități și (în cadrul POS DRU) în special copiii instituționalizați, care ies din sistemul de asistență socială, dar și copiii care abandonează școala timpuriu, tinerii, în special în tranziția către piața muncii și într-o oarecare măsură persoanele vârstnice (pentru a compensa lipsa de preocupare a legislației pentru această categorie) și zonele rurale.

### 2.2.3. ÎE 2.3: Pot fi identificate cazuri de bună practică în promovarea /integrarea subiectelor care privesc egalitatea de șanse în cadrul aferent Instrumentelor Structurale?

Evaluarea prezentată în paragraful 2.2.1 arată că există exemple de bune practici în materie de integrare a principiului egalității de șanse în perioada de programare curentă, deși niciunul din Programele Operaționale nu îndeplinește toate criteriile de bune practici. În general, programele cu cele mai bune performanțe ca număr de criterii îndeplinite sunt POS DRU și POR, urmate de PO DCA și de POS Mediu. O analiză pe etape a celor mai performante programe arată că:

- ▶ **Programarea Instrumentelor Structurale:** cele mai performant este **POS DRU, cu 6 criterii îndeplinite din 7**, urmat de POR cu 2, în timp ce toate celelalte programe îndeplinesc fie un singur criteriu (POS Mediu, POS CEE, DCA) sau **niciun criteriu (POS T, POAT)**;
- ▶ **Apeluri de propuneri de proiecte:** există o medie de 4 criterii îndeplinite din 8 pentru POR, **POS Mediu**, POS DRU și PO DCA, în timp ce POS CCE, POS T și POAT sunt rămase în urmă;
- ▶ **Selecția proiectelor:** cele mai bune performanțe le înregistrează POS DRU (6 criterii), POR și PO DCA (2 criterii), în timp ce POAT nu îndeplinește niciun criteriu,
- ▶ **Managementul financiar și control:** POS DRU și POR sunt singurele programe care îndeplinesc toate criteriile;
- ▶ **Monitorizarea:** cel mai performant program este POR, cu 5 criterii din 7, urmat de cele 2 programe FSE și anume POS DRU și PO DCA;
- ▶ **Evaluarea:** cel mai performant este POAT, urmat de POR, POS CCE și POS DRU;
- ▶ **Parteneriat:** niciunul din programe nu îndeplinește acest criteriu.

Tabelul 13: Prezentare generală a punctajului pe programe și faze

Element	Număr de criterii	POR	POS CCE	POS MEDIU	POS T	POAT	POS DRU	PO DCA
ETAPA 1: PROGRAMAREA	7	2	1	1	0	0	6	1
ETAPA 2: APELURILE DE PROPUNERI DE PROIECTE	8	5	1	4	1	0	5	3
ETAPA 3: SELECȚIA PROIECTELOR	7	2	1	1	1	0	6	2
ETAPA 4: MANAGEMENTUL FINANCIAR ȘI CONTROL	2	2	1	1	0	1	2	1
ETAPA 5: MONITORIZAREA	7	5	0	0	0	0	3	2
ETAPA 6: EVALUAREA	2	1	1	0	0	2	1	0
ETAPA 7: PRINCIPIUL PARTENERIATULUI	1	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total criterii îndeplinite</b>	<b>30</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>9</b>
<b>Total criterii neaplicabile</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

Selectat pentru analiză suplimentară ca practică necorespunzătoare

Selectat pentru analiză suplimentară ca bună practică

Pe baza celor de mai sus, am analizat cu detalii suplimentare 5 cazuri, 3 de bune practici și 2 de practici necorespunzătoare de integrare a principiului egalității de șanse și am completat analiza cu exemple de referință pentru cele mai bune practici din alte state membre, conform rezumatului de mai jos:

FAZA	CEA MAI BUNĂ PRACTICĂ	PRACTICĂ NECORESPUNZĂTOARE	REFERINȚĂ
<b>FAZA 1: PROGRAMAREA</b>	<p><b>POS DRU</b> care îndeplinește următoarele criterii:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>2.1 Analiza de context:</b> „Analiza de context” a PO include o secțiune dedicată, care conține o analiză a contextului specific al programului, din punctul de vedere al EȘ, inclusiv 1) Probleme relevante legate de egalitatea de șanse; 2) Diferențe de gen și alte probleme relevante legate de discriminare</li> <li>▶ <b>3.1 Elaborarea strategiei:</b> „Analiza socio-economică” a PO include o secțiune dedicată problemelor de EȘ relevante pentru program și modalitățile de abordare / soluționare a lor în cadrul programului.</li> <li>▶ <b>3.2 Elaborarea strategiei:</b> Stabilirea priorității aspectelor și identificarea în consecință a axelor prioritare / domeniilor majore de intervenție / măsurilor care trebuie luate pentru aplicarea principiului egalității de șanse au fost luate pe baza analizei socio-economice.</li> <li>▶ <b>4.1 Indicatori:</b> obiectivele PO în materie de aplicare a principiului egalității de șanse sunt reflectate corespunzător de indicatorii de rezultat și de impact, precum și de țintele respective.</li> <li>▶ <b>5.1 Definirea intervențiilor:</b> existența unor intervenții specifice sau a unor acțiuni pozitive</li> <li>▶ <b>5.2 Definirea intervențiilor:</b> acțiuni de integrare cu impact pozitiv asupra egalității de șanse</li> </ul>	<p><b>POS Transport</b> pentru <u>ne</u>îndeplinirea următoarelor criterii:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>2.1 Analiza de context:</b> „Analiza de context” a PO include o secțiune dedicată, care conține o analiză a contextului specific al programului, din punctul de vedere al EȘ, inclusiv 1) Probleme relevante legate de egalitatea de șanse; 2) Diferențe de gen și alte probleme relevante legate de discriminare</li> <li>▶ <b>3.1 Elaborarea strategiei:</b> „Analiza socio-economică” a PO include o secțiune dedicată problemelor de EȘ relevante pentru program și modalitățile de abordare / eliminare a lor în cadrul programului.</li> <li>▶ <b>3.2 Elaborarea strategiei:</b> Stabilirea priorității aspectelor și identificarea în consecință a axelor prioritare / domeniilor majore de intervenție / măsurilor care trebuie luate pentru aplicarea egalității de șanse au fost luate pe baza analizei socio-economice.</li> </ul>	<p>Programul Operațional Național FSE pentru Convergența Regiunilor „Guvernare și acțiuni sistemice”, Italia, care îndeplinește criteriile legate de programare, în special:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>5.1 Definirea intervențiilor:</b> existența unor intervenții specifice sau a unor acțiuni pozitive</li> </ul>
<b>FAZA 2: LANSAREA APELURILOR DE PROPUNERI DE PROIECTE</b>	<p><b>POS Mediu</b> care îndeplinește următoarele criterii:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>5.1 Informare și publicitate:</b> activitățile de informare și publicitate legate de apelurile de propuneri de proiecte acoperă aspectele legate de egalitatea de șanse și nediscriminare, pentru a spori nivelul de conștientizare în materie de EȘ în rândul potențialilor beneficiari.</li> <li>▶ <b>5.1 Informare și publicitate:</b> utilizarea de exemple de bune practici (pagini web, fluturași etc.) în cadrul activităților de informare și publicitate</li> </ul>		<p>Buna practică „Ghid de bune practici pentru egalitatea de șanse: „Egalitatea pusă în practică – Realizare” – Scoția, care îndeplinește criteriul:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>2.1 Ghidul Solicitantului - explicații privind principiul EȘ:</b> Ghidul conține formularea clară a conceptului și a terminologiei egalității de șanse și a nediscriminării, legate de abordarea acestor probleme în PO</li> </ul>
<b>FAZA 3: SELECȚIA PROIECTELOR</b>	-	<p>POAT, pentru <u>ne</u>îndeplinirea următoarelor criterii</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>1.1 Criterii de eligibilitate:</b> Respectarea cerințelor legale este considerată criteriu de eligibilitate</li> <li>▶ <b>2.1 Criterii de evaluare și de selecție:</b> Criteriile de evaluare și de selecție / stabilire a priorității menite să încurajeze participarea</li> </ul>	<p>Evoluția apelurilor de propuneri VP/2012/007: Apeluri de propuneri pentru experimente privind politicile sociale, Comisia Europeană: DG „Ocupare, Afaceri sociale și Incluziune” pentru îndeplinirea criteriului:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>2.1 Criterii de evaluare și de selecție:</b> Criteriile de evaluare și de selecție / stabilire a priorității menite să încurajeze participarea la proiect a femeilor și /</li> </ul>

FAZA	CEA MAI BUNĂ PRACTICĂ	PRACTICĂ NECORESPUNZĂTOARE	REFERINȚĂ
		la proiect a femeilor și / sau a altor grupuri vulnerabile: punctaj suplimentar semnificativ pentru proiectele care integrează în mod evident principiul egalității de șanse.	sau a altor grupuri vulnerabile: punctaj suplimentar semnificativ pentru proiectele care integrează în mod evident principiul egalității de șanse.
<b>FAZA 4: MANAGEMENTUL FINANCIAR ȘI CONTROL</b>	-	-	<p>Stabilirea bugetelor în funcție de sex, Italia, pentru îndeplinirea criteriilor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>1.1 Alocarea financiară:</b> indicarea explicită a cuantumului finanțării alocate acțiunilor cu impact pozitiv în materie de egalitate de șanse, separarea genurilor și alte probleme de discriminare, specificate din punct de vedere al acțiunilor dedicate / pozitive</li> <li>▶ <b>2.1 Structuri:</b> Existența unor structuri sau mecanisme dedicate la nivel de Program, legate de principiul egalității de șanse</li> </ul>
<b>FAZA 5: MONITORIZAREA</b>	<p><b>POR</b> care îndeplinește următoarele criterii:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>1.2. Sistem de indicatori:</b> Existența în cadrul sistemului de indicatori ai programului a unor indicatori de context necesari pentru analiza și monitorizarea acestuia</li> <li>▶ <b>1.3. Sistem de indicatori:</b> Existența în cadrul programului a unor indicatori de proiect necesari pentru monitorizarea performanțelor proiectului în materie de implementare a principiului egalității de șanse</li> <li>▶ <b>1.4. Sistem de indicatori:</b> Consistența indicatorilor de egalitate la nivel de proiect cu cei la nivel de program, astfel încât să se colecteze datele necesare pentru monitorizare la nivel de program.</li> <li>▶ <b>2.1 Cerințe de raportare:</b> Calitatea informațiilor referitoare la aplicarea principiului „egalității de șanse” prezentat în RAI</li> <li>▶ <b>2.2 Cerințe de raportare:</b> Existența unor cerințe suplimentare de raportare referitoare la egalitatea de șanse (EȘ) la nivel de Program, altele decât cele din Rapoartele Anuale de Implementare.</li> <li>▶ <b>3.1 Manuale de implementare:</b> existența în cadrul instrumentelor utilizate pentru sprijinirea beneficiarilor în vederea implementării proiectelor a unui set complet de informații referitoare la promovarea / implementarea principiului egalității de șanse la nivel de proiect.</li> </ul>	-	<p>ISFOL: Bună practică în privința guvernancei și suportului pentru activitățile de monitorizare și evaluare ale autorităților naționale și regionale, din punct de vedere al egalității șanselor în FSE, Italia îndeplinind criteriile legate de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Monitorizare - Sistemul de indicatori</b></li> <li>▶ <b>Evaluarea</b></li> </ul>
<b>FAZA 6: EVALUAREA</b>	-	-	

FAZA	CEA MAI BUNĂ PRACTICĂ	PRACTICĂ NECORESPUNZĂTOARE	REFERINȚĂ
FAZA 7: PARTENERIATUL		-	<p>Legea privind integrarea abordării legate de gen, Finlanda, care îndeplinește criteriul:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>1.1 Principiul parteneriatului:</b> implicarea unor reprezentanți ai grupurilor vulnerabile în toate etapele ciclului de management și implementare a programului.</li> </ul>

Toate practicile de mai sus sunt prezentate detaliat în Anexa 5 a Raportului, iar pentru cele mai bune practici implementate în cadrul Instrumentelor Structurale din România s-a pregătit și un format adecvat pentru diseminarea către publicul larg.

## Concluzii

### ÎE 2.3: Pot fi identificate cazuri de bună practică în promovarea / integrarea subiectelor care privesc egalitatea de șanse în cadrul aferent Instrumentelor Structurale?

- C34.** Există exemple de bune practici în integrarea principiului egalității de șanse în perioada curentă de programare, deși niciunul din cele șapte Programe Operaționale nu îndeplinește toate criteriile de bune practici.
- C35.** **Bunele practici** identificate care pot fi considerate exemple și reproduse în viitor, se referă la abordarea programării în cadrul POS DRU, activități de informare și publicitate efectuate în cadrul POS Mediu, sistemul de monitorizare al POR, precum și evaluarea axată pe egalitatea de șanse efectuată în cadrul POAT.
- C36.** **S-au învățat unele lecții** și cu privire la aspectele care ar trebui îmbunătățite, mai precis cu privire la includerea principiului egalității de șanse în etapa de programare pentru Programele Operaționale non-FSE, precum și criteriile de selecție care merg dincolo de respectarea cerințelor minime legale, promovând astfel adoptarea acțiunilor pozitive ale beneficiarilor.
- C37.** Pentru toate programele există necesitatea adoptării unei abordări mai riguroase, pentru integrarea completă a principiului egalității de șanse în ciclul de viață al programului, deoarece pornind de la definirea obiectivelor în faza de concepție a programului acesta poate fi implementat corect, monitorizat și evaluat urmând pașii sugerați de criteriile pentru selecția celor mai bune practici.

## 2.3. Întrebarea de evaluare nr. 3

ÎE3 În ce măsură mecanismele de programare și implementare existente au creat acces la finanțare pentru persoanele din grupurile vulnerabile?

Pentru a evalua dacă mecanismele curente de programare și implementare au îngreunat accesul la finanțare al grupurilor vulnerabile, echipa de evaluare a definit un set de bariere potențiale, pe care le-a validat cu ocazia interviurilor cu organizațiile care reprezintă grupurile vulnerabile, surprinzând posibilele obstacole suplimentare cu care s-ar putea confrunta aceste grupuri, față de grupurile țintă nedefavorizate din IS.

### **Obstacole în calea accesului grupurilor vulnerabile la finanțare prin Instrumentele Structurale:**

**Obstacolele legate de activitățile de informare și publicitate** se referă la lipsa de diversitate a mijloacelor de comunicare utilizate, la lipsa de implicare în activitățile de comunicare a organizațiilor cu legături puternice cu grupurile vulnerabile, la utilizarea unui limbaj discriminatoriu și la lipsa de referiri explicite la grupurile vulnerabile și la egalitatea de șanse în materialul de informare și publicitate.

**Obstacole legate de lansarea apelurilor pentru propuneri de proiecte** se referă mai ales la limbajul folosit în ghidurile pentru solicitanți, la lipsa explicației principiului egalității de șanse, la absența oricărei solicitări de informații legate de abordarea în proiecte a problematicii egalității de șanse în formularul de cerere, la lipsa de prevederi referitoare la cerințele de monitorizare și la lipsa de sprijin pentru generarea de proiecte.

**Obstacole legate de selecția proiectelor** se referă mai ales la lipsa unor criterii adecvate de eligibilitate și selecție legate de egalitatea de șanse.

**Obstacolele legate de implementarea proiectelor** se referă mai ales la inaplicabilitatea clauzei de flexibilitate 10% și la absența mecanismelor financiare de sprijin pentru implementarea proiectelor (de ex. împrumuturi, garanții).

A fost analizată documentarea programelor pentru toate cele 7 PO-uri, pentru a verifica prezența efectivă a acestor obstacole potențiale, iar constatările sunt rezumate în tabelul 14, unde obstacolele identificate în cadrul fiecărui program și grupurile vulnerabile afectate sunt marcate cu „1”. Analiza arată că obstacolele și grupurile vulnerabile cel mai frecvent întâlnite sunt:

- ▶ **Obstacolele legate de activitățile de informare și publicitate:** lipsa de concentrare strategică a planurilor de comunicare (pentru toate PO-urile, cu excepția POS DRU) afectează toate categoriile de grupuri vulnerabile; lipsa materialelor de comunicare multilingve (pentru toate PO-urile, cu excepția POS Mediu) afectează în special grupurile rasiale și etnice; numărul limitat de factori interesați implicați în activitățile de informare și publicitate (POS Mediu, POS Transport și POAT) afectează toate grupurile vulnerabile; lipsa de referiri la grupurile vulnerabile în materialele programelor (POS CCE, POS Mediu și POS Transport) afectează toate grupurile vulnerabile.
- ▶ **Obstacole legate de lansarea apelurilor pentru propuneri de proiecte:** lipsa informațiilor multilingve (pentru toate PO) afectează în special grupurile rasiale și etnice; lipsa explicațiilor privind principiul EȘ în Ghidurile Solicitantului (POS CCE, POS Mediu, POS Transport și POAT) afectează toate grupurile vulnerabile; lipsa indicatorilor de monitorizare legați de EȘ (POS CCE, POS Mediu, POS Transport și POAT) afectează toate grupurile vulnerabile; lipsa sprijinului specific pentru grupurile vulnerabile la generarea de proiecte (relevantă numai pentru POR; POS CCE, POS Mediu, POS DRU și PO DCA, din cauza regulilor existente privind eligibilitatea solicitanților) afectează toate grupurile vulnerabile; lipsa unor opțiuni multiple pentru depunerea proiectelor (relevantă pentru POR, POS CCE, POS DRU, PO DCA din cauza regulilor existente privind eligibilitatea solicitanților) afectează în special persoanele cu dizabilități.
- ▶ **Obstacole la selecția proiectelor:** din POS CCE, POS Mediu, POS Transport și POAT lipsesc criteriile de selecție referitoare la egalitatea de șanse și experiența profesională din procesul de selecție pentru evaluarea aspectelor referitoare la egalitatea de șanse, ceea ce afectează toate grupurile vulnerabile.
- ▶ **Obstacole la implementarea proiectelor:** accesul la finanțare constituie un obstacol în toate PO-urile, afectând toate grupurile vulnerabile; regula flexibilității lipsește din POR, POS Transport și POAT, afectând toate grupurile vulnerabile.

- **Alte obstacole**, cum ar fi lipsa de diversitate a mijloacelor de informare și publicitate, utilizarea unui limbaj discriminatoriu, lipsa din cererea de finanțare a cerințelor referitoare la modul de abordare a principiului EȘ, utilizarea unui limbaj discriminatoriu și lipsa criteriilor de eligibilitate legate de EȘ sunt aproape inexistente în toate PO-urile.

Tabelul 14: Prezentare generală a obstacolelor pe programe și grupuri vulnerabile

	POR	POS CCE	POS MEDIU	POST	POAT	POS DRU	PO DCA	Total PO cu obstacole	Femei	Tineri	Vârșnici	Religie / Credință	Orientare sexuală	Dizabilități	Rasă/ Origine Etnică
<b>INFORMARE ȘI PUBLICITATE</b>	2	3	3	4	3	1	3	19	3	3	3	3	3	4	4
Lipsa concentrării strategice asupra GV în planurile de comunicare	1	1	1	1	1	0	1	6	1	1	1	1	1	1	1
Lipsa diversității mijloacelor de informare și publicitate	0	0	0	0	0	0	0	0							
Număr limitat de părți interesate implicate	0	0	1	1	1	0	0	3	1	1	1	1	1	1	1
Lipsa materialelor multilingve	1	1	0	1	1	1	1	6							1
Utilizarea unui limbaj discriminatoriu	0	0	0	0	0	0	1	1						1	
Lipsa din materiale a referirilor la grupurile vulnerabile	0	1	1	1	0	0	0	3	1	1	1	1	1	1	1
<b>APELURI DE PROPUNERI</b>	3	5	4	3	4	3	3	25	4	4	4	4	4	5	5
Lipsa explicațiilor principiilor EȘ în Ghidurile Solicitantului	0	1	1	1	1	0	0	4	1	1	1	1	1	1	1
Lipsa din cererea de finanțare a cerințelor privind abordarea principiului EȘ	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Lipsa unor indicatori de monitorizare legați de EȘ	0	1	1	1	1	0	0	4	1	1	1	1	1	1	1
Lipsa sprijinului specific pentru GV la generarea și implementarea proiectelor	1	1	1	0	0	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1
Lipsa unor opțiuni multiple pentru depunerea proiectelor	1	1	0	0	0	1	1	4						1	
Lipsa informațiilor multilingve	1	1	1	1	1	1	1	7							1
Utilizarea unui limbaj discriminatoriu	0	0	0	0	0	0	0	0							
<b>SELECȚIA PROIECTELOR</b>	0	2	2	2	3	0	0	9	3	3	3	3	3	3	3
Lipsa unor criterii de eligibilitate legate de egalitatea de șanse	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Lipsa unor criterii de selecție legate de egalitatea de șanse	0	1	1	1	1	0	0	4	1	1	1	1	1	1	1
Lipsa experienței profesionale în procesul de selecție pentru evaluarea problematicei egalității de șanse	0	1	1	1	1	0	0	4	1	1	1	1	1	1	1

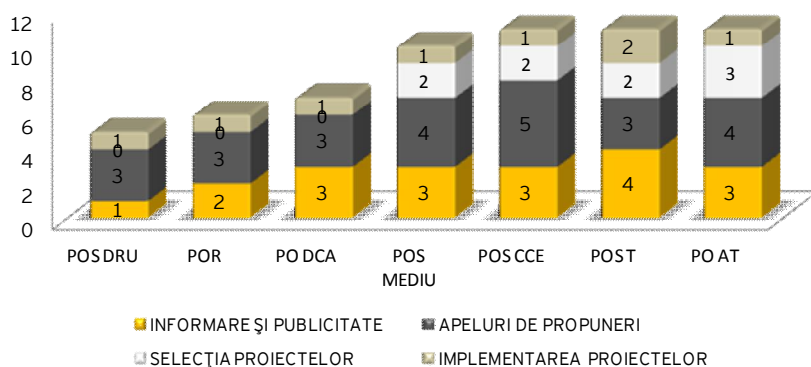


	POR	POS CCE	POS MEDIU	POST	POAT	POS DRU	PO DCA	Total PO cu obstacole	Femei	Tineri	Vârșnici	Religie / Credință	Orientare sexuală	Dizabilități	Rasă / Origine Etnică
<b>IMPLEMENTAREA PROIECTELOR</b>	1	1	1	2	1	1	1	8	2	2	2	2	2	2	2
Regula flexibilității	1	0	0	1	1	0	0	3	1	1	1	1	1	1	1
Accesul la finanțare	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>63</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>14</b>

	Obstacole existente pentru 6 - 7 programe
	Obstacol existent pentru 3 - 5 programe
	Obstacol existent pentru maximum 2 programe

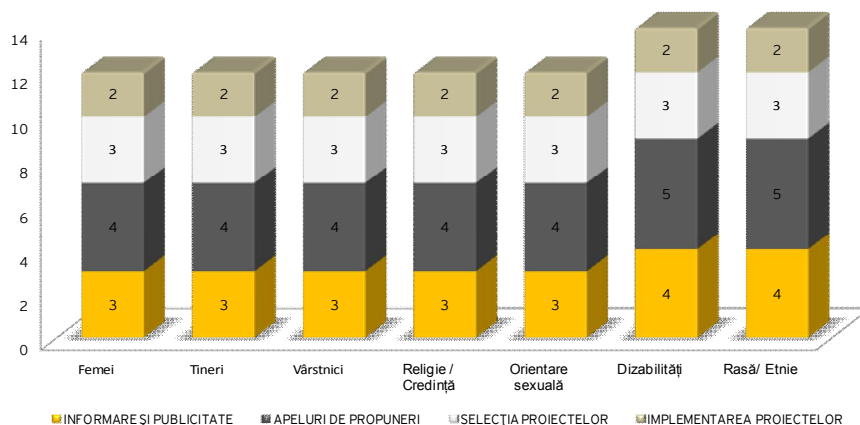
O analiză pe PO arată că programele cele mai eficiente în materie de îndepărtare a obstacolelor din calea accesului la finanțare al grupurilor vulnerabile au fost POS DRU, POR și PO DCA, pentru care numărul total de obstacole identificate este între 5 și 7 din totalul de 18. Această analiză este în general în concordanță cu natura programelor, POS DRU și POR fiind cele 2 PO-uri care prevăd intervenții specifice și reflectă abordarea eficientă a PO DCA în

Figura 5: Defalcarea obstacolelor pe Programe Operaționale  
integrarea principiului egalității de șanse, așa cum se arată la ÎE2.



O analiză mai detaliată a obstacolelor cu care se confruntă fiecare grup vulnerabil indică un număr aproape egal pentru fiecare categorie, cu câte 12 obstacole existente pentru femei, tineri, vârstnici, persoane cu dizabilități, în funcție de religie / credință și de orientarea sexuală. În ciuda obstacolelor menționate mai sus, persoanele cu dizabilități sunt afectate suplimentar de utilizarea (în unele cazuri) a unui limbaj discriminatoriu în documentele de implementare, precum și de lipsa unor opțiuni multiple la depunerea proiectelor, în timp ce grupurile etnice sunt afectate suplimentar de lipsa materialelor multilingve legate atât de informare și publicitate, cât și de apelurile pentru propuneri de proiecte.

Figura 6: Defalcarea obstacolelor pe Programe Operaționale



Secțiunea următoare prezintă analiza detaliată a celor patru categorii de obstacole pentru fiecare din cele șapte programe operaționale.

## (1) ACTIVITĂȚI DE INFORMARE ȘI PUBLICITATE

### *Programul Operațional Regional*

Strategia de comunicare a POR urmărește gradul de conștientizare în rândul publicului larg privind oportunitățile de finanțare disponibile, într-un mod accesibil, clar și ușor de înțeles. Strategia identifică grupuri țintă specifice și mijloacele de comunicare care trebuie utilizate pentru a ajunge la fiecare grup, dar fără a identifica vreo categorie specifică de grupuri vulnerabile sau vreun mijloc specific de comunicare pentru a ajunge la ele.

Pe de altă parte, la implementarea planului de comunicare, POR a utilizat o combinație echilibrată de canale de comunicare, atât tradiționale (de ex. birouri de informare la nivel regional, sesiuni de informare și de formare, conferințe, diferite publicații, campanii în interior și în exterior, campanii mass media) și pe web (de ex. paginile web ale REGIO și ale Organismelor Intermediare, campanii online) adecvate pentru a ajunge la toate grupurile țintă, inclusiv la cele vulnerabile.

Am efectuat o verificare a respectării de către paginile web ale Autorității de Management și Organismelor Intermediare a standardelor de accesibilitate prevăzute în Liniile directe W3C pentru accesibilitatea conținutului Web și am constatat că există un nivel ridicat de conformitate, între 86% și 98%.

Eforturi concertate de creștere a eficienței comunicării au fost asigurate prin Rețeaua de Comunicatori REGIO, printre membrii căreia se numără și ONG-uri, precum și prin publicația REGIO, care a publicat recent un număr<sup>39</sup> dedicat egalității de șanse și nediscriminării, care furnizează și informații privind proiectele relevante finanțate în cadrul POR în folosul grupurilor vulnerabile.

Majoritatea materialelor afișate pe pagina web a MA<sup>40</sup> se referă explicit la principiul egalității de șanse. Totuși, acestea sunt editate numai în limba română. Pe de altă parte, „Broșura despre egalitatea de șanse și nediscriminare” elaborată în sprijinul solicitanților și beneficiarilor la implementarea principiului egalității de șanse și nediscriminării recomandă beneficiarilor să traducă materialele informative în limbile minorităților.

Limbajul utilizat este în general nediscriminatoriu și pot fi luate în considerare doar îmbunătățiri minore în privința terminologiei pentru viitoarele activități de informare și publicitate. De exemplu, unele expresii / cuvinte găsite în documentele enumerate mai jos ar putea fi înlocuite conform sugestiilor din ghidul ETTAD<sup>41</sup>:

Document	Limbajul utilizat	Ameliorare propusă
Egalitate de șanse și discriminare - ghid (2009)	Handicap	Dizabilitate
	persoane cu handicap vizual sau mintal	persoane cu dificultăți vizuale, persoane cu dificultăți sau probleme mintale
	persoană în scaun cu rotile	persoană care folosește scaun cu rotile

De aceea, deși strategia de comunicare a POR nu identifică anumite grupuri vulnerabile, activitățile desfășurate sunt în general adecvate pentru atingerea unor astfel de ținte ca sub-categorie a publicului larg. Unele activități de comunicare au abordat direct grupurile vulnerabile și problematica egalității de șanse (de ex. publicații dedicate, ghiduri), dar este posibilă o abordare mai concentrată pentru integrarea conceptului în activitățile de comunicare.

Obstacolele specifice identificate în activitățile de informare și promovare sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței pe grupuri vulnerabile:

<sup>39</sup> <http://www.info regio.ro/sites/default/files/Revista%20Regio%20nr.%2018%20site.pdf>

<sup>40</sup> „Modul corect de lucru cu un proiect REGIO”, „Ocazii de finanțare pentru întreprinderile din sectorul privat”, „REGIO pentru adolescenți”, „Ghid de comunicare”, „Ocazii de finanțare pentru universități”, „Egalitatea de șanse și nediscriminarea - ghid”, „REGIO pentru toți”, „Informații utile pentru accesarea fondurilor structurale din cadrul POR și al Programelor Europene de Cooperare Teritorială”, „Glosar”, „Scurt ghid practic pentru REGIO”, Buletin informativ REGIO, 17/2012

<sup>41</sup> „Înțelegerea dizabilităților - ghid de bune practici”, ETTAD

OBSTACOLE EXISTENTE	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa concentrării strategice asupra GV în planurile de comunicare	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa diversității mijloacelor de informare și publicitate	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Număr limitat de părți interesate implicate	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa materialelor multilingve	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Utilizarea unui limbaj discriminatoriu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa din materiale a referirilor la grupurile vulnerabile	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

### POS Creșterea Competitivității Economice

Ca și în cazul POR, Planul de Comunicare pentru POS CCE detaliază grupurile țintă care trebuie abordate în activitățile de comunicare, precum și canalele media care trebuie utilizate, dar fără a se referi explicit la grupurile vulnerabile care rămân cuprinse în categoria mai extinsă a „publicului larg”. Pe de altă parte, planul cuprinde indicații privind caracteristicile pe care trebuie să le respecte mesajele informative și anume să fie accesibile, exacte, simple și ușor de înțeles.

În desfășurarea activităților sale de comunicare, POS CCE a utilizat o combinație echilibrată de mijloace, cum ar fi atelierile de lucru, conferințele de presă, seminariile, interviurile la televiziune și radio, campaniile de informare susținute de diferite entități, cum ar fi sindicatele și ONG-urile, materiale informative (de ex. fluturași, broșuri, prezentări, buletine informative), servicii de asistență, pagini web ale Autorităților de Management și Organismelor Intermediare concepute conform standardelor de accesibilitate prevăzute în Liniile directoare W3C pentru accesibilitatea conținutului Web<sup>42</sup>. Conținutul paginilor web este editat în limba română, iar materialele postate sunt ușor de utilizat și de înțeles pentru publicul larg (fluturaș despre POS CCE 2011, anunțuri informative, comunicate de presă, broșură POS CCE 2011), evitând limbajul discriminatoriu.

Strategia de comunicare a POS CCE nu identifică în mod specific anumite grupuri vulnerabile ca țintă, ci furnizează îndrumări explicite privind tipul de mesaj care trebuie utilizat și care este adecvat pentru a ajunge la fiecare grup vulnerabil, iar activitățile de comunicare s-au desfășurat în concordanță cu aceste prevederi. Obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

OBSTACOLE EXISTENTE	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa concentrării strategice asupra GV în planurile de comunicare	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa diversității mijloacelor de informare și publicitate	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Număr limitat de părți interesate implicate	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa materialelor multilingve	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Utilizarea unui limbaj discriminatoriu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa din materiale a referirilor la grupurile vulnerabile	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗

42 Verificarea respectării standardelor de accesibilitate prevăzute în Liniile directoare W3C pentru accesibilitatea conținutului Web la adresa: <https://amp.sbbartgroup.com/index.php#indică> un interval de 90% - 94%.

## POS Mediu

Activitățile prevăzute în Planul de Comunicare au ca obiectiv creșterea nivelului de conștientizare al publicului cu privire la domeniul de aplicare, impactul și prioritățile Fondurilor Structurale și de Coeziune și ale programului. Cu toate acestea, planul de comunicare nu se adresează specific persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile; de aceea, nu s-au conceput instrumente speciale de comunicare.

Strategia de comunicare combină diferite instrumente, pentru a furniza informații relevante fiecărui grup: publicului larg și societății civile li se oferă informații generale despre program, despre ocaziile de finanțare și proiectele generate, atât cu ajutorul canalelor tradiționale (campanii de informare, campanii TV / audio / radio, publicitate în exterior etc.), cât și al canalelor web (pagină web cu secțiuni speciale cum ar fi: întrebări și răspunsuri, solicitări de informații etc.). Pentru asigurarea egalității accesului la informații pentru persoanele din grupurile vulnerabile, paginile web ale Autorității de Management și ale Organismelor Intermediare sunt concepute conform standardelor de accesibilitate prevăzute în Liniile directoare W3C pentru accesibilitatea conținutului web<sup>43</sup>, deși conținutul este disponibil numai în limba română.

La implementarea planului de comunicare, POS Mediu a dovedit o sensibilitate specifică față de grupurile vulnerabile, fiind singurul program care a lansat o campanie de promovare în limbile minorităților. Campania a urmărit asigurarea accesului la informații, în mod egal și fără discriminare, pentru minoritățile maghiară, germană, ucraineană, turcă, romă, rusă și sârbă și s-a desfășurat atât în presa scrisă, cât și la radio.

Printre materialele informative afișate în pagina web a AM se numără și o prezentare în PowerPoint a contribuției POS Mediu la dezvoltarea regională și locală în România, o broșură despre program disponibilă în limbile română, ungară și engleză, precum și comunicate de presă scrise într-un limbaj destul de accesibil.

În general, POS Mediu a adoptat o strategie de comunicare cuprinzătoare, cu accent special pe minoritățile etnice, care constituie un exemplu de bună practică în integrarea principiului egalității de șanse prezentat în cadrul ÎE2. Mai mult, combinația echilibrată de instrumente utilizate pentru activitățile de comunicare se bazează atât pe media tradiționale, cât și pe cele web, care au avut o acoperire foarte bună la nivel național. Totuși, activitățile de comunicare pot fi extinse în continuare la alte categorii de grupuri vulnerabile decât minoritățile etnice.

Obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

OBSTACOLE EXISTENTE	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa concentrării strategice asupra GV în planurile de comunicare	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa diversității mijloacelor de informare și publicitate	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Număr limitat de părți interesate implicate	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa materialelor multilingve	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Utilizarea unui limbaj discriminatoriu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa din materiale a referirilor la grupurile vulnerabile	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓

## POS Transport

Planul de Comunicare al POS T nu identifică explicit grupuri vulnerabile drept țintă a activităților de informare, presupunând că sunt incluse în „publicul larg”, dar pe de altă parte pune accentul pe promovarea egalității de șanse în legătură cu POS T. Activitățile de comunicare desfășurate conform descrierii din Rapoartele Anuale de Implementare cuprind conferințe de presă, interviuri (radio, TV, presă scrisă), forumuri informative și campanii,

43 Paginile web sunt conforme cu standardele de accesibilitate prevăzute în Liniile directoare W3C pentru accesibilitatea conținutului Web în proporție de 90%, potrivit <https://amp.ssbartgroup.com/index.php>

publicații (de ex. broșuri, fluturași, buletine informative), publicitate în exterior (de ex. bannere, postere) și o pagină web actualizată periodic, adecvate pentru a ajunge și la grupurile vulnerabile, ca sub-categorie a publicului larg, dar nu au o anumită specificitate. Pagina web este creată atât în română cât și în engleză, favorizând accesul unui public mai larg. De asemenea, modelul paginii web dedicate este ușor de utilizat de către persoanele cu dizabilități, fiind conform în proporție de 92% cu standardele de accesibilitate prevăzute în Liniile directoare W3C pentru accesibilitatea conținutului Web.

Materialele de comunicare accesibile pe pagina web (broșuri, prezentări cu ocazia Conferințelor Naționale din 2008 și 2011, postere din 2007 și 2011, secțiuni de întrebări și răspunsuri) se caracterizează printr-un stil general și informativ, printr-un limbaj clar și simplu, ușor de înțeles și de reținut și nu conțin limbaj discriminatoriu. Materialele sunt editate numai în limba română și nu se referă în mod specific la principiul egalității de șanse.

În general, strategia de comunicare a POS Transport este concepută riguros, dar nu identifică anumite grupuri vulnerabile drept țintă. Combinația de activități de comunicare este adecvată pentru a ajunge la grupurile vulnerabile, ca sub-categorie a publicului larg, dar este lipsită de specificitate. Obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

OBSTACOLE EXISTENTE	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa concentrării strategice asupra GV în planurile de comunicare	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa diversității mijloacelor de informare și publicitate	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Număr limitat de părți interesate implicate	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa materialelor multilingve	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Utilizarea unui limbaj discriminatoriu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa din materiale a referirilor la grupurile vulnerabile	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗

### Programul Operațional Asistență Tehnică

Planul de Comunicare al POAT identifică grupurile țintă relevante pentru program, dar fără nicio referire la grupurile vulnerabile, care sunt incluse implicit în publicul larg. Publicului larg i se furnizează informații simple, clare și actualizate permanent privind aspectele generale ale POAT, beneficiarii și proiectele aprobate.

Pentru a ajunge eficient la acest grup, se utilizează o combinație de instrumente de comunicare, de ex. o pagină web accesibilă conform liniilor directoare W3C, care cuprinde toate informațiile referitoare la program, serviciu de call center, instrumente mass media (comunicate de presă, materiale promoționale la televiziune și radio, media digitale (CD-uri, DVD-uri) adecvate și pentru nevoile specifice ale celor mai vulnerabile grupuri, deși nu sunt concepute special pentru acestea.

O parte din documentele disponibile pe pagina web a programului se referă explicit la egalitatea de șanse, dar sunt publicate numai în limba română. Materialele informative nu utilizează limbaj discriminatoriu, deși sunt posibile anumite îmbunătățiri, conform indicațiilor din ghidul ETAD: în Raportul Strategic Național referitor la implementarea fondurilor structurale și de coeziune (2009)<sup>44</sup> expresia utilizată „persoane cu handicap” ar putea fi înlocuită cu „persoane cu dizabilități”.

Pentru creșterea nivelului de conștientizare privind programul, AM a POAT a conceput și implementat o strategie care facilitează accesarea informațiilor de către publicul larg. Nu sunt însă prevăzute niciun fel de acțiuni pozitive pentru favorizarea grupurilor vulnerabile. Obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

---

<sup>44</sup> Pus la dispoziție pe pagina web a Ministerului Afacerilor Europene

OBSTACOLE EXISTENTE	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa concentrării strategice asupra GV în planurile de comunicare	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa diversității mijloacelor de informare și publicitate	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Număr limitat de părți interesate implicate	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa materialelor multilingve	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓
Utilizarea unui limbaj discriminatoriu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa din materiale a referirilor la grupurile vulnerabile	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

### Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU)

Strategia de comunicare a POS DRU prevede acțiuni de informare și publicitate direcționate către publicul larg, către potențialii beneficiari și beneficiarii programului, printre care se numără grupuri vulnerabile sau organizații care pot reprezenta grupuri vulnerabile.

S-a efectuat un mare număr de activități de comunicare, cum ar fi servicii de asistență, caravane, conferințe, ateliere de lucru, mass media (televiziune, radio, comunicate de presă), distribuire de materiale informative, un serviciu „blue line”<sup>45</sup>, materiale promoționale și o pagină web a programului în conformitate cu standardele W3C. Pentru asigurarea unui impact mai mare, s-au desfășurat activități de comunicare în parteneriat cu partenerii socio-economici, cu ONG-uri, cu sindicate, cu asociații patronale, precum și cu ajutorul Asistenței Tehnice, care a fost contractată pentru desfășurarea unei campanii naționale de conștientizare privind incluziunea socială.

Materialele informative publicate pe pagina web a programului țin cont de specificul grupurilor vulnerabile, din punct de vedere al tipului de mesaj, al terminologiei utilizate, al tonului și stilului, dar sunt disponibile mai ales în limba română (și într-o măsură limitată în engleză). Majoritatea materialelor disponibile fac referiri specifice la principiul egalității de șanse și evită utilizarea unui limbaj discriminatoriu:

- ▶ Broșură informativă POS DRU (2007)
- ▶ Rapoarte Anuale de Implementare
- ▶ Raport Intermediar de Evaluare
- ▶ Raport ad-hoc de evaluare pentru DMI 5.2
- ▶ Buletine informative ale OI pentru Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic POS DRU.

În concluzie, strategia de comunicare și activitățile de informare desfășurate abordează în mod adecvat grupurile vulnerabile. Datorită naturii programului, accesul grupurilor vulnerabile la activitățile de informare este asigurat în mare măsură, deși nu întotdeauna în mod explicit, cu ajutorul întregii game de canale de comunicare utilizate, atât tradiționale, cât și online, susținute prin rețele de parteneriat cu capacități și autorități relevante pentru a ajunge la aceste grupuri. Obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

---

<sup>45</sup> Linie telefonică gratuită, care funcționează ca serviciu de asistență și este disponibilă pentru solicitanți

OBSTACOLE EXISTENTE	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa concentrării strategice asupra GV în planurile de comunicare	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa diversității mijloacelor de informare și publicitate	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Număr limitat de părți interesate implicate	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa materialelor multilingve	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓
Utilizarea unui limbaj discriminatoriu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa din materiale a referirilor la grupurile vulnerabile	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

### **Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative (PO DCA)**

Planul de Comunicare al PO DCA identifică grupurile țintă relevante pentru activitățile de comunicare ale programului, cum ar fi ONG-urile, asociațiile comunitare și publicul larg, dar fără vreo referire specifică la grupurile vulnerabile. Se furnizează îndrumări privind conținutul calitativ al mesajelor care trebuie transmise, care trebuie să fie clare, actuale, ușor de înțeles și adaptate la fiecare grup.

Activitățile de comunicare s-au desfășurat cu ajutorul unei game largi de instrumente, cum ar fi conferințele, seminariile, grupurile de lucru, materialele informative și promoționale, activitățile mass media, serviciul de asistență. Pagina web a programului este disponibilă în limbile română și engleză și este bogată în materiale informative, mai ales în română. O validare a conformității paginii web cu standardele de accesibilitate prevăzute în Liniile directe W3C pentru accesibilitatea conținutului web a indicat o conformitate de 85%, ceea ce favorizează persoanele cu dizabilități specifice, cum ar fi nevăzătorii și persoanele cu vedere slabă, surditate și pierderea auzului, dizabilități de învățare, limitări cognitive, mobilitate limitată, dizabilități de vorbire, fotosensibilitate și combinații ale acestora.

Pentru a sprijini solicitanții în abordarea problematicii egalității de șanse, atât în faza de pregătire a cererii de finanțare, cât și pe durata fazei de implementare a proiectului, Autoritatea de Management a adoptat în 2010 un set de linii directe grupate în „Documentul informativ referitor la temele orizontale și achizițiile publice pentru potențialii beneficiari”. Documentul conține un capitol dedicat egalității de șanse, care descrie principalele concepte legate de această problemă și cadrul legal relevant și oferă exemple de acțiuni care trebuie efectuate de beneficiari pentru a asigura respectarea principiului, precum și recomandări pentru dezvoltarea unei analize pe genuri. Documentul este disponibil public în limba română pe pagina web a programului: <http://www.fonduriadministratie.ro>.

Rapoartele Anuale de Implementare menționează că AM a DCA a angajat pentru activitățile de informare multiplicatori de mesaje, cum ar fi reprezentanți ai societății civile, personal academic, beneficiari. Au fost încheiate de asemenea contracte pentru asistență tehnică relevantă, care sprijină AM în activitățile de informare și publicitate, acoperind și promovarea principiului egalității de șanse în rândul unităților guvernamentale.

Materialele cum ar fi RAI, Documentul informativ privind temele orizontale, Manualul de implementare a proiectelor oferă îndrumări utile privind promovarea principiului egalității de șanse în cadrul proiectelor și al programului. Majoritatea materialelor consultate (cele menționate mai sus, toate comunicatele de presă, prezentările pentru proiecte de bune practici) sunt elaborate într-un limbaj nediscriminatoriu, deși sunt posibile unele îmbunătățiri, având în vedere terminologia sugerată de ghidul ETTAD: „handicap”, cum apare în Manualul de implementare a proiectelor (partea a 2-a, 2012) și în Documentul informativ referitor la EȘ, la dezvoltarea durabilă și la achizițiile publice ar putea fi înlocuit cu „dizabilitate”.

Strategia de comunicare a PO DCA nu identifică în mod specific ca ținte anumite grupuri vulnerabile, dar având în vedere combinația diversă de canale de comunicare utilizate, este asigurat accesul la informații al grupurilor vulnerabile. Principiul EȘ este abordat direct prin documentația informativă diseminată cu ocazia unor evenimente publice și este disponibil pe pagina web a programului. Obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

OBSTACOLE EXISTENTE	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa concentrării strategice asupra GV în planurile de comunicare	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa diversității mijloacelor de informare și publicitate	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Număr limitat de părți interesate implicate	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa materialelor multilingve	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓
Utilizarea unui limbaj discriminatoriu	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Lipsa din materiale a referirilor la grupurile vulnerabile	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

### Analiza comparativă privind practica din statele membre

Această analiză a fost completată cu câteva exemple de referință din alte state membre, care au fost deosebit de eficiente în eliminarea obstacolelor legate de activitățile de informare și publicitate și care ar putea fi reproduse în cadrul Instrumentelor Structurale din România:

OBSTACOL ELIMINAT	PROIECT EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ	ASPECTE PRIVIND BUNELE PRACTICI
Lipsa diversității mijloacelor de informare și publicitate	„MY PORTFOLIO” (Portofoliul meu) finanțat în baza inițiativei comunitare EQUAL, Olanda	Puncte de informare unde se face publicitate pe tema șanselor oferite de fondurile structurale, într-un mod prietenos și inclusiv atractiv din punct de vedere al mediului.
Număr limitat de părți interesate implicate	Grantul global ESPRIT 3, Italia	
Număr limitat de părți interesate implicate	Programul de integrare socială din Jelgava, Letonia	Parteneriat care implică autoritățile locale și organizațiile care reprezintă grupurile defavorizate pentru accesarea fondurilor structurale.
Utilizarea unui limbaj discriminatoriu	Ghidul Biroului britanic pentru problematica dizabilităților pentru furnizarea de comunicații inclusive, Marea Britanie	Ghid de comunicare cu evitarea oricărei forme de discriminare

Detaliile privind aceste exemple de bune practici sunt incluse în Anexa 7.



**(2) APELURILE DE PROPUNERI DE PROIECTE****Programul Operațional Regional**

Pe baza documentației analizate, se poate afirma că POR a utilizat un limbaj nediscriminatoriu în toate materialele din pachetele de aplicații. Se pot lua în considerare îmbunătățiri minore pentru viitoarele activități de informare și publicitate, cu privire la terminologia utilizată; de exemplu, anumite expresii găsite în documentele enumerate mai jos pot fi înlocuite conform sugestiilor din ghidul ETTAD<sup>46</sup>:

Document	Limbajul utilizat	Ameliorare propusă
Ghidul Solicitantului pentru DMI 3.4	elevii cu deficiențe mintale	persoane cu probleme sau dificultăți ale sănătății mintale

Referitor la mecanismul de depunere, toate formularele de cereri trebuie pregătite numai în limba română și depuse în format pe hârtie la biroul fiecărei Agenții de Dezvoltare Regională, personal, prin curier sau prin scrisoare recomandată. Alte mijloace de depunere, cum ar fi prin fax sau e-mail, atrag după sine descalificarea.

Pe baza celor de mai sus și a constatărilor prezentate în cadrul ÎE 2.1, obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

TIP DE OBSTACOL	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa explicațiilor principiilor EȘ în Ghidurile Solicitantului	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa din cererea de finanțare a cerințelor privind abordarea principiului EȘ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa unor indicatori de monitorizare legați de EȘ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa sprijinului specific pentru GV la generarea și implementarea proiectelor	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa unor opțiuni multiple pentru depunerea proiectelor	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Lipsa informațiilor multilingve	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Utilizarea unui limbaj discriminatoriu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

**POS Creșterea Competitivității Economice**

Pe baza documentației analizate, se poate afirma că POS CCE a utilizat un limbaj nediscriminatoriu în toate materialele din pachetele de aplicații. Formularele de cerere și toate documentele necesare trebuie redactate în limba română, în timp ce mecanismul de depunere este diferit pentru DMI-urile analizate: în cadrul AP 1, cererile de finanțare se depun exclusiv pe hârtie, în timp ce în cadrul AP 3, cererile se depun inițial online la adresa: <http://fonduri.mcsi.ro> și ulterior pe hârtie.

<sup>46</sup> „Înțelegerea dizabilităților - ghid de bune practici”, ETTAD

Pe baza celor de mai sus și a constatărilor prezentate în cadrul ÎE 2.1, obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

TIP DE OBSTACOL	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa explicațiilor principiilor EȘ în Ghidurile Solicitantului	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa din cererea de finanțare a cerințelor privind abordarea principiului EȘ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa unor indicatori de monitorizare legați de EȘ	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa sprijinului specific pentru GV la generarea și implementarea proiectelor	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa unor opțiuni multiple pentru depunerea proiectelor	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Lipsa informațiilor multilingve	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Utilizarea unui limbaj discriminatoriu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

### POS Mediu

Toate materialele analizate evită utilizarea unui limbaj discriminatoriu, pe baza principiilor din ghidul ETTAD.

Referitor la mecanismul de depunere, toate formularele de cerere trebuie pregătite în limba română și depuse în format pe hârtie la sediile Organismelor Intermediare, fapt care, totuși, dată fiind natura programului și a beneficiarilor acestuia, nu pare un obstacol major în calea grupurilor vulnerabile, ca beneficiare ale rezultatelor imediate ale programului. Pe baza celor de mai sus și a constatărilor prezentate în cadrul ÎE 2.1, obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

TIP DE OBSTACOL	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa explicațiilor principiilor EȘ în Ghidurile Solicitantului	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa din cererea de finanțare a cerințelor privind abordarea principiului EȘ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa unor indicatori de monitorizare legați de EȘ	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa sprijinului specific pentru GV la generarea și implementarea proiectelor	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa unor opțiuni multiple pentru depunerea proiectelor	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa informațiilor multilingve	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Utilizarea unui limbaj discriminatoriu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

### POS Transport

Ca și în cazul POS Mediu, materialele din pachetele de aplicații nu conțin niciun fel de limbaj discriminatoriu, iar cererile trebuie depuse în format pe hârtie, fapt care, totuși, dată fiind natura programului și a beneficiarilor acestuia, nu pare un obstacol major în calea grupurilor vulnerabile, ca beneficiare ale rezultatelor imediate ale programului.

Pe baza celor de mai sus și a constatărilor prezentate în cadrul ÎE 2.1, obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

TIP DE OBSTACOL	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa explicațiilor principiilor EȘ în Ghidurile Solicitantului	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa din cererea de finanțare a cerințelor privind abordarea principiului EȘ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa unor indicatori de monitorizare legați de EȘ	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa sprijinului specific pentru GV la generarea și implementarea proiectelor	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa unor opțiuni multiple pentru depunerea proiectelor	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa informațiilor multilingve	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Utilizarea unui limbaj discriminatoriu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

### Programul Operațional Asistență Tehnică

Materialele din pachetele de aplicații nu conțin niciun fel de limbaj discriminatoriu, iar cererile trebuie depuse în format pe hârtie, fapt care, totuși, dată fiind natura programului și a beneficiarilor acestuia, nu pare un obstacol major în calea grupurilor vulnerabile, ca beneficiare ale rezultatelor imediate ale programului. Pe baza celor de mai sus și a constatărilor prezentate în cadrul ÎE 2.1, obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

TIP DE OBSTACOL	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa explicațiilor principiilor EȘ în Ghidurile Solicitantului	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa din cererea de finanțare a cerințelor privind abordarea principiului EȘ	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa unor indicatori de monitorizare legați de EȘ	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa sprijinului specific pentru GV la generarea și implementarea proiectelor	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa unor opțiuni multiple pentru depunerea proiectelor	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa informațiilor multilingve	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Utilizarea unui limbaj discriminatoriu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

### Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU)

Informațiile din pachetele de aplicații nu conțin niciun fel de limbaj discriminatoriu. Referitor la mecanismul de depunere existent, trebuie menționat că cererile de finanțare se depun exclusiv pe pagina web (ActionWeb), fapt care ar putea restricționa accesul anumitor categorii de grupuri vulnerabile, în special când mecanismul de atribuire se bazează pe principiul „primul venit, primul servit”.

Pe baza celor de mai sus și a constatărilor prezentate în cadrul ÎE 2.1, obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

TIP DE OBSTACOL	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa explicațiilor principiilor EȘ în Ghidurile Solicitantului	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa din cererea de finanțare a cerințelor privind abordarea principiului EȘ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa unor indicatori de monitorizare legați de EȘ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa sprijinului specific pentru GV la generarea și implementarea proiectelor	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa unor opțiuni multiple pentru depunerea proiectelor	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa informațiilor multilingve	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Utilizarea unui limbaj discriminatoriu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

### Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative (PO DCA)

Materialele din pachetele de aplicații nu conțin niciun fel de limbaj discriminatoriu, iar aplicațiile trebuie depuse în format pe hârtie și pe suport digital (CD/DVD) la sediul AM.

Pe baza celor de mai sus și a constatărilor prezentate în cadrul ÎE 2.1, obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

TIP DE OBSTACOL	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa explicațiilor principiilor EȘ în Ghidurile Solicitantului	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa din cererea de finanțare a cerințelor privind abordarea principiului EȘ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa unor indicatori de monitorizare legați de EȘ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa sprijinului specific pentru GV la generarea și implementarea proiectelor	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa unor opțiuni multiple pentru depunerea proiectelor	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa informațiilor multilingve	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Utilizarea unui limbaj discriminatoriu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

### (3) SELECȚIA PROIECTELOR

Pentru a înțelege dacă mecanismul de selecție a proiectelor a generat obstacole în calea accesării de către grupurile vulnerabile a finanțării prin instrumentele structurale sau a beneficiilor care pot rezulta din implementarea programului, am luat în considerare constatările ÎE 2 referitoare la Faza 3 a programului „Selecția proiectelor” și le-am completat cu informații suplimentare referitoare la utilizarea limbii în apelurile de propuneri de proiecte și în mecanismele de depunere adoptate. Analiza a acoperit DMI-urile selectate în cadrul Întrebării de Evaluare nr. 2, iar constatările sunt prezentate pe programe.

### Programul Operațional Regional

Pe baza constatărilor prezentate în cadrul ÎE 2.1, obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

TIP DE OBSTACOL	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa unor criterii de eligibilitate legate de egalitatea de șanse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa unor criterii de selecție legate de egalitatea de șanse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa experienței profesionale în procesul de selecție pentru evaluarea problematicei egalității de șanse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

### POS Creșterea Competitivității Economice

Pe baza constatărilor prezentate în cadrul ÎE 2.1, obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

TIP DE OBSTACOL	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa unor criterii de eligibilitate legate de egalitatea de șanse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa unor criterii de selecție legate de egalitatea de șanse	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa experienței profesionale în procesul de selecție pentru evaluarea problematicei egalității de șanse	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗

### POS Mediu

Pe baza constatărilor prezentate în cadrul ÎE 2.1, obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

TIP DE OBSTACOL	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa unor criterii de eligibilitate legate de egalitatea de șanse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa unor criterii de selecție legate de egalitatea de șanse	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa experienței profesionale în procesul de selecție pentru evaluarea problematicei egalității de șanse	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗

### POS Transport

Pe baza constatărilor prezentate în cadrul ÎE 2.1, obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

TIP DE OBSTACOL	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa unor criterii de eligibilitate legate de egalitatea de șanse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa unor criterii de selecție legate de egalitatea de șanse	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa experienței profesionale în procesul de selecție pentru evaluarea problematicei egalității de șanse	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗

**Programul Operațional Asistență Tehnică**

Pe baza constatărilor prezentate în cadrul ÎE 2.1, obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

TIP DE OBSTACOL	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa unor criterii de eligibilitate legate de egalitatea de șanse	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa unor criterii de selecție legate de egalitatea de șanse	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Lipsa experienței profesionale în procesul de selecție pentru evaluarea problematicei egalității de șanse	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗

**POS Dezvoltarea Resurselor Umane**

Pe baza constatărilor prezentate în cadrul ÎE 2.1, obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

TIP DE OBSTACOL	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa unor criterii de eligibilitate legate de egalitatea de șanse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa unor criterii de selecție legate de egalitatea de șanse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa experienței profesionale în procesul de selecție pentru evaluarea problematicei egalității de șanse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

**Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative (PO DCA)**

Pe baza constatărilor prezentate în cadrul ÎE 2.1, obstacolele specifice identificate sunt prezentate mai jos din punctul de vedere al relevanței, pe grupuri vulnerabile:

TIP DE OBSTACOL	FEMEI	VÂRSTĂ		RELIGIE/ CREDINȚĂ	ORIENTARE SEXUALĂ	DIZABILITATE	RASĂ/ ORIGINE ETNICĂ
		TINERI	PERSOANE VÂRSTNICE				
Lipsa unor criterii de eligibilitate legate de egalitatea de șanse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa unor criterii de selecție legate de egalitatea de șanse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lipsa experienței profesionale în procesul de selecție pentru evaluarea problematicei egalității de șanse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

**(4) IMPLEMENTAREA PROIECTELOR**

Clauza de flexibilitate prevăzută în Articolul 34 al regulamentului general permite finanțarea încrucișată între activitățile de tip FEDR și FSE, până la 10% din alocarea financiară a fiecărei axe prioritare. După cum am menționat în Capitolul 1, această clauză permite finanțarea investițiilor de infrastructură în cadrul programelor FSE și finanțarea cursurilor de formare adresate nevoilor speciale ale persoanelor cu dizabilități în cadrul programelor FEDR. Pe baza analizei clauzei de flexibilitate din documentele-cadru de programare și implementare, rezultă că numai patru din cele 7 PO aplică clauza de flexibilitate:

PO	Clauza de flexibilitate aplicată	Comentarii
POS CCE	Da	Aplicată limitat la Axele Prioritare 1, 2 și 3

POS DRU	Da	Clauză de flexibilitate 10% pentru Axele Prioritate 1-5 ale programului Clauză de flexibilitate 15% pentru Axa Prioritară 6, „Promovarea incluziunii sociale”
POS Mediu	Da	Aplicată limita la Axa Prioritară 4, „Implementarea sistemelor adecvate de management pentru protecția naturii”
PO DCA	Da	Aplicată în cadrul tuturor Axelor Prioritare
POAT	Nu	
POR	Nu	
POS Transport	Nu	

O analiză a aplicabilității clauzei de flexibilitate în cadrul **intervențiilor specifice** arată că din cele 13 DMI-uri specifice, cele 10 DMI-uri finanțate în cadrul POS DRU aplică regula flexibilității (cele finanțate în cadrul Axei Prioritate 6, „Promovarea incluziunii sociale”, aplică o regulă de 15%), în timp ce cele 3 DMI-uri finanțate în cadrul POR nu o aplică.

Pentru intervențiile **nespecifice**, situația diferă de la DMI-urile cu impact indirect la DMI-urile irelevante. *Regula flexibilității 10% se aplică în 11 din cele 12 DMI-uri cu impact indirect, excepția constituind-o DMI-urile din POR 1.1 „Planuri de dezvoltare urbană integrată: Poli de dezvoltare; Poli de dezvoltare urbană; Centre urbane”.* Din cele 63 de DMI-uri care *nu au un impact relevant* asupra egalității de șanse, doar 18 aplică clauza de flexibilitate. Aceste DMI-uri sunt finanțate în cadrul POS CCE (AP 1. Un sistem de producție inovator și eco-eficient, 2. Cercetare, dezvoltare tehnologică și inovație pentru competitivitate, 3. TIC pentru sectoarele privat și public), POS DRU (AP 1. Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere, 7. Asistență tehnică), POS Mediu (AP 4. Implementarea unor sisteme adecvate de management pentru protecția naturii) și PO DCA (AP 1. Îmbunătățiri de structură și proces ale managementului ciclului de politici publice, 2. Calitate și eficiență sporită a furnizării serviciilor publice pe bază descentralizată și 3. Asistență tehnică).

Referitor la aspectul capacității financiare, nu s-au găsit dovezi privind instrumente dedicate organizațiilor care reprezintă grupurile vulnerabile în sprijinul implementării proiectelor, fapt confirmat cu ocazia interviurilor cu organizațiile reprezentative pentru a defini lista extinsă de obstacole potențiale care limitează accesul la finanțare (ÎE2) și cu beneficiarii intervievați pentru a elabora proiectele cu cele mai bune practici (ÎE4).

#### **Analiza comparativă privind practica din statele membre**

Această analiză a fost completată cu câteva exemple de referință din alte state membre, care au fost deosebit de eficiente în eliminarea obstacolelor legate de activitățile de implementare a proiectelor și care ar putea fi reproduse în cadrul Instrumentelor Structurale din România:

<b>OBSTACOL ELIMINAT</b>	<b>PROIECT EXEPLU DE BUNĂ PRACTICĂ</b>	<b>ASPECTE PRIVIND BUNELE PRACTICI</b>
Neaplicarea (utilizare mai bună) a regulii flexibilității 10%	Proiecte integrate pentru reconcilierea vieții personale cu cea profesională, regiunea Marche, Italia	Dezvoltarea de noi servicii și modele de organizare care ar putea flexibiliza programele de lucru, la centrele de îngrijire a copiilor și vârstnicilor, programele de petrecere a timpului liber, programele serviciilor de transport și mobilitate, programele de prestare a serviciilor publice
Disponibilitatea resurselor financiare care să susțină implementarea	Fondul Jeremie, Regiunea Lombardia, Italia	Utilizarea JEREMIE pentru desfășurarea unor instrumente inovatoare pentru IMM-uri și organizațiile non-profit care acționează în domeniul incluziunii sociale

Detaliile privind aceste exemple de bune practici sunt incluse în Anexa 7.

### ÎE 3: În ce măsură mecanismele de programare și implementare existente au creat acces la finanțare pentru persoanele din grupurile vulnerabile?

**C38.** Aranjamentele generale de programare și implementare existente în prezent nu au împiedicat accesul grupurilor vulnerabile la finanțare. Cu toate acestea, grupurile vulnerabile, din cauza caracteristicilor lor, se confruntă cu obstacole suplimentare față de grupurile țintă nedefavorizate ale asistenței pentru Instrumentele Structurale, iar astfel de obstacole pot limita participarea lor directă la acțiuni sau la beneficiile create de rezultatele imediate.

**C39.** Programele care au eliminat cel mai eficient obstacolele în calea finanțării pentru grupurile vulnerabile au fost POS DRU, POR și PO DCA, pentru care numărul total de obstacole identificate este între 5 și 7, în timp ce pentru celelalte programe există între 10 și 11 obstacole din totalul posibil de 18.

**C40.** **Activitățile de informare și publicitate**, în general adecvate pentru publicul larg, nu s-au concentrat corespunzător asupra grupurilor vulnerabile, nici în faza de planificare, nici în cea de implementare.

De fapt, niciun plan de comunicare nu a reușit să identifice grupurile vulnerabile ca ținte specifice, de aceea anumite autorități a avut o implicare limitată, cu legături puternice cu grupurile vulnerabile în cadrul activităților de comunicare (în special pentru POS Mediu, POS Transport și POAT), lipsa din materialele pentru informare și publicitate a referințelor explicite cu privire la oportunitățile oferite de Instrumentele Structurale grupurilor vulnerabile (în special pentru POS CCE, POS Mediu și POS Transport) și campanii media care nu țin seama de barierele de limbă cu care se confruntă minoritățile etnice (cu excepția POS Mediu). A fost de asemenea identificat un număr limitat de cazuri de utilizare a unui limbaj discriminatoriu față de persoanele cu dizabilități.

**C41.** Pentru etapa de **lansare a apelurilor pentru propuneri de proiecte**, nu a fost disponibilă nicio asistență specifică pentru grupurile vulnerabile, sub forma sprijinului acordat acestora pentru elaborarea de proiecte (aspect relevant pentru POR, POS CCE, POS Mediu, POS DRU și PO DCA, datorită regulilor existente pentru eligibilitatea solicitanților). În plus, lipsa explicațiilor referitoare la principiul egalității de șanse în Ghidul Solicitantului (POS CCE, POS Mediu, POS Transport și POAT), precum și lipsa indicatorilor de monitorizare referitori la egalitatea de șanse (POS CCE, POS Mediu, POS Transport și POAT) afectează în mod negativ posibilitățile de participare ale grupurilor vulnerabile în implementarea proiectului, în special în cazul intervențiilor nespecifice. Barierele suplimentare identificate se referă la lipsa informațiilor în mai multe limbi (pentru toate PO-urile) și a opțiunilor multiple pentru depunerea cererilor de finanțare (relevant pentru POR, POS CCE, POS DRU, PO DCA datorită regulilor existente privind eligibilitatea solicitanților) care afectează în special persoanele cu dizabilități.

**C42.** În ceea ce privește **selecția proiectelor**, cu excepția PO TA, toate PO-urile oferă referințe explicite la respectarea cerințelor legale minime drept condiție pentru eligibilitate. Pe de altă parte, din POS CCE, POS Mediu, POS Transport și POAT lipsesc criteriile de selecție referitoare la egalitatea de șanse și experiența profesională din procesul de selecție pentru evaluarea aspectelor referitoare la egalitatea de șanse, nefavorizând, astfel, „acțiunile pozitive” ale beneficiarilor.

**C43.** Aplicabilitatea clauzei de flexibilitate 10% prevăzută de art. 34 din regulamentul general crește posibilitatea ca grupurile vulnerabile să beneficieze de investițiile finanțate prin fonduri structurale. Clauza a fost aplicată tuturor Axei Prioritare în cadrul POS DRU și PO DCA; POS CCE și POS Mediu au aplicat clauza unui număr limitat de Axe prioritare; POAT, POR și POS Transport nu au aplicat-o deloc. Mai specific, toate intervențiile specifice finanțate în cadrul POS DRU aplică regula flexibilității (AP 6, „Promovarea incluziunii sociale” aplică o regulă de 15%), în timp ce cele 3 DMI-uri specifice finanțate în cadrul POR nu o aplică. Dintre intervențiile nespecifice, 11 din cele 12 DMI-uri cu impact indirect aplică clauza, excepția constituind-o din nou POR. Dintre cele 63 de DMI-uri irelevante, clauza este aplicată în 18 cazuri. În plus, aranjamentele de programare și implementare nu prevăd niciun mecanism destinat susținerii organizațiilor reprezentative ale grupurilor vulnerabile în implementarea financiară a proiectelor și, prin urmare, disponibilitatea fluxurilor de numerar reprezintă o problemă pentru aceste organizații cu acces limitat la produsele financiare ale băncilor comerciale.



## 2.4. Întrebarea de evaluare nr. 4

ÎE 4.1 Care sunt proiectele specifice direcționate către grupurile vulnerabile sau dedicate acestora?

ÎE 4.2 Care dintre proiectele specifice direcționate către grupurile vulnerabile sau dedicate acestora sunt identificate ca (având potențial de) bune practici?

### 2.4.1. ÎE 4.1: Care sunt proiectele specifice direcționate către grupurile vulnerabile sau dedicate acestora?

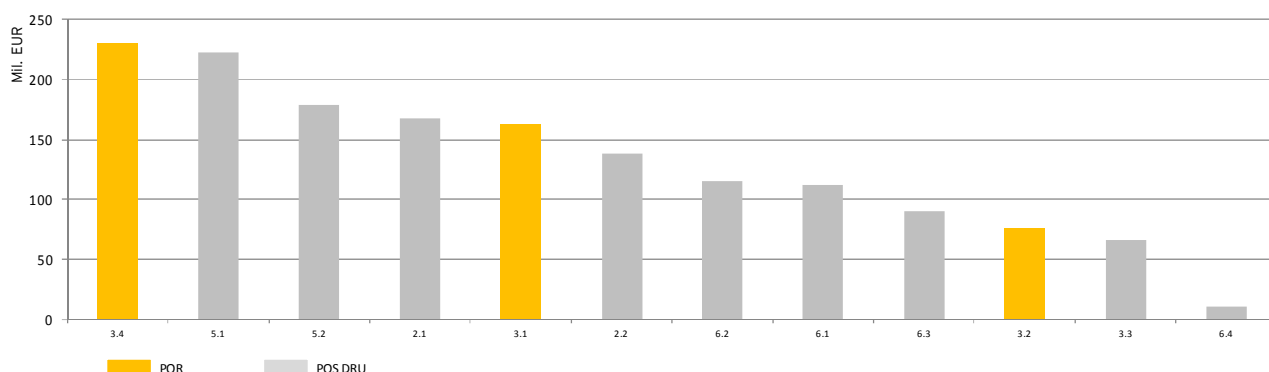
Numărul total de intervenții specifice contractate (inventarul proiectelor contractate) la sfârșitul lui 2012 se ridică la 1.561, din care 1.127 de proiecte (72%) sunt contractate în cadrul POS DRU, iar 434 (28%) sunt contractate în cadrul POR. Asistența UE a alocat în total suma de **1,5 miliarde EUR**, cu 70% din totalul contractat în cadrul POS DRU și 30% în cadrul POR. Resursele financiare contractate în cadrul intervențiilor specifice se ridică la **aproximativ 8% din sprijinul financiar total** pentru România pentru perioada 2007-2013.

Tabelul 15: Numărul și valoarea intervențiilor specifice

PO / DMI		PROIECTE CONTRACTATE		PROIECTE ÎNCHEIATE		ÎN CURS DE IMPLEMENTARE	
		NR.	VALOARE (EUR)	NR.	VALOARE (EUR)	NR.	VALOARE (EUR)
<b>POS DRU</b>		<b>1,127</b>	<b>1,104,053,720</b>	<b>351</b>	<b>201,964,997</b>	<b>776</b>	<b>902,088,723</b>
2.1	Tranziția de la școală la viața activă	184	167,625,416	42	18,576,635	142	149,048,782
2.2	Prevenirea și corectarea abandonului școlar timpuriu	80	138,982,326	32	16,880,896	48	122,101,430
3.3	Dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor pentru partenerii sociali și societatea civilă	68	65,986,967	32	12,496,915	36	53,490,052
5.1	Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare	405	222,763,035	165	58,707,013	240	164,056,023
5.2	Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă	231	179,669,471	36	32,008,986	195	147,660,485
6.1	Dezvoltarea economiei sociale	58	112,640,495	19	18,929,492	39	93,711,004
6.2	Îmbunătățirea accesului și participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii	52	115,645,947	10	20,019,289	42	95,626,658
6.3	Promovarea egalității de șanse pe piața muncii	42	90,192,084	14	23,984,451	28	66,207,633
6.4	Inițiative transnaționale pentru o piață inclusivă a muncii	7	10,547,980	1	361,322	6	10,186,658
<b>POR</b>		<b>POR</b>	<b>469,308,390</b>	<b>75</b>	<b>38,739,995</b>	<b>359</b>	<b>430,568,395</b>
3.1	Reabilitarea, modernizarea și echiparea infrastructurii serviciilor medicale	59	162,722,510	8	6,813,603	51	155,908,907
3.2	Reabilitarea, modernizarea, dezvoltarea și echiparea infrastructurii serviciilor sociale	173	76,524,084	29	10,843,746	144	65,680,339
3.4	Reabilitarea, modernizarea, dezvoltarea și echiparea infrastructurii educaționale preuniversitare, universitare și pentru formarea profesională.	202	230,061,796	38	21,082,646	164	208,979,150
<b>TOTAL</b>		<b>1,561</b>	<b>1,573,362,111</b>	<b>426</b>	<b>240,704,992</b>	<b>1,135</b>	<b>1,332,657,119</b>

Cel mai mare volum de fonduri ale UE a fost contractat în cadrul DMI 3.4 al POR, legat de investițiile în infrastructura pentru educație, urmat de DMI 5.2 al POS DRU, legat de implementarea măsurilor active de ocupare a forței de muncă, ambele de aproximativ 225 milioane EUR. Fondurile contractate în cadrul DMI 6.2 al POS DRU legat de implicarea grupurilor vulnerabile pe piața muncii se ridică la 115 milioane EUR, în timp ce sumele cele mai mici au fost contractate în cadrul DMI 3.3 al POS DRU pentru „Dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor partenerilor sociali și ale societății civile”.

Figura 7: Sume contractate pe DMI



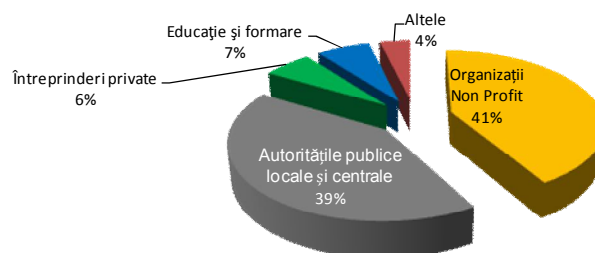
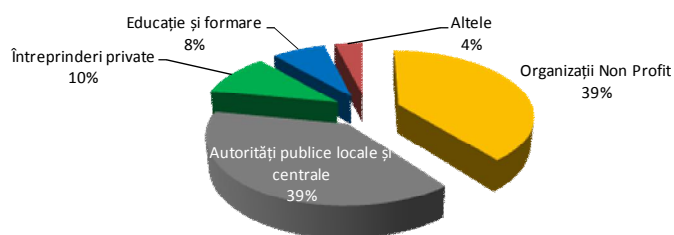
### Componența inventarului pe tipuri de beneficiari

Beneficiarii proiectelor contractate clasificați în conformitate cu SMIS / SIM - POS DRU au fost grupați în 5 categorii mai largi, în vederea analizei compoziției portofoliului de proiecte din punctul de vedere al tipurilor de beneficiari. Analiza arată în general o distribuție echilibrată a contractelor, atât din punct de vedere al numărului, cât și al valorii, între organizațiile non-profit și autoritățile centrale și publice, urmate de întreprinderile private cu scop lucrativ și de instituțiile de învățământ și formare:

Tabelul 16: Distribuția numărului și valorii proiectelor contractate pe tipuri

Numărul proiectelor contractate pe tipuri de beneficiari

Valoarea proiectelor contractate pe tipuri de beneficiari

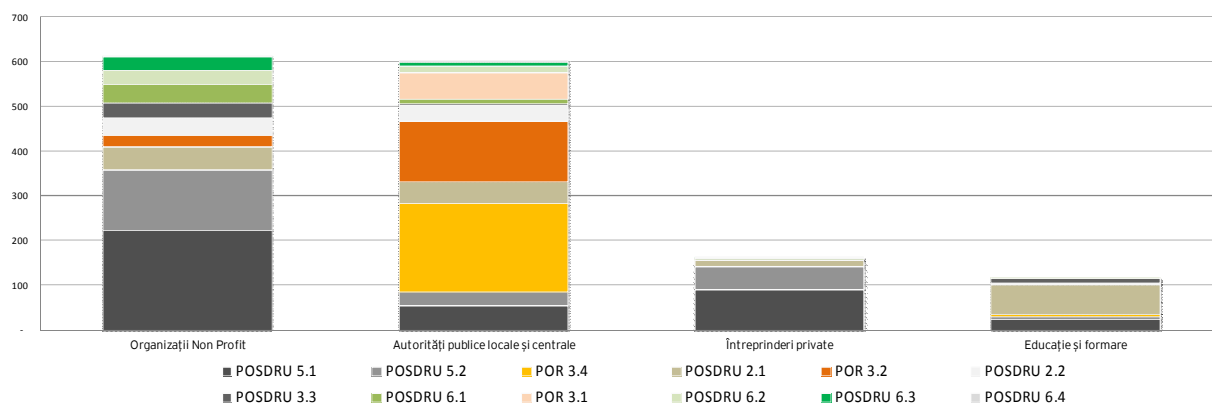


O analiză mai detaliată a proiectelor specifice pe programe (Figura 8) arată că, în concordanță cu regulile de eligibilitate a solicitanților, din cele 614 proiecte implementate de organizații non-profit, 96% sunt finanțate în cadrul POS DRU, iar peste 60% din acestea sunt concentrate în cadrul a 2 DMI-uri, respectiv 5.1 „Dezvoltarea și implementarea de măsuri active de ocupare” și 5.2 „Promovarea **sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale** în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă”.

În ceea ce privește cele peste 600 de proiecte implementate de autoritățile publice centrale și locale, aproximativ 65% sunt finanțate în cadrul POR, iar peste 85% dintre acestea sunt concentrate asupra a 2 DMI-uri, respectiv DMI 3.4 „Reabilitarea, modernizarea, dezvoltarea și echiparea **infrastructurii educaționale preuniversitare, universitare și pentru formarea profesională continuă**” și DMI 3.2 „Reabilitarea, modernizarea, dezvoltarea și echiparea **infrastructurii serviciilor sociale**”.

Din cele 164 de proiecte implementate de întreprinderi private, peste 50% sunt finanțate în cadrul DMI POS DRU 5.1 „Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare”, în timp ce majoritatea instituțiilor de învățământ și formare implementează proiecte în cadrul DMI al POS DRU 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”.

Figura 8: Numărul de proiecte contractate pe DMI și tipuri de beneficiari

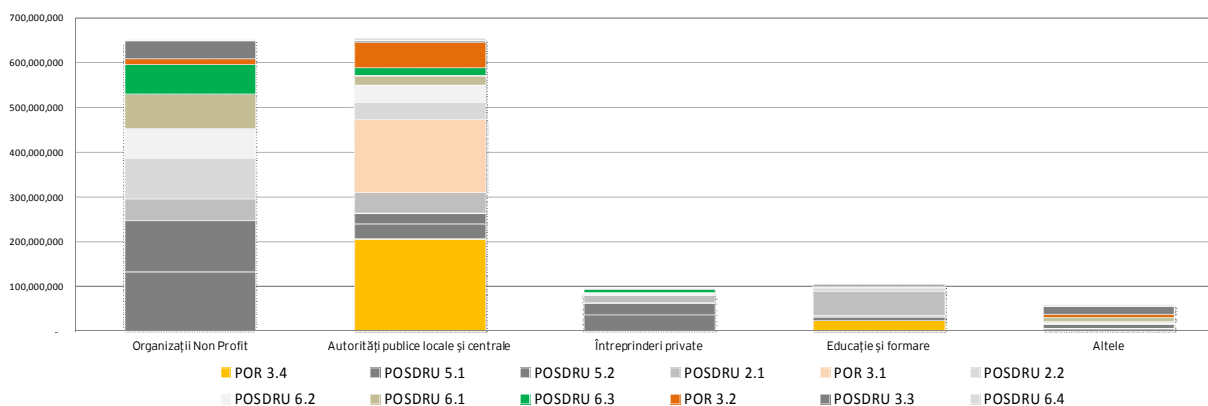


Distribuția asistenței financiare pe tipuri de organizații beneficiare (Figura 9) este în concordanță cu distribuția numărului de proiecte contractate, cu aproximativ 600 milioane EUR contractate respectiv cu beneficiarii din sectorul non-profit și 600 milioane EUR cu autorități publice centrale și locale. Pentru organizațiile non-profit, aproximativ 60% din sume sunt contractate în cadrul DMI al POS DRU 5.1 „Dezvoltarea și implementarea **măsurilor active de ocupare**” și 5.2 „Promovarea **sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale** în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă”.

Pentru autoritățile publice centrale și locale cele mai mari sume au fost contractate în cadrul DMI 3.4 „Reabilitarea, modernizarea, dezvoltarea și echiparea **infrastructurii educaționale preuniversitare, universitare și pentru formarea profesională continuă**” și DMI 3.1 „Reabilitarea, modernizarea, dezvoltarea și echiparea **infrastructurii serviciilor medicale**”.

Întreprinderile private reprezintă aproximativ 3% din totalul asistenței din partea UE contractate (în special în cadrul DMI-urilor POS DRU 5.1 și 5.2), în timp ce instituțiile de învățământ și formare reprezintă un total de 7%, contractat aproape exclusiv în cadrul DMI 2.1

Figura 9: Valoarea proiectelor contractate pe tipuri de beneficiari și pe programe

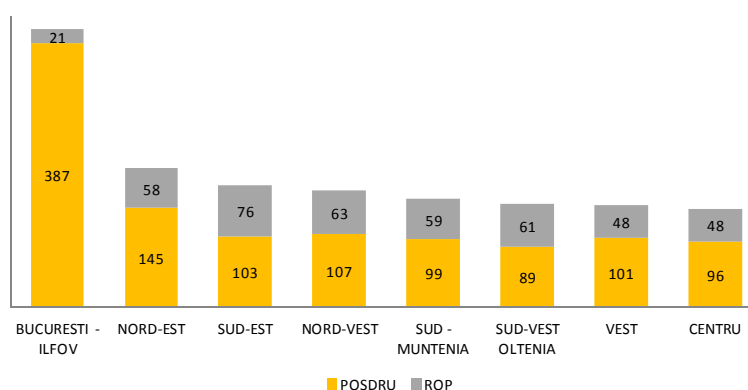


### Distribuția proiectelor specifice pe regiuni

Distribuția geografică a proiectelor contractate arată că peste 400 de intervenții specifice au fost contractate în București - Ilfov, în timp ce în celelalte regiuni numărul de proiecte contractate este între 150 și 200. Numărul mai mare de proiecte implementate în București - Ilfov poate fi atribuit în primul rând POS DRU (387 proiecte contractate, față de o medie de 105 proiecte pentru toate celelalte regiuni de dezvoltare), dar ar trebui ținut seama de faptul că beneficiile unor astfel de proiecte se pot extinde dincolo de zona București - Ilfov în toate cazurile în care organizația beneficiară este o instituție (publică sau privată) cu competențe la nivel național. După București - Ilfov, regiunea cu cele mai multe proiecte contractate este Nord-est.

În cazul POR, numărul mediu de proiecte contractate pe regiune este de 54, cu cel mai mare număr de proiecte contractate în regiunile Sud-est (76), Nord-vest (63) și Sud-vest Oltenia (61) și cel mai mic număr în București - Ilfov.

Figura 10: Distribuția proiectelor contractate pe regiuni



### Rezultate imediate posibile ale intervențiilor specifice

Pentru a înțelege care poate fi rezultatul imediat al proiectelor incluse în inventar, atât din punctul de vedere al grupurilor vulnerabile implicate / beneficiare ale acțiunilor, cât și al infrastructurii fizice de care ar putea beneficia acestea, am analizat indicatorii țintă incluși în cererile de finanțare ale proiectelor contractate, așa cum au fost extrași din sistemul de monitorizare SMIS.

Prin cele 434 de proiecte contractate în cadrul POR se estimează că vor fi reabilitate, modernizate sau echipate suplimentar 460 de structuri, inclusiv centre de asistență socială, școli și unități medicale, cu un număr total estimat de aproximativ 110.000 de persoane care vor beneficia de aceste investiții.

Figura 11: Valorile țintă ale POR pentru intervențiile specifice

Indicator	Valoare țintă
Centre de asistență socială reabilitate / modernizate / echipate	173
Centre de formare reabilitate / modernizate / echipate	1
Unități de învățământ reabilitate / modernizate / echipate	228
Unități medicale reabilitate / modernizate / echipate	58
<b>Total</b>	<b>460</b>
Indicator	Valoare țintă
Studenti care vor beneficia de campusuri reabilitate / modernizate / echipate	8,216
Studenti care vor beneficia de unități de învățământ reabilitate / modernizate / echipate	76,162
Persoane care vor beneficia de infrastructuri reabilitate / modernizate / echipate	25,376
<b>Total</b>	<b>109,754</b>

În cazul POS DRU, pe baza datelor furnizate de solicitanți, numărul total de persoane care vor beneficia de formare și consiliere în cadrul DMI-urilor specifice se ridică la aproximativ 1,3 milioane:

Figura 12: Valorile țintă ale POS DRU pentru intervențiile specifice

DMI	INDICATOR	Valoare țintă
2.1	Participanți la sesiuni de formare	82,722
	Persoane care beneficiază de sprijin sub formă de consiliere / orientare	95,146
Subtotal		177,868
2.2	Participanți la programele educaționale de tip „a doua șansă”	1,030
	Persoane care beneficiază de sprijin sub formă de consiliere / orientare	112,898
Subtotal		113,928
5.1	Participanți la sesiuni de formare	101,705
	Persoane care beneficiază de sprijin sub formă de consiliere / orientare	189,859
Subtotal		291,564
5.2	Participanți la sesiuni de formare	185,007
	Persoane care beneficiază de sprijin sub formă de consiliere / orientare	153,142
Subtotal		338,149
6.1	Participanți la sesiuni de formare	14,666
	Persoane care beneficiază de sprijin sub formă de consiliere / orientare	74,092
Subtotal		88,758
	Participanți la sesiuni de formare	29,001
	Persoane care beneficiază de sprijin sub formă de consiliere / orientare	48,492
Subtotal		77,493
6.3	Participanți la sesiuni de formare	235,110
	Persoane care au beneficiat de sprijin sub formă de consiliere / orientare și care au avansat în carieră după 1 an - femei	9,422
	Persoane care au început o activitate independentă - femei	2,460
Subtotal		246,992
<b>Total</b>		<b>1,334,752</b>

În plus, în cazul POS DRU am analizat informațiile din Raportul Anual de Implementare din 2011 referitoare la participarea pe grupuri țintă, în conformitate cu cerințele Anexei XIII din Regulamentul CE 1828/20676:

Figura 13: Analiza participanților la POS DRU în conformitate cu Anexa XXIII

Total participanți	Femei	Vârsta 15 - 24	Vârsta 55 - 64	Minorități	Romi	Imigranți	Persoane cu dizabilități	Persoane defavorizate
589,324	334,294	163,895	32,335	51,695	28,198	132	10,751	177,876

Deși astfel de informații nu pot fi comparate cu cele din tabelul de mai sus, ele furnizează o imagine de ansamblu asupra participării principalelor categorii de grupuri vulnerabile la acțiunile POS DRU, indicând o participare amplă a femeilor, care reprezintă peste 57% din totalul participanților, precum și a altor grupuri defavorizate.

**ÎE 4.1: Care sunt proiectele specifice direcționate sau dedicate grupurilor vulnerabile sau dedicate acestora?**

- C44.** Portofoliul de intervenții specifice este format din 1.561 de proiecte, din care 72% sunt finanțate în cadrul POS DRU, iar restul de 28% în cadrul POR, rezultând o asistență contractată din partea UE de peste 1,5 mld EUR, echivalentă cu aproximativ 8% din sprijinul financiar total al UE pentru perioada 2007-2013.
- C45.** Cel mai mare volum de fonduri ale UE a fost contractat în cadrul DMI 3.4 al POR, legat de investițiile în infrastructura pentru educație, urmat de DMI 5.2 al POS DRU, legat de implementarea măsurilor active de ocupare a forței de muncă, ambele de aproximativ 225 milioane EUR.
- C46.** Din punctul de vedere al tipurilor de beneficiari, 40% dintre proiecte sunt implementate de organizații non-profit, aproape integral în cadrul POS DRU, iar 50% de către autorități publice, din care 65% în cadrul POR, în concordanță cu regulile de eligibilitate aplicabile.
- C47.** În ceea ce privește distribuția geografică a asistenței, peste 400 de intervenții au fost contractate în București-Ilfov (dar cu proiecte care pot avea acoperire națională, în special în cazul celor implementate de autorități centrale în cadrul POS DRU), în timp ce fiecare din celelalte regiuni a contractat între 150 și 200 de proiecte. Cu excepția București - Ilfov, distribuția între regiuni a proiectelor contractate atât în cadrul POR, cât și în cadrul POS DRU este relativ echilibrată.
- C48.** Rezultatele imediate posibile ale unor astfel de intervenții, pe baza indicatorilor țintă incluși în cererile de finanțare, se măsoară în cazul POR prin 460 de structuri, inclusiv centre sociale, școli, unități medicale care vor fi reabilitate, modernizate sau echipate suplimentar și prin 110.000 de persoane care se așteaptă să beneficieze de astfel de investiții
- În cazul POS DRU, pe baza datelor furnizate de solicitanți, numărul total de persoane care vor beneficia de formare și consiliere în cadrul DMI-urilor specifice se ridică la aproximativ 1,3 milioane.

## 2.4.2. ÎE 4.2: Care dintre proiectele specifice direcționate către grupurile vulnerabile sau dedicate acestora sunt identificate ca (având potențial de) bune practici?

Criteriile utilizate pentru identificarea proiectelor cu potențial de bune practici se bazează pe o abordare consolidată utilizată pentru identificarea bunelor practici în cadrul Instrumentelor Structurale, adaptată suplimentar pentru a reflecta impactul potențial specific al proiectelor asupra problematicei egalității de șanse și asupra grupurilor vulnerabile.

### Criteriile pentru selecția celor mai bune practici:

**Caracterul inovator:** abordarea proiectului este originală, produce valoare adăugată sau reprezintă o adaptare inteligentă a unor experiențe de succes în alte domenii

**Consistență externă:** cu strategiile naționale care abordează grupurile vulnerabile sau problematica egalității de șanse.

**Consistență internă:** existența unei analize a contextului care include o evaluare clară și bine motivată a stării grupurilor vulnerabile, obiective pe termen scurt, mediu și lung în legătură cu grupurile vulnerabile și o propunere clară și fezabilă de colectare a datelor în vederea monitorizării obiectivelor, cu referire specifică la grupurile vulnerabile.

**Eficiența:** absența neregulilor detectate referitor la utilizarea resurselor financiare și a cheltuielilor de la buget, în concordanță cu cea planificată.

**Eficacitatea:** obiectivele operaționale legate de grupurile vulnerabile sunt în mare măsură realizate, conform datelor de monitorizare.

**Implicarea în parteneriate:** proiectul implică, acolo unde este posibil, fie ca parteneri sau rețele, unul sau mai mulți factori interesați cu competențe legate de grupurile vulnerabile, relevanți și esențiali pentru concepția și implementarea corectă a proiectului și pentru diseminarea rezultatelor

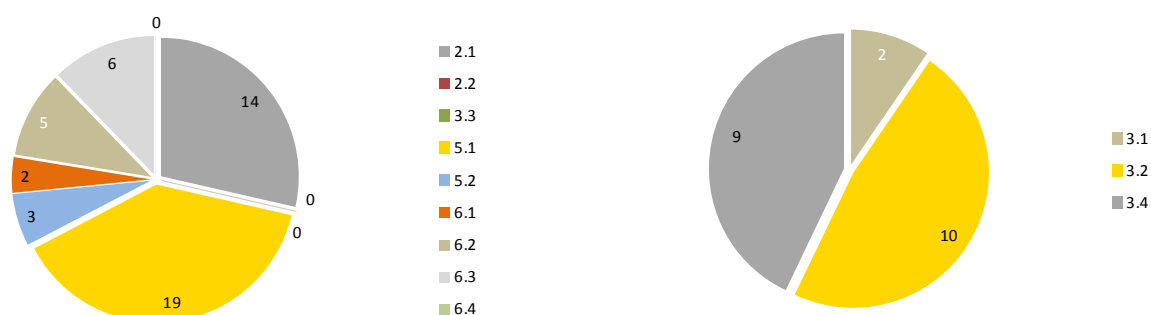
**Posibilitatea transferului:** către ținte similare sau diferite

**Sustenabilitatea:** existența unei analize detaliate a modului în care rezultatele proiectului vor fi susținute după încheierea grantului

Pe baza indicațiilor Autorității de Management, a fost identificat un „portofoliu” de 70 de proiecte care îndeplinesc aceste criterii, format din 49 de proiecte POS DRU și 21 de proiecte POR.

În cazul POS DRU, 84% dintre proiecte sunt finanțate în cadrul a 2 DMI-uri, respectiv DMI 5.1 „Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare” și DMI 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”, în timp ce în cazul POR sunt în cadrul DMI 3.2 „Reabilitarea, modernizarea, dezvoltarea și echiparea infrastructurii serviciilor sociale” și 3.4 „Reabilitarea, modernizarea, dezvoltarea și echiparea infrastructurii educaționale preuniversitare, universitare și pentru formarea profesională continuă”.

Figura 14: Defalcarea „portofoliului” pe PO-uri și DMI-uri



Pe baza depunerii unui chestionar la cele 70 de proiecte din portofoliu și a analizei mai detaliate a respectării de către acestea a criteriilor de selecție, 7 proiecte au fost selectate ca exemple de bune practici, cu scopul de a asigura și o acoperire importantă a grupurilor vulnerabile și a domeniilor / subiectelor relevante pentru egalitatea de șanse:

**Tabelul 17: Prezentare generală a proiectelor cu cele mai bune practici**

PO	DMI	TITLUL PROIECTULUI	DOMENII / SUBIECTE RELEVANTE	GRUPURI ȚINTĂ ABORDATE
POS DRU	5.1 „Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare”	„MIOS - Măsuri ocupaționale integrate pentru persoanele fără ocupație din județul Covasna”	<b>Discriminarea în funcție de gen:</b> Independența economică: Activități independente și antreprenariat <b>Alte tipuri de discriminare:</b> O mai bună participare pe piața muncii Activități independente și antreprenariat	Șomeri (șomeri pe termen lung, tineri, persoane în căutarea unui loc de muncă și persoane inactive) cu accent pe minoritățile etnice.
POS DRU	6.1 „Dezvoltarea economiei sociale”	„Atelier de lucru pentru integrarea socio-profesională”	<b>Discriminarea în funcție de gen:</b> Diferențele dintre genuri cu privire la participarea pe piața muncii Activități independente și antreprenariat <b>Alte tipuri de discriminare:</b> Crearea de locuri de muncă într-un anumit sector (economie socială)	Adulți fără adăpost în București
POS DRU	6.2 „Îmbunătățirea accesului și participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii”	„Îmbunătățirea accesului tinerilor aflați în închisoare la programe de instruire și integrarea acestora în piața muncii pe parcursul și ulterior executării pedepsei”	<b>Discriminarea în funcție de gen:</b> Diferențele dintre genuri cu privire la participarea pe piața muncii Activități independente și antreprenariat <b>Alte tipuri de discriminare:</b> Activități independente și antreprenariat	Tineri care încă mai ispășesc o pedeapsă privativă de libertate
POS DRU	6.3 „Promovarea egalității de șanse pe piața muncii”	„ESTHR - set integrat de acțiuni pentru dezvoltarea rolului femeilor în societatea românească”	<b>Discriminarea în funcție de gen:</b> Diferențele dintre genuri cu privire la participarea pe piața muncii Segregarea ocupațională (atât verticală/orizontală) <b>Alte tipuri de discriminare:</b> Combaterea stereotipurilor și promovarea unei imagini pozitive Violența bazată pe discriminare și traficul de persoane	Femei discriminate la locul de muncă, femeile care doresc să evite această problemă sau care doresc să se integreze pe piața muncii
POS DRU	6.3 „Promovarea egalității de șanse pe piața muncii”	„Accesul femeilor române la piața muncii”	<b>Discriminarea în funcție de gen:</b> Diferențele dintre genuri cu privire la participarea pe piața muncii Segregarea ocupațională (atât verticală/orizontală) <b>Alte tipuri de discriminare:</b> Combaterea stereotipurilor și promovarea unei imagini pozitive Violența bazată pe discriminare și traficul de persoane	Femei române



POR	3.2 „Reabilitarea / modernizarea / dezvoltarea și echiparea infrastructurii serviciilor sociale”	„Dezvoltarea adăposturilor pentru copiii din centre de urgență prin construirea unei extensii cu o clădire nouă a adăposturilor pentru copiii din centre de urgență”	<b>Discriminarea în funcție de gen:</b> Sănătate, bunăstare, mediu Infrastructuri sociale și securitate în zonele urbane <b>Alte tipuri de discriminare:</b> Accesul la sistemul de protecție socială	Mame aflate în situații de risc
POR	3.2 „Reabilitarea / modernizarea / dezvoltarea și echiparea infrastructurii serviciilor sociale”	„Extinderea și echiparea Centrului de Recuperare și Reabilitare Neuropsihiatrică Brâncovenesti”	<b>Sănătate, bunăstare, mediu</b> Infrastructura de transport și socială în zonele rurale <b>Alte tipuri de discriminare:</b> Accesul la sistemul de protecție socială	Adulți cu dizabilități psihologice și neuropsihologice

Proiectele cu cele mai bune practici sunt descrise în Anexa 9 la prezentul raport și a fost de asemenea pregătită o versiune descriptivă adecvată pentru diseminare în rândul publicului larg.

#### ÎE 4.2 Care dintre proiectele specifice direcționate către grupurile vulnerabile sau dedicate acestora sunt identificate ca (având potențial de) bune practici?

- C49.** Am identificat 7 proiecte care îndeplinesc criteriile de bune practici definite în materie de caracter inovator, coerență internă și externă, eficiență, eficacitate, implicare în parteneriate și durabilitate.
- C50.** Portofoliul de proiecte propus acoperă 5 din cele 12 DMI-uri țintă, 4 din cadrul POS DRU și 1 din cadrul POR. Proiectele abordează diferite tipuri de grupuri vulnerabile, cum ar fi șomerii pe termen lung aparținând minorităților etnice, persoanele fără adăpost, tinerii care execută pedepse cu închisoare, femeile rome și mamele aflate în situații de risc. Subiectele acoperite privesc
- ▶ **Discriminarea în funcție de gen:** diferențe de gen în participarea pe piața muncii, activități independente și antreprenariat, segregare ocupațională, infrastructuri sociale și securitate în zonele urbane, transport și infrastructuri sociale în zonele rurale
  - ▶ **Alte forme de discriminare:** activități independente și antreprenariat, crearea de locuri de muncă într-un anumit sector (economie socială), combaterea stereotipurilor și promovarea unei imagini pozitive, violența bazată pe discriminare și traficul de persoane, accesul la sistemul de protecție socială

### 3. Concluzii și recomandări

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
<b>ÎE 1.1 Care sunt domeniile / subiectele care vizează egalitatea de șanse relevante pentru Instrumentele Structurale?</b>					
1	C1 C2 C3	<p>Domeniile/ subiectele care vizează egalitatea de șanse relevante pentru Instrumentele Structurale sunt specifice pentru 2 aspecte principale ale conceptului de discriminare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>discriminarea bazată pe gen</b></li> <li>▶ <b>discriminarea bazată pe alte criterii decât genul</b>, respectiv vârsta (tineri sau vârstnici), religie/credință, orientare sexuală, dizabilități, origini rasiale/etnice.</li> </ul> <p>Lista grupurilor care se pot afla într-o situație de discriminare nu este exhaustivă deoarece combinarea unuia sau mai multora din aspectele de mai sus poate genera forme multiple de discriminare (de ex. femei imigrante, tineri cu vârsta peste 18 ani care părăsesc instituțiile de protecție socială, vârstnicii și persoanele dependente).</p> <p><b>Pentru discriminarea pe bază de gen</b>, în baza priorităților stabilite în cadrul Strategiei pentru Egalitate 2010-2015 și a Strategiei Europa 2020, domeniile/subiectele relevante sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Educație și formare:</b> diferențele dintre genuri cu privire la dobândirea abilităților de bază, participarea femeilor la cursuri de formare și instruire profesională și în procesul de învățare pe tot parcursul vieții, diferențele dintre genuri cu privire la învățământul universitar în domeniul Știință și Tehnologie, diferențele dintre genuri</li> </ul>	Nicio recomandare.	Nu e cazul	

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
		<p>în învățământul post-universitar;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Independența economică:</b> diferențele dintre genuri cu privire la participarea pe piața muncii, diferențe de remunerare între femei și bărbați, segregarea ocupațională (atât verticală, cât și orizontală), activitățile independente și antreprenoriatul, reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie (îngrijirea copiilor, a persoanelor în vârstă și persoanelor aflate în întreținere, concediul parental, etc.)</li> <li>▶ <b>Sănătate, bunăstare, mediu:</b> accesul la servicii medicale și de îngrijire, inclusiv pentru anumite grupuri specifice (femei imigrante, femei în vârstă, minorități, etc.), aspecte specifice legate de sănătate cu privire la grupurile de femei (femei în vârstă, femei abuzate, etc.), transportul public, infrastructura de transport și socială în zonele rurale, infrastructură sociale și securitate în zonele urbane, "dublă povară" a femeilor (cu alte cuvinte reconcilierea vieții personale cu cea profesională) munca neplătită, „Locuri de muncă ecologice”)</li> </ul> <p><b>Pentru discriminarea bazată pe alte motive decât cele de gen,</b> principalele domenii/subiecte identificate țin seama de principalele inițiative finanțate prin intermediul Fondurilor Structurale și care vizează grupurile dezavantajate, precum și a recente publicații ale CE privind contribuția FSE, respectiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Educație și formare:</b> dobândirea abilităților de bază, participarea femeilor la cursurile de formare și instruire profesională și în procesul de învățare pe tot parcursul vieții, reducerea abandonului școlar, adaptarea și echiparea pentru facilitarea accesului, modernizarea sistemului de educație, încurajarea mobilității, participarea în sisteme de educație post-universitară</li> </ul>			

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Ocupare:</b> îmbunătățirea participării pe piața muncii, productivitatea și calitatea muncii, evitarea discriminării pe piața muncii, promovarea activităților independente și a antreprenoriatului, adaptarea și echiparea pentru facilitarea accesului, crearea de locuri de muncă în domenii specifice, (economie socială), sprijin în tranziția de la școală la mediul profesional</li> <li>▶ <b>Sănătate, bunăstare, incluziune socială:</b> acces la servicii medicale și de îngrijire pe grupuri specifice, aspecte specifice legate de sănătate, accesul la și furnizarea de bunuri și servicii, comunicare (în moduri alternative), transport, îmbătrânirea activă, accesul la și utilizarea tehnologiilor TIC, proiecte la nivel comunitar/ dezvoltare urbană, obținerea unei locuințe, combaterea stereotipurilor și promovarea unei imagini pozitive, accesul la sistemul de protecție socială, participarea la <b>viața socială/ afirmare</b></li> <li>▶ <b>Guvernanță și capacitate Instituțională:</b> structură decizională dedicată, monitorizarea și conștientizarea „nediscriminării”</li> </ul>			
<b>ÎE 1.2: Care este cadrul legal național relevant în domeniul egalității de șanse?</b>					
1	C4 C5 C6 C7 C8	<p>Cadrul legal național relevant are la bază <b>Constituția României</b>, care afirmă principiul nediscriminării pe bază de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau origine socială.</p> <p>Actul legislativ de bază în domeniu este reprezentat de <b>Ordonanța Guvernului nr. 137/2000</b> privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, care acoperă toate categoriile de grupuri dezavantajate și principalele domenii/subiecte identificate în Cadrul european privind egalitatea de șanse.</p>	Nicio recomandare.	Nu e cazul.	

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
		<p>OG nr. 137/2000 este completată cu alte acte legislative din legislația națională (Legea nr. 202/2002, Legea nr. 448/2006, Legea nr. 272/2004, Legea nr. 107/2006) care abordează principalele categorii de grupuri dezavantajate cum ar fi: femeile, copiii, persoanele cu dizabilități, minoritățile etnice. <b>Legislația sectorială</b> privind ocuparea, educația, accesul la serviciile publice interzic, de asemenea, orice formă de discriminare.</p> <p>Există <b>strategii naționale și programe</b> care abordează nediscriminarea și egalitatea de șanse (<b>Strategia Națională de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării 2007-2013, Programul Național de Reformă 2011-2013</b>) sau care se concentrează pe grupuri vulnerabile specifice (<b>Strategia Guvernului României de Incluziune a cetățenilor români aparținând minorității romilor pentru perioada 2012-2020</b>), dar principalul instrument de implementare existent pare să fie POS Dezvoltarea Resurselor Umane, care completează prin intervențiile sale cu acțiuni pozitive abordarea legislației în vigoare –care doar interzice discriminarea.</p> <p>Există <b>lacune minore în legislația națională care vizează nediscriminarea și egalitatea de șanse</b>, referitoare, printre altele, la aspectele discriminării între angajați (Codul Muncii), accesul la servicii medicale pentru persoanele afectate de HIV (Legea Sănătății), componenta de „discriminare pe bază de gen” din violența domestică, segregarea educațională bazată pe etnie (OG 137/2000).</p>			
<b>ÎE 1.3 Există reglementări sau politici europene care privesc egalitatea de șanse care nu au fost transpuse în legislația națională?</b>					
1	C9 C10 C11	<b>Cadrul legislativ românesc din domeniul nediscriminării și egalității de șanse este în concordanță cu cel european, având în vedere că procesul de transpunere a fost o condiționalitate</b> pentru obținerea statutului de stat membru	Nicio recomandare.	Nu e cazul.	

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
	C12 C13	<p>al UE. În general, legislația din România pare să se axeze mai degrabă pe interzicerea tuturor tipurilor de discriminare, în toate domeniile, însă prea puține acțiuni pozitive sunt întreprinse, acțiuni care să promoveze accesul egal pentru toți.</p> <p><b>În ceea ce privește discriminarea pe bază de gen:</b> există unele diferențe între cadrul legislativ național și cel european, mai mult legat de caracterul generic al legislației în vigoare pe fundalul „noutății” conceptului în țara noastră.</p> <p>Domeniile relevante pentru Instrumentele Structurale care nu sunt cuprinse în legislația națională sau alte strategii existente sunt: reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie, accesul la sănătate, bunăstare, mediu ținând seama de multiplele forme de discriminare cu care se confruntă femeile și aspectele specifice legate de sănătate, infrastructura de transport și socială în zonele rurale, locuri de muncă ecologice.</p> <p><b>În ceea ce privește discriminarea pe alte criterii decât de gen,</b> vârstnicii par a fi asimilați în sistemul social și nu integrați, dacă este posibil, pe piața muncii sau implicați în vreun fel activ în diferite aspecte ale vieții socio-economice.</p> <p>Domeniile relevante pentru Instrumentele Structurale care nu sunt cuprinse în legislația națională sau alte strategii existente sunt: productivitatea și calitatea muncii, promovarea managementului diversității, reprezentarea în funcții de decizie, participarea la viața socială / afirmare, combaterea stereotipurilor și promovarea unei imagini pozitive, conștientizarea nediscriminării, arătând că legislația României, deși foarte cuprinzătoare, este implementată într-o măsură limitată.</p> <p><b>Cazurile de discriminare multiplă</b> și cele ale grupurilor aflate în situații de risc de discriminare, ca rezultat al apartenenței acestora la mai multe categorii, nu sunt</p>			

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status	
		<p>cuprinse în cadrul românesc. Majoritatea acestora sunt tratate în măsurile destinate reducerii sărăciei și riscului de sărăcie prin acces la sistemul de asistență socială și mai mult în strategii și programe, decât în legislație.</p> <p>Cu toate acestea, prin comparație cu cadrul european, legislația românească face referiri specifice la accesul egal la servicii administrative și de justiție.</p>				
<b>ÎE 2.1: Cum au fost transpuse prevederile europene și naționale în diversele etape ale programelor aferente politicii de coeziune, co-finanțate prin FSE, FEDR și Fondul de Coeziune în România?</b>						
2	C14	<p>Implementarea egalității de șanse și a nediscriminării este semnificativă în cadrul programelor finanțate prin FSE (în special POS DRU), medie în cadrul programelor FEDR și limitată în cadrul programelor finanțate prin FC, în conformitate cu caracteristicile acestor fonduri.</p> <p>Cele șapte PO au aplicat <b>două abordări principale</b> pentru transpunerea conceptului de egalitate de șanse în fiecare din cele 7 etape analizate.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prima abordare este reprezentată de <b>intervențiile specifice</b> (sau intervențiile care au un efect direct asupra grupurilor vulnerabile)</li> <li>▶ A doua este <b>integrarea principiului în diversele etape ale PO</b>, cu efect indirect sau fără niciun efect asupra grupurilor vulnerabile.</li> </ul> <p>O combinație a celor două abordări a fost identificată atât în cazul POS DRU, cât și al POR, unde principiul EȘ este transpus/ integrat și în cadrul intervențiilor specifice.</p> <p>În general, principiul EȘ la nivel de concept este transpus la nivel de program prin includerea prevederilor legislației de bază în vigoare în special a Legii 202/2002 privind egalitatea</p>	<b>Recomandare generală</b>			
	C15			<p><b>R1</b> Pentru implementarea principiului egalității de șanse trebuie <b>instituit un sistem al egalității de șanse</b> în perioada curentă de programare, care să își continue funcționarea și în perioada de programare 2014-2020</p>	<p><b>R1 Responsabil</b> Ministerul Fondurilor Europene trebuie să inițieze procesul</p> <p><b>Perioada</b> Început: trimestrul 2 din 2013</p>	
	C16			<b>Perioada curentă de programare</b>		
C17			<p><b>R2</b> Trebuie efectuate evaluări pentru a se identifica efectele PO-urilor asupra grupurilor vulnerabile și cauzele acestor efecte (ce a funcționat și de ce). Trebuie efectuate evaluări separate la nivel de program pentru programele cu intervenții specifice și evaluări orizontale pentru celelalte programe.</p>	<p><b>R2 Responsabil</b> AM ale PO și Ministerul Fondurilor Europene, sub coordonarea Grupului de Lucru pentru Evaluare</p> <p><b>Perioada</b> Început: trimestrul 2 din 2013 Sfârșit: trimestrul 4 din 2013</p>		
C18						
C19						
C20						
C21						
C22						
C23						
C24						
C25						
C26						
C27						
C28						
C29						

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
	C30	<p>de gen și a Ordonanței Guvernului 137/2000. Alte elemente de legislație relevante și importante (cum ar fi Codul Muncii, Legea Educației Naționale și Legea Law 448/2006 privind persoanele cu dizabilități) sunt rareori menționate și luate în considerare.</p> <p>În afara intervențiilor specifice, transpunerea EȘ pune accentul pe egalitatea de gen, iar în materie de domenii/subiecte, pe accesul pe piața muncii, deși programele reafirmă abordarea generală a Legii 137/2000, care interzice toate tipurile de discriminare, pentru toate categoriile de persoane, în toate domeniile.</p> <p><u>În cadrul intervențiilor specifice</u>, transpunerea EȘ este semnificativă în special în etapele de (1) programare, (2) lansare a apelurilor de propuneri, (3) selecție a proiectelor și (4) monitorizare.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fiind un program FSE, <b>POS DRU</b> are obiectivul explicit de a contribui la asigurarea egalității de șanse și include acest principiu în logica sa de intervenție (respectiv în obiectivele, domeniile majore de intervenție, activitățile eligibile și activitățile sale, în grupurile țintă, beneficiari și în sistemul propriu de indicatori). Ca urmare, sistemul de implementare include prevederile necesare (cu alte cuvinte, condițiile și informațiile pentru procesul aferent cererilor de finanțare, evaluarea acestora și grilele de selecție, precum și informațiile pentru implementarea proiectului și monitorizare), fapt ce asigură și transpunerea în practică a EȘ.</li> <li>▶ Intervențiile specifice ale <b>POR</b> se concentrează mai ales pe infrastructură, deoarece acesta este un program finanțat din FEDR, dar monitorizează</li> </ul>	<p><b>R3 Trebuie asigurate resursele umane necesare pentru gestionarea dimensiunii referitoare la egalitatea de șanse:</b> domeniul EȘ este unul specializat, care evoluează ca orice alt domeniu, de aceea trebuie asigurate resurse umane cu competențe adecvate pentru gestionarea acestei dimensiuni a programelor; din motive de eficiență, o persoană poate fi angajată cu normă întreagă pentru gestionarea acestui subiect la nivel de coordonare, care poate fi asigurată de MFE sau de către programul dedicat egalității (în perioada curentă de programare, POS DRU), dar <b>fiecare program ar trebui să aibă cel puțin un consilier pentru egalitatea de șanse (CEȘ).</b></p> <p>Din motive de eficiență, funcția de CEȘ trebuie combinată cu alte funcții, adecvate fiind monitorizarea și evaluarea, datorită naturii lor orizontale. În caz că instituția din care face parte AM dispune de un CEȘ, AM trebuie să colaboreze îndeaproape cu acesta.</p> <p>Consilierul pentru EȘ trebuie să aibă expertiza necesară pentru a face legătura între cunoștințele din domeniul EȘ (legislative și legate de politică) și cunoștințele legate de specificul programului operațional, din punctul de vedere al tipurilor de intervenții finanțate și trebuie să creeze o</p>	<p><b>R3 Responsabil</b></p> <p>Autoritățile de Management ale PO</p> <p><b>Perioada</b></p> <p>Început: trimestrul 2 din 2013</p> <p>Sfârșit: trimestrul 3 din 2013</p>	



ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
		<p>inclusiv aspectele legate de egalitatea de șanse, deoarece programul intenționează să obțină rezultate și în ceea ce privește dezvoltarea socială a regiunilor.</p> <p><b>Abordarea integratoare a principiului egalității de șanse în intervențiile nespecifice este, în general, moderată.</b> Nu există niciun program care să nu aibă niciun efect asupra diferitelor grupuri vulnerabile și, prin urmare, pentru care egalitatea de șanse să fie complet lipsită de relevanță. Cu toate acestea, cu excepția PO DCA, niciun alt program nu a implementat măsuri concrete pentru a aborda în mod integrat acest principiu și, prin urmare, să contribuie la îmbunătățirea acestuia prin acțiuni specifice. Cu cât avansăm mai mult în ciclul programului, cu atât transpunerea acestui principiu este mai slabă: dacă în faza de programare nu se ține seama de acest principiu, atunci este implementat în continuare prin selectarea proiectelor care nu respectă legislația în vigoare în acest domeniu sau proiectele selectate nu vor prezenta în rapoartele de progres modul de aplicare a principiului la nivel de proiect: prin urmare, PO nu vor monitoriza (prin indicatori), nu vor raporta (în RAI) sau nu vor evalua la nivel de program acțiunile întreprinse în domeniul egalității de șanse și efectele acestora.</p> <p>PO DCA este singurul dintre programele cu intervenții nededicate care are o abordare integratoare; cu toate acestea, eforturile sale nu sunt valorificate printr-o monitorizare adecvată sau prin prezentarea realizărilor în Rapoartele Anuale de Implementare.</p> <p>În general, transpunerea acestui principiu - atât în cadrul intervențiilor specifice, cât și al celor nespecifice - este</p>	<p>„metodologie de implementare a EȘ” pentru PO, conținând elementele care trebuie preluate în logica de intervenție și de implementare a programului (de la conceptul de EȘ la criteriile de eligibilitate și selecție, la monitorizarea și evaluarea proiectului și a programului).</p> <p><b>R4 Componența Comitetelor de Monitorizare</b> ar trebui modificată pentru a reprezenta mai bine diferitele grupuri dezavantajate (de ex. femeile, tinerii, vârstnicii, persoanele cu dizabilități, grupurile rasiale/etnice). De asemenea, pentru a crește conștientizarea factorilor interesați în legătură cu aceste aspecte, cu ocazia ședințelor CM ar trebui organizate prezentări pe teme de egalitate de șanse.</p> <p><b>R5 Ar trebui desfășurate activități de informare și publicitate</b> pentru grupurile vulnerabile, punându-se mai mult accent pe diseminarea rezultatelor proiectelor care se remarcă ca bune practici.</p> <p><b>R6 Rețeaua pentru Egalitatea de Șanse (REȘ):</b> la nivel de sistem, ar trebui făcuți primii pași pentru instituirea unei REȘ formată din consilierii pe probleme de egalitate de șanse și instituțiile naționale responsabile cu EȘ și pentru grupurile specifice, care ar trebui</p>	<p></p> <p><b>R4 Responsabil</b> AM ale PO <b>Perioada</b> Început: trimestrul 2 din 2013</p> <p><b>R5 Responsabil</b> AM ale PO <b>Perioada</b> Început: trimestrul 2 din 2013</p> <p><b>R6 Responsabil</b> Ministerul Fondurilor Europene trebuie să inițieze procesul <b>Perioada</b> Început: trimestrul 2 din</p>	

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
		<p>limitată în etapa sistemului de management și control, urmată de parteneriat și de evaluare.</p> <p>În cadrul <b>intervențiilor nespecifice</b>, modul în care este definit principiul egalității de șanse în etapa de programare se reflectă și în etapele următoare ale programului:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– beneficiarul trebuie și se angajează să respecte legislația europeană și națională în vigoare. Prin urmare, se angajează să nu discrimineze și să promoveze egalitatea de șanse în proiectul său, la nivelul activităților, managementului de proiect, selecției grupului țintă și participării acestuia la proiect;</li> <li>– beneficiarul impune aceleași condiții contractanților implicați în proiect;</li> <li>– beneficiarii aplică regulile referitoare la achizițiile publice în mod nediscriminatoriu (așa cum sunt prevăzute chiar de OUG 34);</li> <li>– beneficiarii și AM-urile / sistemul de implementare respectă ei înșiși principiul EȘ, dar perceput, din nou, în special ca acces la locurile de muncă și ca respectare a principalelor prevederi din Codul Muncii (adică stabilirea de reguli interne pentru angajați, care prevăd inclusiv tratamentul egal al acestora).</li> </ul> <p>Judecând după aceste elemente, transpunerea principiului este una superficială și nu este nuanțată, pentru a lua în considerare particularitățile unui anumit program: de ex. accesul egal al femeilor la locurile de muncă poate fi mai puțin relevant, având în vedere ponderea lor ridicată în rândul funcționarilor publici, sau efectele pozitive pe care le poate avea POS T asupra persoanelor cu dizabilități.</p> <p>În plus, <b>nu există o abordare uniformă a principiului EȘ</b>, nici</p>	<p>invitate să participe cel puțin periodic la REȘ.</p> <p>Rețeaua ar trebui să se reunească semestrial sau trimestrial/ mai frecvent dacă este necesar (de ex, dacă PO este în curs de elaborare, când se efectuează evaluări ale EȘ sau când există modificări ale legislației, care implică modificări ale „metodologiei EȘ” a PO).</p> <p>REȘ trebuie să funcționeze și ca o platformă pentru schimbul de bune practici/ practici deficitare în implementarea principiului EȘ, începând de la cele deja definite în perioada de programare curentă.</p> <p><b>R7 Asigurarea resurselor financiare pentru REȘ:</b> Ministerul Fondurilor Europene ar trebui să analizeze măsura în care poate fi finanțat un proiect prin FAT din cadrul POAT pentru instituirea REȘ și contribuția acesteia la faza de programare în curs de desfășurare pentru perioada de programare viitoare. Acest lucru va contribui la pașii care trebuie făcuți pentru îndeplinirea condiționalităților ex-ante relevante pentru perioada de viitoare programare.</p> <p>Acest proiect inițial ar trebui să acopere și activitățile de dezvoltare a capacității pentru ambele „părți” ale rețelei, MFE/ AM-urile și factorii interesați de EȘ din sistem, activități care trebuie să</p>	<p>2013</p> <p>Sfârșit: trimestrul 4 din 2013</p>	
				<p><b>R7 Responsabil</b></p> <p>Ministerul Fondurilor Europene</p> <p><b>Perioada</b></p> <p>Început: trimestrul 2 din 2013</p> <p>Sfârșit: trimestrul 4 din 2013</p>	

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
		<p>între diferitele programe, nici în cadrul fiecărui program în parte. Principiul EȘ este prezentat mai detaliat pentru unele DMI din cadrul unui program decât pentru altele, deși DMI-urile nu sunt atât de diferite încât să justifice o abordare atât de diferențiată (de ex., acesta este cazul celor două DMI-uri analizate în cadrul POS Mediu).</p> <p>Principalul motiv este acela că programele „nededicate” nu au realizat, în cadrul <b>etapei de programare, o analiză adecvată (sau chiar nicio analiză)</b> a cerințelor din legislația națională și europeană în vigoare care reglementează EȘ și nediscriminarea și a tipurilor de intervenții în ce privește posibilele efecte (pozitive și negative) ale acestor intervenții asupra grupurilor vulnerabile. Deoarece această analiză nu a fost efectuată, PO nu au putut defini o strategie, mecanisme adecvate (ex. măsuri pentru grupuri țintă specifice, precum și mecanisme de monitorizare și evaluare pentru analizarea eficacității lor), pentru a integra în mod real principiul EȘ la nivel de proiect.</p> <p>În ceea ce privește lansarea <b>apelurilor de propuneri de proiecte</b>, informațiile furnizate potențialilor solicitanți cu privire la modul în care să integreze principiul EȘ la nivel de proiect nu sunt mai detaliate decât informațiile din PO și DCI – doar două programe au publicat (ulterior lansării primelor apeluri) broșuri cu informații suplimentare, destinate atât solicitanților, cât și beneficiarilor, însă nici acestea nu sunt comprehensive. Există cazuri (cum ar fi POS CCE) în care ghidul solicitantului nu oferă niciun fel de informații referitoare la această problemă, deși solicitanții trebuie să descrie în propunerea de proiect modul în care vor implementa principiul.</p> <p>Toate programele includ în <b>sistemul lor de evaluare și</b></p>	<p>continue și după elaborarea și lansarea programelor, finanțate de la bugetul de AT (în funcție de modul în care va fi stabilit acesta în următoarea perioadă de programare).</p> <p><b>Următoarea perioadă de programare</b></p> <p><b>R8 Abordarea globală a Egalității de Șanse:</b> Pentru perioada de programare 2014 – 2020, Autoritățile de Management trebuie să țină cont de bunele practici identificate în programarea și implementarea acestui principiu al EȘ. AM trebuie să implementeze următoarele acțiuni:</p> <p><b>1. Faza de programare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Analiza disponibilității datelor despre EȘ, identificarea datelor lipsă și avertizarea autorităților responsabile pentru a soluționa deficiența disponibilității datelor.</li> <li>– „analiza de context” trebuie să cuprindă o analiză a contextului specific al programului în materie de EȘ, care acoperă 1) Problemele relevante în domeniul EȘ; 2) Diferențele de gen și diferențele bazate pe alte forme de discriminare decât cea de gen.</li> <li>– Dezvoltarea unei strategii în domeniul EȘ prin includerea în „analiza socio-economică” a unei secțiuni dedicate care acoperă</li> </ul>	<p><b>R8 Responsabil</b></p> <p>Autoritățile de Management ale PO și REȘ după realizare</p> <p><b>Perioada</b></p> <p>Început: trimestrul 2 din 2013</p>	

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
		<p><b>selecție</b> un criteriu de eligibilitate care se referă la principiul egalității de șanse și care este susținut printr-o declarație sub jurământ, în scris (cu excepția PO AT, care nu are un sistem de selecție similar cu cel al altor programe). POS CCE și POS Mediu nu utilizează un criteriu de eligibilitate <u>dedicat</u> EȘ, dar principiul este inclus într-un criteriu general de eligibilitate care se referă la mai multe teme orizontale și la respectarea legislației aplicabile (tuturor) acestora.</p> <p>Deși proiectele declară că respectă și vor respecta legislația în vigoare cu privire la EȘ, analizele efectuate în primul capitol și discuțiile din focus grup au demonstrat că prevederile legislației sunt foarte complexe și că, în general, în România, acestea sunt respectate într-o măsură limitată, dificil de surprins în această analiză. Prin urmare, declarația prezentată de către solicitanți nu este o dovadă și un instrument puternic pentru a asigura integrarea principiului la nivel de proiect. Mai mult, programele nu controlează în mod specific dacă beneficiarii respectă în mod real toate prevederile relevante ale legislației pe durata implementării programului (cu excepția achizițiilor publice), deoarece „jurisdicția” acestei activități aparține într-o oarecare măsură altor organizații: de ex. inspecția muncii.</p> <p>Doar două programe (în afară de POS DRU) utilizează și un <b>criteriu de evaluare</b> tehnică legat de EȘ, dar punctajul alocat acestuia este nesemnificativ, în special în cadrul PO DCA.</p> <p>În general, <b>dincolo de monitorizare, inclusiv în faza de evaluare, principiul egalității de șanse se bucură de foarte</b></p>	<p>problemele de EȘ relevante pentru program și modul în care programul le poate elimina / rezolva.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stabilirea de aspecte prioritare și identificarea axelor prioritare / domeniilor majore de intervenție / activităților care vor aborda problemele egalității de șanse.</li> <li>- Definirea indicatorilor de realizare imediată, de rezultat și de impact adecvați pentru reflectarea obiectivelor programului în legătură cu problemele de EȘ.</li> <li>- Definirea de intervenții specifice și/ sau acțiuni adecvate de integrare pentru intervențiile nespecifice, ținând cont de cadrul european și național existent în domeniul egalității de șanse și pe baza identificării exacte a efectelor fiecărui tip de intervenție asupra grupurilor vulnerabile<sup>47</sup>.</li> </ul>		
			<p><b>2. Apeluri de propuneri de proiecte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asigurarea disponibilității expertizei în materie de EȘ la elaborarea Ghidului Solicitantului, pentru a transpune obiectivele PO în implementarea proiectului.</li> <li>- Ghidul Solicitantului trebuie să</li> </ul>		

<sup>47</sup> Consultați și Ghidul elaborat de DG Ocuparea Forță de Muncă privind evaluarea impactului de gen

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
		<p><b>puțină atenție.</b> Deși unele programe au planificat evaluări axate pe EȘ sau care o acoperă, niciuna nu a fost efectuată la nivel de program. Prin urmare, până la sfârșitul perioadei de programare, probabil nu vor fi disponibile decât informații limitate sau nicio informație privind efectele precise ale IS asupra grupurilor vulnerabile și motivele pentru care au apărut aceste efecte (ce anume a funcționat și de ce), precum și sinergia dintre IS și alte strategii naționale relevante existente, în special dacă pentru POS DRU și POR nu se vor efectua evaluări axate pe eficacitate.</p> <p><b>Parteneriatul</b> din timpul implementării programului se limitează la a fi membru în Comitetul de Monitorizare – cu excepția POS DRU, care postează Ghidurile Solicitantului pe pagina sa web, în vederea consultării publice a partenerilor programului. Această abordare face legătura cu modul în care acest principiu este dezvoltat și aplicat încă din etapa de programare, care la rândul său perpetuează o abordare minimalistă în timpul implementării programului.</p> <p>În general, programele nu implică o <b>expertiză specifică</b> pentru definirea sau integrarea principiului EȘ și, cu siguranță, acest lucru reprezintă o piedică și explică situația actuală. În acest context, discuțiile din focus grup referitoare la faptul că în prezent nu există un „profil” clar al expertului în EȘ sunt deosebit de relevante. Cu toate acestea, există programe (POR), care au reușit, de ex., să selecteze evaluatori de proiecte cu expertiza necesară. În acest context, un Institut pentru egalitatea de șanse și incluziunea socială, așa cum este propus de un membru al focus grupului, ar putea constitui inițiativa necesară, care ar putea schimba situația generală referitoare la cunoștințele și expertiza în domeniul EȘ.</p>	<p>conțină o explicație clară a conceptului de EȘ; modelul de cerere de finanțare trebuie să oblige solicitantul să explice modul în care este abordat în proiect principiul EȘ și trebuie prezentați indicatori adecvați de monitorizare.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementarea de activități de informare și publicitate care acoperă problemele de EȘ, pentru a crește nivelul de conștientizare în materie de EȘ în rândul potențialilor beneficiari și diseminate exemple de bune practici cu ajutorul unor materiale ușor de înțeles pentru publicul larg.</li> <li>- Asigurarea unui sprijin specific pentru elaborarea de proiecte organizațiilor care reprezintă grupuri vulnerabile.</li> <li>- Introducerea de opțiuni multiple pentru depunerea cererilor de finanțare (ex. atât pe hârtie, cât și în formate electronice), asigurând accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități.</li> </ul> <p><b>3. Selecția proiectelor:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respectarea principiului EȘ ar trebui să constituie un <b>criteriu de eligibilitate pentru toate programele</b>, iar dovada respectării legislației în vigoare trebuie furnizată sub forma:</li> </ul>		

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ unui extras din regulamentul intern care acoperă prevederile referitoare la nediscriminare și dovada acceptării conținutului acestuia de către angajați;</li> <li>▶ dovada că sunt aplicate prevederile legii 448/2006 în materie de infrastructură pentru cele trei tipuri principale de persoane cu dizabilități;</li> <li>▶ (universități și spitale) dovada că sunt acreditate și că respectă EȘ;</li> <li>▶ (instituții de educație în general) dispun de infrastructura necesară pentru primirea copiilor cu dizabilități, dacă este necesar</li> <li>▶ Ministerul Educației a asigurat formarea, instruirea și informarea corespunzătoare a personalului didactic, în toate formele de învățământ, public și privat, în materie de egalitate de șanse pentru bărbați și femei</li> <li>▶ un certificat din partea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării care să ateste că instituțiile nu au fost sancționate pe motive de discriminare - pentru toate instituțiile, din toate domeniile (inclusiv medical).</li> </ul> <p>- Proiectele trebuie stimulate să</p>		

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
			<p>întegreze în mod real principiul EȘ prin <b>acordarea de puncte suplimentare în procesul de evaluare tehnică</b> pentru cele care:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ implementează acțiuni pozitive (dacă este posibil) efectuate de instituție pentru a echilibra situația unui grup discriminat;</li> <li>▶ IMM (cu peste 50 de angajați) - fac dovada fie că angajează persoane din cele 5 categorii vulnerabile menționate de lege, fie că plătesc taxele suplimentare necesare, în caz contrar;</li> <li>▶ există un profesor format în problematica EȘ printr-un program al Ministerului Educației</li> <li>▶ există femei în funcții de decizie în personalul de management al instituției</li> <li>▶ numărul de unități economice protejate susținut de administrația publică solicitantă</li> </ul> <p>– Asigurarea unei evaluări adecvate a principiului EȘ în <b>procesul de selecție a proiectelor</b>, prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ furnizarea de ghiduri clare și sesiuni de formare evaluatorilor de proiecte,</li> <li>▶ realizarea de activități comune de calibrare</li> </ul>		

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ asigurarea că evaluatorii externi contractați prin AT dispun de experiența necesară în materie de EȘ.</li> </ul>		
			<p><b>4. Managementul financiar și controlul:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planul financiar al PO sau al Documentelor-Cadru de Implementare ar trebui să conțină indicații explicite privind cota de finanțare alocată acțiunilor cu impact pozitiv în ceea ce privește egalitatea de șanse, separând chestiunile care țin de discriminarea de gen de alte probleme de discriminare.</li> <li>- Formalizarea rolului consilierului pentru egalitate de șanse (R3) și extinderea componenței CM la reprezentanții categoriilor din toate grupurile vulnerabile (R4).</li> </ul>		



ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
			<p><b>5. Monitorizarea:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistemul de monitorizare al Programului ar trebui să includă un sistem coerent de indicatori de „egalitate” care să conțină: 1) indicatori de context; 2) indicatori de program; 3) indicatori la nivel de proiect.</li> <li>- Cerințele de raportare privind implementarea principiului egalității de șanse trebuie subliniate în Raportul Anual de Implementare și / sau în rapoartele ad-hoc.</li> <li>- Trebuie puse la dispoziția beneficiarilor instrumente/ manuale adecvate care să asigure îndrumarea privind modul de asigurare a principiului egalității de șanse la nivel de proiect.</li> </ul>		
			<p><b>6. Evaluarea</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planurile Multianuale de Evaluare trebuie să abordeze problematica EȘ, inclusiv evaluări care vor furniza informații și în materie de responsabilizare (ceea ce s-a realizat) și de învățare (dacă obiectivele / planurile nu s-au realizat, de ce și ce anume trebuie îmbunătățit).</li> <li>- Trebuie planificate două evaluări orizontale, una în prima parte a perioadei de programare (cu accent</li> </ul>		

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
			<p>pe modul în care este stabilit sistemul și dacă acesta creează condițiile necesare pentru implementarea adecvată a principiului) și alta în a doua parte a perioadei de programare, cu accent pe eficacitatea măsurilor luate.</p> <p>Mai mult, programele care urmăresc principiile trebuie să evalueze în mod specific, la nivel de program, eficiența și eficacitatea sistemului existent pentru implementarea principiului EȘ și nediscriminării.</p> <p>– Evaluările legate de EȘ trebuie efectuate în mod regulat, în conformitate cu planurile de evaluare.</p>		
			<p><b>7. Principiul parteneriatului</b></p> <p>– Reprezentanții grupurilor vulnerabile ar trebui implicați în toate etapele de management al programului și în ciclul de implementare.</p>		
			<p><b>R9 Acordul de Parteneriat și elaborarea PO:</b> dacă este înființată la timp, REȘ ar trebui implicată în elaborarea Acordului de Parteneriat și a Programelor Operaționale, ținându-se seama de principiul parteneriatului, iar ulterior implicată în implementarea și</p>	<p><b>R9 Responsabil</b> REȘ <b>Perioada:</b> Început: imediat realizarea REȘ</p>	

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
			monitorizarea programului, prin Comitetele de Monitorizare.		
			<b>R10</b> Evaluarea ex-ante a viitoarelor Programe Operaționale trebuie să se axeze corespunzător pe acest subiect.	<b>R10 Responsabil</b> AM ale PO sub coordonarea Grupului de Lucru pentru Evaluare <b>Perioada</b> Început: la aprobarea PO-urilor	
<b>ÎE 2.2: Ce alte subiecte care privesc egalitatea de șanse au fost promovate/ integrate în diferite PO?</b>					
	C31 C32 C33 C34 C35		<b>Perioada curentă de programare</b> <b>R11</b> În perioada curentă de programare, POS DRU, în calitate de principal actor implicat în intervențiile specifice, ar trebui să ia în considerare dacă zonele neacoperite identificate pot/ trebuie să fie implementate, ținând cont de noile tendințe socio-economice și nevoi exprimate de beneficiari și în funcție de disponibilitatea resurselor financiare.	<b>R11 Responsabil</b> AM a POS DRU <b>Perioada</b> Început: trimestrul 2 din 2013 Sfârșit: trimestrul 4 din 2013	
		Niciun alt domeniu/ subiect, în afara celor definite în conceptul general de egalitate de șanse prezentat în cadrul ÎE1, nu a fost abordat de cele 7 Programe Operaționale, în timp ce există câteva domenii neacoperite.  Pentru <b>discriminarea în funcție de gen</b> , zonele neacoperite de intervențiile specifice existente sunt:  ▶ independența economică: egalitatea de gen,	<b>Următoarea perioadă de programare</b> <b>R12</b> În perspectiva următoarei perioade de programare, analiza de context efectuată pentru elaborarea noilor Programe Operaționale trebuie să susțină necesitatea adoptării de noi DMI-uri specifice, în concordanță cu domeniile/ subiectele egalității de șanse	<b>R12 Responsabil</b> Autoritățile de Management ale PO <b>Perioada</b> Început: 2013 în paralel cu redactarea PO	

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
		<p>diferența de remunerare între genuri și reconcilierea muncii cu viața de familie;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ sănătate, bunăstare, mediu: probleme de sănătate specifice femeilor, transport public, povara dublă a femeilor și locurile de muncă ecologice;</li> </ul> <p>Pentru <b>discriminarea din alte motive decât genul:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Educație și formare, în mod specific pentru persoanele cu dizabilități și pentru minoritățile etnice,</li> <li>▶ Ocupare: productivitatea și calitatea muncii, promovarea managementului diversității,</li> <li>▶ Sănătate, bunăstare, incluziune socială: comunicare în moduri alternative, transport, acces la TIC și utilizarea acesteia, proiecte la nivel de comunitate, dezvoltare urbană și locuințe</li> <li>▶ Drepturi fundamentale</li> <li>▶ Guvernanță și capacitate instituțională</li> </ul> <p>Unele forme de discriminare multiplă sunt parțial abordate de DMI-urile dedicate, dar se constată diferențe în cazul grupurilor vulnerabile de femei (minoritate etnică/ rasială, dizabilități), persoane în vârstă (bătrâni și persoane aflate în întreținere, nivel scăzut de educație, femei vârstnice), imigranți cu nivel scăzut de educație, studenți cu dizabilități.</p> <p>Anumite grupuri sunt abordate în mai multe programe, respectiv femeile, minoritățile etnice, cu accent pe romi, copiii și persoanele cu dizabilități și (în cadrul POS DRU) în special copiii instituționalizați, care ies din sistemul de asistență socială, dar și copiii care abandonează școala timpuriu, tinerii, în special în tranziția către piața muncii și într-o oarecare măsură persoanele vârstnice (pentru a compensa lipsa de preocupare a legislației pentru această</p>	care nu sunt abordate în prezent.		

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
		categorie) și zonele rurale.			
<b>ÎE 2.3: Există bune practici pentru integrarea egalității de șanse în cadrul Instrumentelor Structurale?</b>					
2	C36 C37 C38 C39	<p>Există exemple de bune practici în integrarea principiului egalității de șanse în perioada curentă de programare, însă niciunul din cele șapte Programe Operaționale nu îndeplinește toate criteriile de bune practici.</p> <p>Bunele practici identificate care pot fi considerate exemple și reproduse în viitor, se referă la abordarea <b>programării</b> în cadrul POS DRU, <b>activitățile de informare și publicitate</b> efectuate în cadrul POS Mediu, <b>sistemul de monitorizare</b> al POR, precum și <b>evaluarea</b> axată pe egalitatea de șanse efectuată în cadrul POAT.</p> <p>S-au învățat unele lecții și cu privire la aspectele care ar trebui îmbunătățite, mai precis cu privire la includerea principiului egalității de șanse în etapa de Programare pentru Programele Operaționale non-FSE, precum și criteriile de selecție care merg dincolo de respectarea cerințelor minime legale, promovând, astfel, adoptarea acțiunilor pozitive ale beneficiarilor.</p> <p>Pentru toate programele există necesitatea adoptării unei abordări mai riguroase, pentru integrarea completă a principiului egalității de șanse în ciclul de viață al programului, deoarece pornind de la definirea obiectivelor în faza de concepție a programului, acesta poate fi implementat corect, monitorizat și evaluat urmând pașii sugerați de criteriile pentru selecția celor mai bune practici.</p>	Consultați recomandările propuse în cadrul ÎE 2.1	Consultați ÎE 2.11.	
<b>ÎE3 În ce măsură mecanismele de programare și implementare existente au creat acces la finanțare pentru persoanele din grupurile vulnerabile?</b>					

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
3	C40 C41 C42 C43 C44 C45	<p>Aranjamentele generale de programare și implementare existente nu au împiedicat accesul grupurilor vulnerabile la finanțare. Cu toate acestea, grupurile vulnerabile, datorită caracteristicilor lor, se confruntă cu obstacole suplimentare față de grupurile țintă "nedefavorizate" ale asistenței pentru Instrumentele Structurale, iar astfel de obstacole pot limita participarea lor directă la acțiuni sau la beneficiile create de rezultatele imediate.</p> <p>Programele care au eliminat cel mai eficient obstacolele în calea finanțării pentru grupurile vulnerabile au fost POS DRU, POR și PO DCA, pentru care numărul total de obstacole identificate este între 5 și 7, în timp ce pentru celelalte programe există între 10 și 11 obstacole din totalul posibil de 18.</p> <p><b>Activitățile de informare și publicitate</b>, în general adecvate pentru publicul larg, nu s-au concentrat corespunzător asupra grupurilor vulnerabile, nici în faza de programare, nici în cea de implementare.</p> <p>De fapt, niciun plan de comunicare nu a reușit să identifice grupurile vulnerabile ca ținte specifice,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ de aceea, anumite autorități au avut o implicare limitată vis a vis de abordarea grupurilor vulnerabile în cadrul activităților de comunicare (în special pentru POS Mediu, POS Transport și POAT)</li> <li>○ lipsa din materialele pentru informare și publicitate a referințelor explicite cu privire la oportunitățile oferite de IS grupurilor vulnerabile (în special pentru POS CCE, POS Mediu și POS Transport)</li> <li>○ campanii media care nu țin seama de</li> </ul>	<p><b>R13 Perioada curentă de programare</b></p> <p>Unele din obstacolele cu care se confruntă grupurile vulnerabile au început să fie abordate deja în perioada de programare curentă, în special în legătură cu activitățile de informare și publicitate. AM trebuie să efectueze următoarele acțiuni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– să revizuiască planurile de comunicare, pentru a defini activități de comunicare orientate către grupurile vulnerabile;</li> <li>– să dezvolte materiale de comunicare multilingve și nediscriminatorii;</li> <li>– să extindă rețeaua de organizații implicate în activitățile de comunicare;</li> <li>– să revizuiască materialele de comunicare care fac referiri specifice la grupurile vulnerabile și să alinieze pagina Web a programului la standardele de accesibilitate furnizate de Liniile directoare W3C pentru accesibilitatea conținutului Web.</li> </ul>	<p><b>R13a) Responsabil</b></p> <p>Autoritățile de Management ale PO</p> <p><b>Perioada</b></p> <p>Început: trimestrul 2 din 2013</p>	
			<p>în cazul în care există resurse financiare suplimentare disponibile în cadrul POS DRU, AM ar trebui să aibă în vedere implementarea unei scheme pilot pentru „granturi globale”, selectând prin licitație publică un organism intermediar cu relații puternice cu grupurile vulnerabile, pentru a evalua eficacitatea</p>	<p><b>R13.b) Responsabil</b></p> <p>AM a POS DRU</p> <p><b>Perioada</b></p> <p>Început: trimestrul 2 din 2013</p>	

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
		<p>barierele de limbă cu care se confruntă minoritățile etnice (cu excepția POS Mediu).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ A fost de asemenea identificat un număr limitat de cazuri de utilizare a unui limbaj discriminatoriu față de persoanele cu dizabilități.</li> </ul> <p>Pentru etapa de <b>lansare a apelurilor pentru propuneri de proiecte</b>, nu a fost disponibilă nicio asistență specifică pentru grupurile vulnerabile, sub forma sprijinului acordat acestora pentru elaborarea de proiecte (aspect relevant pentru POR, POS CCE, POS Mediu, POS DRU și PO DCA, datorită regulilor existente pentru eligibilitatea solicitanților). În plus, lipsa explicațiilor referitoare la principiul egalității de șanse în Ghidul Solicitantului (POS CCE, POS Mediu, POS Transporturi și POAT), precum și lipsa indicatorilor de monitorizare referitori la egalitatea de șanse (POS CCE, POS Mediu, POS Transporturi și POAT) afectează în mod negativ posibilitățile de participare ale grupurilor vulnerabile în implementarea proiectului, în special în cazul intervențiilor nespecifice. Barierele suplimentare identificate se referă la lipsa informațiilor în mai multe limbi (pentru toate PO-urile) și a opțiunilor multiple pentru depunerea cererilor de finanțare (relevant pentru POR, POS CCE, POS DRU, PO DCA datorită regulilor existente privind eligibilitatea solicitanților) care afectează în special persoanele cu dizabilități.</p> <p>În ceea ce privește <b>selecția proiectelor</b>, cu excepția PO AT, toate PO-urile oferă referințe explicite la respectarea cerințelor legale minime drept condiție pentru eligibilitate. Pe de altă parte, din POS CCE, POS Mediu, POS Transporturi și POAT lipsesc criteriile de selecție referitoare la egalitatea de șanse și experiența profesională a experților pentru evaluarea aspectelor referitoare la EȘ, nefavorizând, astfel,</p>	<p>abordării în vederea următoarelor perioade de programare</p> <p><b>Următoarea perioadă de programare</b></p> <p><b>R14</b> Dat fiind volumul limitat de resurse neangajate ale Programelor Operaționale, se consideră că sunt aplicabile următoarele recomandări, în special pentru următoarea perioadă de programare:</p> <p><b>Lansarea apelurilor pentru propuneri de proiecte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– asigurarea disponibilității asistenței specifice pentru generarea de proiecte pentru grupurile vulnerabile;</li> <li>– includerea de explicații complete ale principiului egalității de șanse în Ghidurile Solicitantului și indicatori de monitorizare în formularele de cerere;</li> <li>– asigurarea de opțiuni multiple pentru depunerea cererilor de finanțare;</li> </ul> <p><b>Criteriile de selecție:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– consultați R8, selecția proiectelor din etapa 3</li> </ul> <p><b>Implementarea proiectelor:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– eventuala implementare a Programelor Operaționale cu multi-finanțare ar trebui să asigure</li> </ul>	<p><b>R14a) Responsabil</b></p> <p>Autoritățile de Management ale PO și REȘ</p> <p><b>Perioada</b></p> <p>Început: trimestrul 1 din 2014</p>	

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
		<p>„acțiunile pozitive” ale beneficiarilor.</p> <p><b>Aplicabilitatea clauzei de flexibilitate de 10%</b> prevăzută de art. 34 din Regulamentul General crește posibilitatea ca grupurile vulnerabile să beneficieze de investițiile finanțate prin fonduri structurale. Clauza a fost aplicată tuturor Axelor Prioritate în cadrul POS DRU și PO DCA; POS CCE și POS Mediu au aplicat clauza unui număr limitat de Axe prioritare; POAT, POR și POS Transport nu au aplicat-o deloc. Mai specific, toate intervențiile specifice finanțate în cadrul POS DRU aplică regula flexibilității (AP 6, „Promovarea incluziunii sociale” aplică o regulă de 15%), în timp ce cele 3 DMI-uri specifice finanțate în cadrul POR nu o aplică. Dintre intervențiile nespecifice, 11 din cele 12 DMI-uri cu impact indirect aplică clauza, excepția constituind-o din nou POR. Dintre cele 63 de DMI-uri irelevante, clauza este aplicată în 18 cazuri.</p> <p>Aranjamentele de programare și implementare nu prevăd niciun mecanism destinat susținerii organizațiilor reprezentative ale grupurilor vulnerabile în <b>implementarea financiară a proiectelor</b> și, ca urmare, disponibilitatea fluxurilor de numerar reprezintă o problemă pentru aceste organizații cu acces limitat la produsele financiare ale băncilor comerciale.</p>	<p>continuitatea cu regula procentului de 10% flexibilitate și extinderea sferei de aplicare; AM ar trebui să profite de această regulă pentru a oferi posibilități suplimentare de acces al grupurilor vulnerabile la lucrări, bunuri și servicii finanțate prin intermediul Instrumentelor Structurale.</p>		
			<p><b>Implementarea proiectelor:</b></p> <p>– încă din faza de început a programării ar trebui luată în considerare implementarea unei inițiative FSE Jeremie, care să vizeze grupurile dezavantajate.</p>	<p><b>R14b) Responsabil</b></p> <p>AM a POS DRU</p> <p><b>Perioada</b></p> <p>Început: trimestrul 2 din 2013</p>	
<b>ÎE 4.1: Care sunt proiectele specifice direcționate către grupurile vulnerabile sau dedicate acestora?</b>					
4	C46 C47 C48 C49 C50	<p>Portofoliul de intervenții specifice este format din 1.561 de proiecte, din care 72% sunt finanțate în cadrul POS DRU, iar restul de 28% în cadrul POR, rezultând o asistență contractată din partea UE de peste 1,5 mld euro, echivalentă cu aproximativ 8% din sprijinul financiar total al UE pentru perioada 2007-2013.</p> <p>Cel mai mare volum de fonduri ale UE a fost contractat în cadrul DMI 3.4 al POR, legat de investițiile în infrastructura</p>	<p><b>R15 Perioada curentă de programare</b></p> <p>Volumul considerabil alocat de UE pentru perioada 2007 - 2013 pentru intervențiile specifice necesită o <b>evaluare</b> a contribuției efective la strategiile Naționale care abordează diferite paliere ale problematicii egalității de șanse (de ex. strategia</p>	<p><b>R15 Responsabil</b></p> <p>Autoritățile de Management ale POS DRU și POR</p> <p><b>Perioada</b></p> <p>Început: trimestrul 2 din 2013</p>	



ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
		<p>pentru educație, urmat de DMI 5.2 al POS DRU, legat de implementarea măsurilor active de ocupare a forței de muncă, ambele de aproximativ 225 milioane euro.</p> <p>Din punctul de vedere al tipurilor de beneficiari, 40% dintre proiecte sunt implementate de organizații non-profit, aproape integral în cadrul POS DRU, iar 50% de către autorități publice, din care 65% în cadrul POR, în concordanță cu regulile de eligibilitate aplicabile.</p> <p>În ceea ce privește distribuția geografică a asistenței, peste 400 de intervenții au fost contractate în București-Ilfov (dar cu proiecte care pot avea acoperire națională, în special în cazul celor implementate de autorități centrale în cadrul POS DRU), în timp ce fiecare din celelalte regiuni a contractat între 150 și 200 de proiecte.</p> <p>Rezultatele imediate posibile ale unor astfel de intervenții, pe baza indicatorilor țintă incluși în cererile de finanțare, se măsoară în cazul POR prin 460 de structuri, inclusiv centre sociale, școli, unități medicale care vor fi reabilitate, modernizate sau echipate suplimentare și prin 110.000 de persoane care se așteaptă să beneficieze de astfel de investiții</p> <p>În cazul POS DRU, pe baza datelor furnizate de solicitanți, numărul total de persoane care vor beneficia de formare și consiliere în cadrul DMI-urilor specifice se ridică la aproximativ 1,3 milioane.</p>	<p>națională de implementare a măsurilor pentru prevenirea și combaterea discriminării 2007-2013, Strategia Guvernului României pentru incluziunea cetățenilor români aparținând minorităților rome pentru perioada 2012-2020).</p> <p>Constatările acestor activități, care ar putea fi lansate în cadrul unei abordări coordonate prin POR și POS DRU, trebuie luate în considerare la pregătirea viitoarelor perioade de programare.</p>		
<b>ÎE 4.2: Care dintre proiectele specifice direcționate către grupurile vulnerabile sau dedicate acestora sunt identificate ca (având potențial de) bune practici?</b>					
4	C51 C52	Am identificat 7 proiecte care îndeplinesc criteriile de bune practici definite în materie de caracter inovator, coerență internă și externă, eficiență, eficacitate, implicare în parteneriate și durabilitate.	<p><b>Perioada curentă de programare</b></p> <p><b>R16</b> Cele șapte bune practici prezentate în cadrul prezentei evaluări indică faptul că pot exista numeroase proiecte cu impact puternic și concret asupra</p>	<p><b>R16 Responsabil</b></p> <p>Autoritățile Management</p> <p><b>Perioada</b></p>	de

ÎE	Ref.	Concluzie	Recomandare	Responsabil și perioadă	Status
		<p>Portofoliul de proiecte propus acoperă 5 din cele 12 DMI-uri țintă, 4 din cadrul POS DRU și 1 din cadrul POR. Proiectele abordează diferite tipuri de grupuri vulnerabile, cum ar fi șomerii pe termen lung aparținând minorităților etnice, persoanele fără adăpost, tinerii care execută pedepse cu închisoare, femeile rome și mamele aflate în situații de risc. Subiectele acoperite privesc</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Discriminarea în funcție de gen:</b> diferențe de gen în participarea pe piața muncii, activități independente și antreprenoriat, segregare ocupațională, infrastructuri sociale și securitate în zonele urbane, transport și infrastructuri sociale în zonele rurale</li> <li>○ <b>Alte forme de discriminare:</b> activități independente și antreprenoriat, crearea de locuri de muncă într-un anumit sector (economie socială), combaterea stereotipurilor și promovarea unei imagini pozitive,</li> <li>○ <b>Violența bazată pe discriminare și traficul de persoane, accesul la sistemul de protecție socială</b></li> </ul>	<p>grupurilor vulnerabile. Identificarea bunelor practici viitoare și diseminarea lor, în special a celor cu potențial ridicat de reproducere, trebuie luată în considerare pentru valorificarea resurselor UE deja cheltuite.</p>	<p>Început: trimestrul 2 din 2013</p>	



## 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
<b>Î1.1:</b> 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"> <li>▶ Analiză documentară</li> <li>▶ Panelul de experți</li> </ul>	▶ n.a.	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Reglementările pentru perioada 2007-13</li> <li>(2) Propunerile de reglementări 2014-2020</li> <li>(3) Alte documente europene (a se vedea anexa)</li> </ul>	Ridicată
<b>Î1.2:</b> 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
<b>Î1.3:</b> 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
<b>Î2.1:</b> 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"> <li>(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</li> <li>(2) Analiza campaniilor de conștientizare ce vizează</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Analiza documentară conform listelor de verificare prezentate la par. 3.3.3</li> <li>▶ Interviu</li> <li>▶ Analiza comparativă</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ACIS</li> <li>▶ AM-uri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 7 Programe Operaționale</li> <li>(2) Câte un Ghid al Solicitantului pentru fiecare dintre cele 35 DMI-uri</li> <li>(3) Metodologiile de selecție a proiectelor</li> </ul>	Ridicată

Întrebarea de evaluare, conform Caietului de Sarcin	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>	cu practicile utilizate în alte state membre		<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				
<b>Î2.2:</b> 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
<b>Î2.3:</b> 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 ▶ Reuniuni 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
<b>Î3:</b> 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"> <li>▶ Analiză documentară</li> <li>▶ Interviuri</li> <li>▶ Analiza comparativă cu practicile utilizate în alte state membre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ AM-uri</li> <li>▶ Numărul selectat de organizații ce reprezintă interesele grupurilor vulnerabile</li> </ul>	(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
<b>Î4.1:</b> 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"> <li>▶ Analiză documentară</li> <li>▶ Interviuri</li> </ul>		(1) Datele preluate din sistemul SMIS și din SIM-POSDRU	Ridicată
<b>Î4.2</b> 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"> <li>▶ Focus grup pentru selectarea criteriilor relevante</li> <li>▶ Reuniune cu UCE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ AM/ AM Direcțiile de Egalitate de Șanse</li> <li>▶ Factorii interesați cu privire la Programe, ACIS,</li> </ul>	(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"> <li>▶ Chestionar destinat principalilor respondenți cu privire la DMI-urile „specifice” și „nespecifice” cu privire la problemele specificate în cadrul interviurilor cu AM-urile</li> <li>▶ Chestionar destinat beneficiarilor care implementează cele 70 de proiecte selectate</li> <li>▶ Analiză documentară</li> <li>▶ Interviuri</li> <li>▶ Studii de caz</li> </ul>	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 generale<sup>48</sup>.

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

---

<sup>48</sup> 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 Structurale<sup>49</sup>.

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 gen<sup>50</sup>.

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 Structurale<sup>51</sup>.

«**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 General<sup>52</sup> 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 FSE<sup>53</sup>.

Regulamentul privind FEDR<sup>54</sup> și Regulamentul privind FEOGA<sup>55</sup> 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+.

<sup>49</sup> 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)

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

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

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

<sup>53</sup> 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)

<sup>54</sup> 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 Gen<sup>11</sup>, 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**<sup>56</sup> 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

---

<sup>55</sup> 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

<sup>56</sup> 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 beneficiar<sup>57</sup>.

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.

<sup>57</sup> 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 sferile 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*<sup>58</sup>

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.”

---

<sup>58</sup> 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)<sup>59</sup>.

(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.

---

<sup>59</sup> (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 controlului<sup>60</sup>, 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.

---

<sup>60</sup> 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

Infracțiuni 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.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> 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 caz<sup>62</sup>.

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.

---

<sup>62</sup> 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)<sup>63</sup>, 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;

[...]

---

<sup>63</sup> 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.<sup>64</sup>

*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;<sup>65</sup>

*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.

[...]

---

<sup>64</sup> Nu există prevederi privind sancțiunile aplicate în cazul neimplementării principiului.

<sup>65</sup> 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 <b>asigurarea unui acces egal al cetățenilor la serviciile de sănătate</b>	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 capacități <b>infrastructurii serviciilor sociale</b> , 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 <b>infrastructurii educaționale, a dotării școlilor, a structurilor de cazare</b> pentru studenți și a centrelor pentru formare profesională continuă, pentru <b>asigurarea unui proces educațional inițial și continuu la standarde europene și a creșterii participării populației școlare și a adulților</b> la procesul educațional <sup>66</sup>	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	<b>Dezvoltarea competențelor profesionale ale persoanelor asistate (elevi, studenți, absolvenți)</b> 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"> <li>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.</li> <li><b>Dezvoltarea programelor de reintegrare în educație a celor care părăsesc timpuriu școala, educația de tip „a doua șansă”, forme flexibile de educație etc.</b></li> </ul>	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	<b>Srijin pentru îmbunătățirea capacității partenerilor sociali</b> și ai societății civile, respectiv a sindicatelor, patronatelor, Comitetelor Sectoriale, ONG-urilor, <b>Pactelor Regionale și Parteneriatelor Locale pentru Ocupare și Incluziune Socială</b> și Secretariatelor Tehnice Permanente ale acestora, a altor rețele relevante în domeniile ocupării forței de muncă și în domeniul social <b>pentru a contribui pe deplin la dezvoltarea resurselor umane din Romania</b>	Ocupare: sporirea gradului de participare pe piața muncii	Impact direct

<sup>66</sup> Selectate ținând cont de indicatorii DMI: „5.000 copii defavorizați care beneficiază de unități de învățământ reabilite/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	<b>Flexibilizarea tinerilor și șomerilor de lungă durată pentru a satisface cerințele în permanentă schimbare de pe piața muncii.</b>	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	<b>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.</b>	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	<b>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:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stimularea creării de locuri de muncă și dezvoltarea aptitudinilor</li> <li>• consolidarea capacității comunitare pentru sprijinul social</li> <li>• sprijinirea creșterii economice și revitalizarea vecinătății</li> <li>• protecția mediului</li> <li>• mobilizarea grupurilor dezavantajate.</li> </ul>	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	<b>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.</b>	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	<b>Eliminarea discriminării și a practicilor discriminatorii pe motive de etnie, dizabilitate sau vârstă.</b>	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	<b>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.</b>	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 <b>calității vieții și crearea de noi locuri de muncă</b> în orașe și în împrejurimi, prin reabilitarea infrastructurii urbane, optimizarea serviciilor, <b>inclusiv a serviciilor sociale</b> , 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	<b>Accesul la conexiunile broadband în zonele de eșec al pieței</b> (de ex. în zonele rurale și zonele urbane mici) cu respectarea „Liniiilor directive 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 <b>interacțiunilor dintre sectorul public și întreprinderi / cetățeni prin valorificarea la maxim a potențialului TIC</b> 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	<b>Modernizarea și restructurarea sistemelor de educație și formare profesională și tehnică inițială în cadrul unei abordări integrate</b> (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	<b>Modernizarea și restructurarea sistemului de învățământ superior într-o abordare integrată</b> (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	<b>Îmbunătățirea formării profesionale inițiale și FPC și calificarea profesorilor, personalului didactic și formatorilor.</b>	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 <b>de FPC de a furniza servicii de calitate</b> 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, <b>facilitarea calificării angajaților</b>	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	<b>Transformarea antreprenoriatului într-o opțiune de carieră pentru fiecare</b> , 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 <b>dezvoltarea propriilor resurse umane</b> , 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 <b>la un acces sporit la măsuri active de ocupare</b> .	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
<b>(1) Faza de programare</b>	
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.	
<b>(3) Faza de implementare - Selecția proiectelor</b>	
8. Există prevederi specifice cu privire la principiul egalității de șanse corelat cu procesul de selecție a proiectelor?	
<b>(4) Faza de implementare - Management financiar și control</b>	
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?	
<b>(5) Faza de implementare - monitorizare</b>	
11. Există acțiuni de „monitorizare” efectuate pentru implementarea acestui principiu orizontal? (PO și DMI <b>descriu</b> aceste mecanisme, care vor fi utilizate în cadrul procesului de implementare – ghidul solicitantului / rapoarte de progres, monitorizare – <b>indicatori</b> , 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?	
<b>(6) Evaluarea</b>	
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?	
<b>(8) Principiul parteneriatului</b>	
17. Cum este transpus conceptul în cadrul abordării „parteneriatului”?	

<b>LISTĂ DE VERIFICARE LA NIVEL DE DMI PENTRU DMI-urile NESPECIFICE (CU IMPACT INDIRECT ȘI IRELEVANTE PENTRU EȘ)</b>	
<b>ÎNTREBARE</b>	<b>CONSTATARE</b>
<b>(2) Faza de implementare - Apeluri de propuneri de proiecte</b>	
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?	
<b>(3) Faza de implementare - Selecția proiectelor</b>	
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?	
<b>(5) Faza de implementare - Monitorizare</b>	
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?	
<b>(6) Faza de implementare - Implementarea proiectelor</b>	
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?	

<b>LISTĂ SUPLIMENTARĂ DE VERIFICARE LA NIVEL DE DMI PENTRU DMI-urile SPECIFICE (CU IMPACT DIRECT)</b>	
<b>ANALIZĂ</b>	<b>INFORMAȚII COLECTATE</b>
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

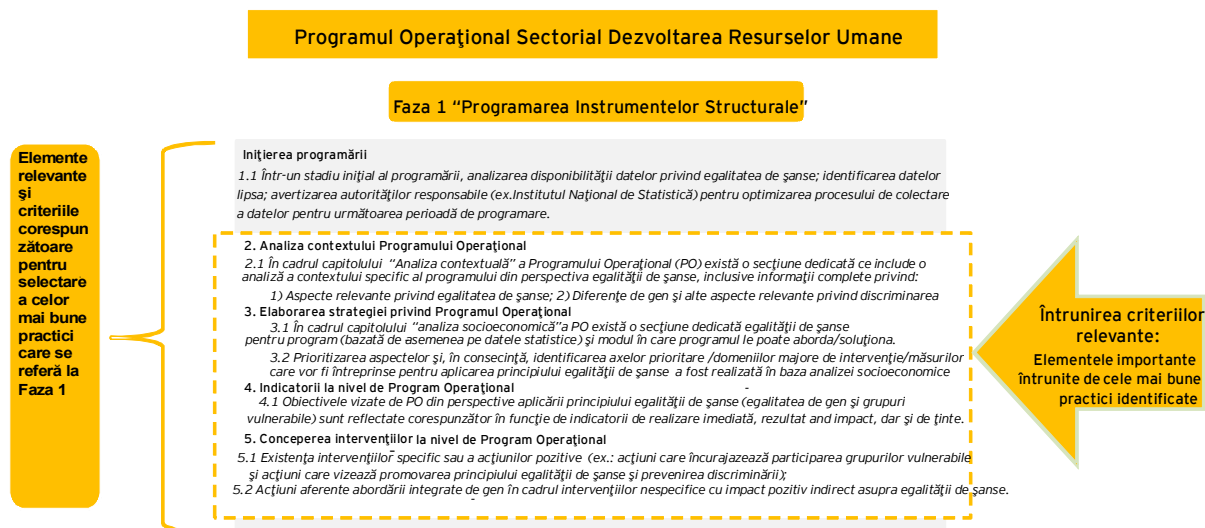
### **FAZA 1:**

### **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.

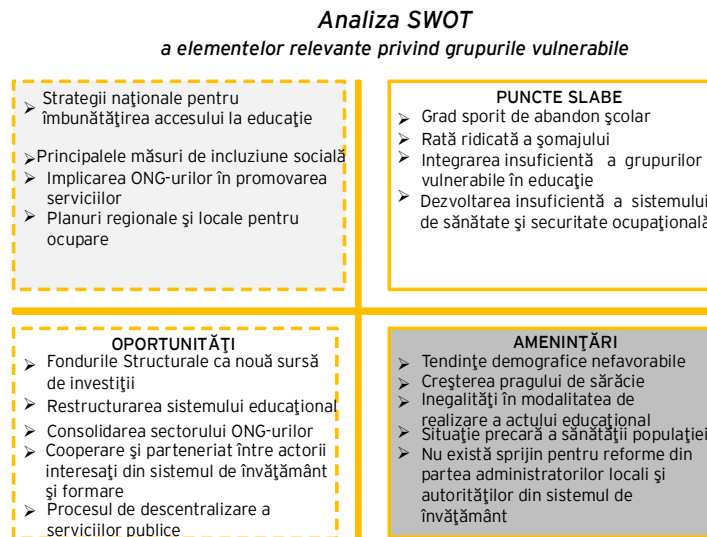
Datele relevante cu privire la egalitatea de șanse și la situația socio-economică a grupurilor vulnerabile au fost colectate prin intermediul Institutului Național de Statistică și au fost analizate conform celor 5 piloni:

- 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"> <li>• stimularea creării de locuri de muncă și dezvoltarea aptitudinilor</li> <li>• consolidarea capacității comunitare pentru sprijinul social</li> <li>• sprijinirea creșterii economice și revitalizarea vecinătății</li> <li>• protejarea mediului</li> <li>• mobilizarea grupurilor dezavantajate.</li> </ul>	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
<b>6.4 Inițiative transnaționale pentru o piață inclusivă a muncii</b>	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**

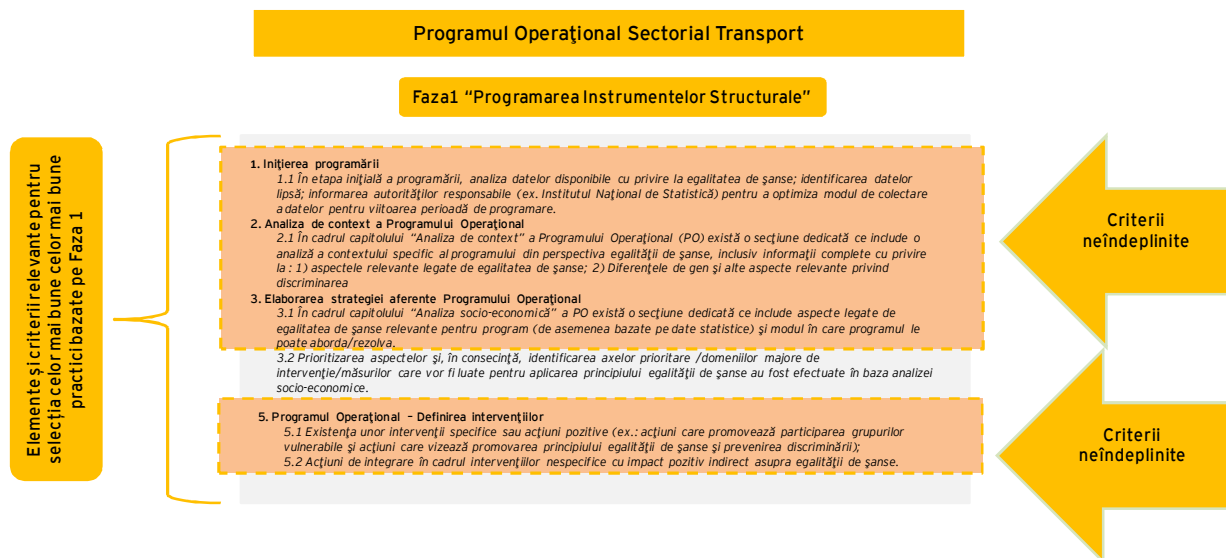
POS DRU a fost identificat ca bună practică încă din momentul în care a dezvăluit potențialul pozitiv al integrării principiului egalității de șanse în etapa de programare.

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 programului<sup>67</sup>, 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.

---

<sup>67</sup> 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 directoare 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 directoare 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.

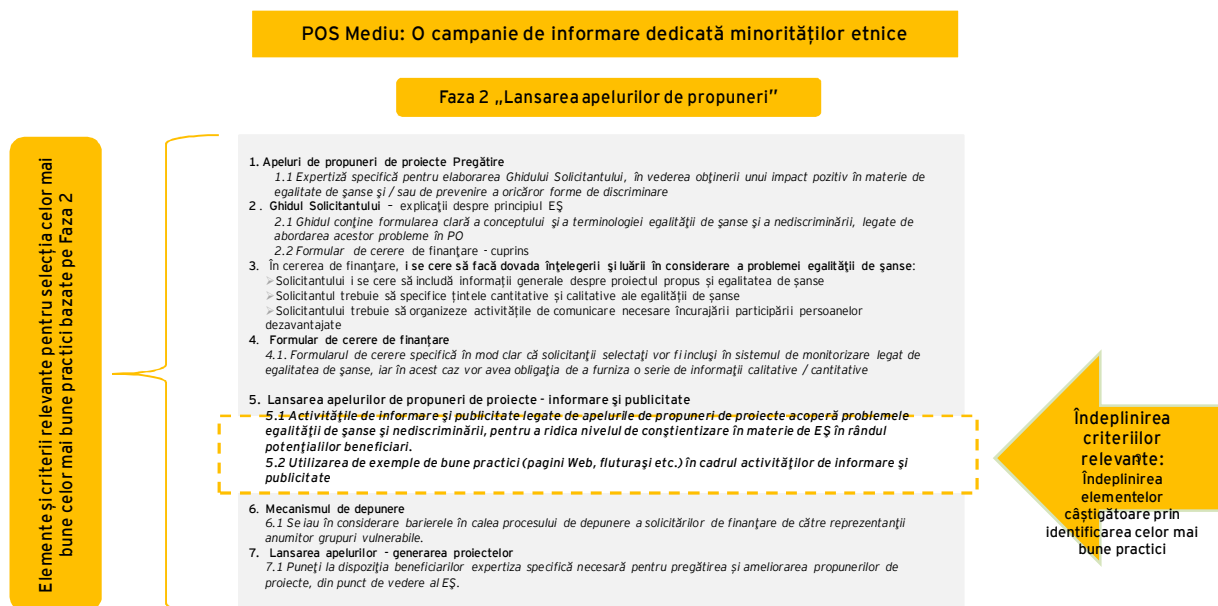
**FAZA 2:**

**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.

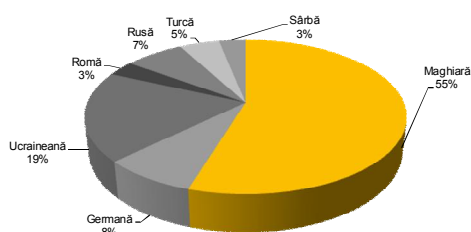
Au fost alese șapte limbi:

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

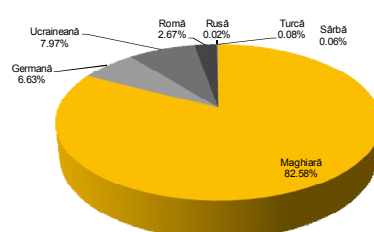
Planul de mediatizare s-a derulat în perioada aprilie - iunie a anului 2012. În această perioadă au fost transmise 5231 de spoturi radio cu durata de 40 de secunde fiecare, prin intermediul a 54 de stații radio ce acoperă 24 din cele 41 de județe ale României. În același timp, aparițiile din presă au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

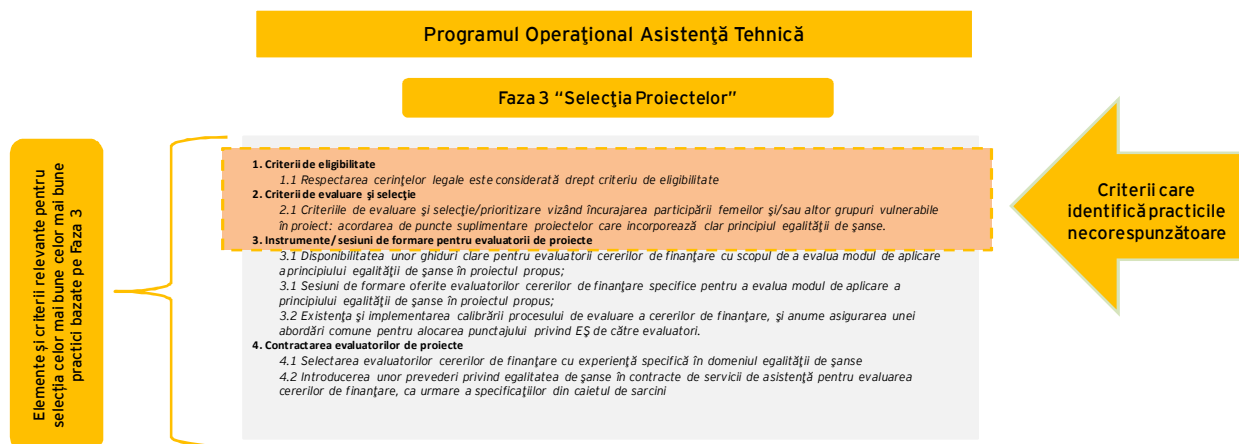
**FAZA 3:**

**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](http://www.pariopportunita.gov.it); [www.retepariopportunita.it](http://www.retepariopportunita.it); [www.isfol.it](http://www.isfol.it)



**FAZA 5 MONITORIZAREA**

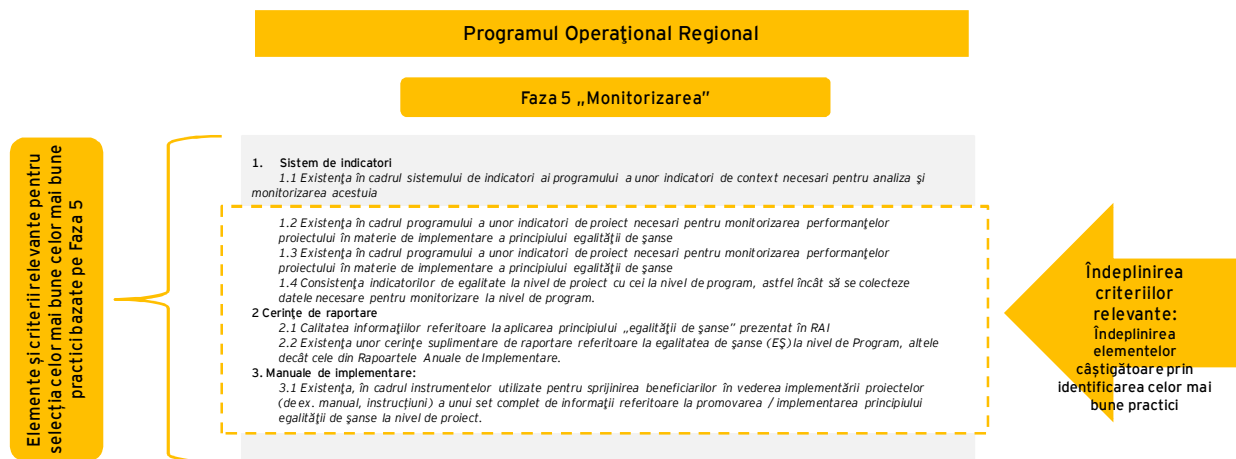
**ȘI**

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

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](http://www.pariopportunita.gov.it); [www.retepariopportunita.it](http://www.retepariopportunita.it); [www.isfol.it](http://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](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	<b>ACTIVITĂȚI DE INFORMARE ȘI PUBLICITATE</b>						
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"> <li>sub-criteriul 5 „Lansarea apelurilor de propuneri – informare și publicitate”</li> </ul>						
1.2	<b>MIJLOACE UTILIZATE:</b> informațiile legate de sursele de finanțare disponibile sunt canalizate printr-o diversitate de mijloace, inclusiv: <ul style="list-style-type: none"> <li>Mass-media tradițională: presă, televiziune, broșuri, materiale distribuite de agenți, evenimente publice (locațiile asigură accesibilitatea)</li> <li>Web: în baza liniilor directe internaționale pentru accesibilitatea conținutului web ale W3C</li> </ul>						
1.3	<b>FACTORI INTERESAȚI IMPLICAȚI:</b> 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"> <li>încheierea de acorduri cu organizațiile care reprezintă grupurile vulnerabile</li> <li>campanie media externalizată</li> </ul>						
1.4	<b>LIMBA UTILIZATĂ:</b> limba utilizată în cadrul activităților de informare și comunicare ia în considerare specificitățile grupurilor vulnerabile, ca de exemplu: <ul style="list-style-type: none"> <li>campanii promoționale în limba minorităților</li> <li>utilizarea unui limbaj simplu pentru furnizarea informațiilor de bază legate de oportunitățile disponibile</li> </ul>						
1.5	<b>REFERIRI LA GRUPURILE VULNERABILE:</b> campaniile de informare și publicitate fac referiri explicite la faptul că se urmărește integrarea principiului egalității de șanse						
2	<b>APELURI DE PROPUNERI</b>						
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"> <li>sub-criteriul 2 „Explicarea principiului egalității de șanse”</li> <li>sub-criteriul 3 „Cererea de finanțare” – conținutul urmează a fi furnizat</li> <li>sub-criteriul 4 „Cerințe privind monitorizarea”</li> <li>sub-criteriul 6 „Mecanism de transmitere”</li> <li>sub-criteriul 7 „Elaborarea proiectelor”</li> </ul>						
2.1	<b>LIMBA UTILIZATĂ:</b> 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	<b>MECANISME DE TRANSMITERE (aspecte operaționale):</b> mecanismele de transmitere oferă mai multe opțiuni care deservesc nevoie grupurilor vulnerabile, inclusiv: <ul style="list-style-type: none"> <li>Transmitere prin web</li> <li>Transmitere prin mijloace tradiționale, pe hârtie, avându-se în vedere problemele de accesibilitate fizică</li> </ul>						
3	<b>SELECȚIA PROIECTELOR</b>						
3.1	Constatările din cadrul Î2, legate de criteriile de selecție pentru Faza a treia „Selecția proiectelor”:						
4	<b>ELEMENTE LEGATE DE IMPLEMENTAREA PROIECTELOR</b>						
3.1	<b>REGULA FLEXIBILITĂȚII DE 10%:</b> 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"> <li>în cadrul programelor FSE, se permite o marjă în ceea ce privește eligibilitatea costurilor legate de infrastructură sau echipamente</li> <li>în cadrul programelor FEDR, se permite o marjă în ceea ce privește eligibilitatea costurilor legate de formarea angajaților cu dizabilități</li> </ul>						
3.2	<b>MECANISME FINANCIARE:</b> există măsuri corelate care vizează relaxarea constrângerilor financiare cu care se confruntă grupurile vulnerabile: <ul style="list-style-type: none"> <li>Inițiativa FSE JEREMIE, micro-credit, garanții, bănci cu profil etnic</li> </ul>						



## 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](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](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](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](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
<b>1. CARACTERUL INOVATOR</b>	
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
<b>2 CONSECVENȚA EXTERNĂ</b>	
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.
<b>3. CONSECVENȚA INTERNĂ</b>	
<b>3.1 ANALIZA DE CONTEXT</b> <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
<b>3.2. OBIECTIVELE PROIECTULUI</b> <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
<b>3.3 COLECTAREA DATELOR</b> <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
<b>4. EFICIENȚA</b>	
Nu au fost detectate nereguli privind utilizarea resurselor financiare, iar bugetul cheltuit se încadrează complet în cel planificat.	La fel
<b>5. EFICACITATEA</b>	
Obiectivele operaționale legate de grupuri vulnerabile sunt realizate în mod real, așa cum reiese din datele de monitorizare.	
<b>6. IMPLICAREA ÎN PARTENERIATE</b>	
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"> <li>• Autorități publice</li> <li>• Agenții</li> <li>• ONG-uri</li> <li>• Alte organizații relevante pentru grupuri vulnerabile</li> </ul>	La fel
<b>7. CARACTERUL TRANSFERABIL</b>	
<b>7.1 CĂTRE ȚINTE IDENTICE/SIMILARE</b> <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
<b>7.2 CĂTRE ȚINTE DIFERITE</b> <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
<b>8. SUSTENABILITATEA</b>	
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
<b>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”)</b>	Nu se aplică
<b>9. MECANISMUL DE STIMULARE</b>	

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)**

<b>CRITERIUL</b>	<b>PUNCTAJ (1-3)</b>
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
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>

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
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>

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"> <li>• Produse din carton</li> <li>• Gastronomie – panificație</li> <li>• Articole din fier forjat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Morărit</li> <li>• Panificație</li> <li>• Tâmplărie</li> </ul>	

muncă reale 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
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

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
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>

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, familii, 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 **ateliere**, 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 aloacă 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 metodologii pentru implementare și monitorizare.

“După ce au fost relocalizați 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
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>

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
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>

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:

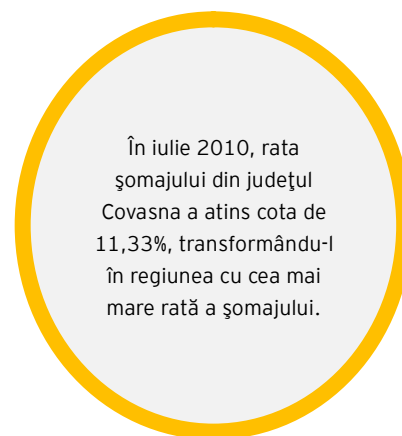
- ▶ au inclus formări referitoare la tehnici de căutare a unui loc de muncă
- ▶ a oferit o cale de consiliere profesională
- ▶ a furnizat informații cu privire la evoluția pieței muncii

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.

<b>Inovare</b>	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.
<b>Colectarea datelor</b>	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.
<b>Sustenabilitate</b>	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
<b>Abordarea integratoare a perspectivei de gen</b>	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
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>

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
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>

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 m<sup>2</sup>, 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
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

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)
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>

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](http://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
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>

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
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>

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

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

#### **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
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>

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
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>

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 <b>20</b> de specialiști în economia socială în cursul a <b>495</b> de ore de formare	<b>1.751</b> de adulți fără adăpost au beneficiat de informare și consiliere profesională	<b>31</b> de participanți au fost angajați în cadrul atelierului de inserție și au obținut calificări profesionale
<b>17.036</b> de intervenții sociale și <b>7.820</b> de intervenții medicale pentru a îmbunătăți nivelul de trai al persoanelor fără adăpost	<b>501</b> de persoane fără adăpost au fost evaluate și au beneficiat de consiliere psihologică pentru reinsertie profesională	<b>64</b> 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 stimul 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
<b>Educație și formare</b>	
Diferențele dintre genuri cu privire la dobândirea abilităților de bază	<p><b>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”:</b> 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><b>Strategie pentru Egalitate 2010-2015:</b> 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><b>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”:</b> 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 profilurile 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><b>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”:</b> 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><b>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”:</b> 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><b>Strategia UE 2020:</b> 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><b>Strategia UE 2020:</b> 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><b>Strategie pentru Egalitate 2010-2015:</b> 75% ținta privind participarea pe piața muncii pentru femei și bărbați</p>
Diferențele dintre genuri din perspectiva remunerațiilor	<p><b>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”:</b> 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><b>Strategie pentru Egalitate 2010-2015:</b> Comisia va:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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.</li> <li>▶ 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.</li> <li>▶ 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.</li> </ul>
Segregarea ocupațională (atât verticală /orizontală)	<p><b>Strategie pentru Egalitate 2010-2015:</b> Încurajarea femeilor ca să intre în profesii netradiționale și combaterea fenomenului de „glass ceiling” (discriminare tacită)</p>
Activități independente și antreprenariat	<p><b>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”:</b> 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><b>Strategie pentru Egalitate 2010-2015:</b> 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><b>Inițiativa majoră: „O agendă pentru noi abilități și locuri de muncă”:</b> 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><b>Strategie pentru Egalitate 2010-2015:</b> 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>

<b>Sănătate, bunăstare, mediu</b>	
Accesul la servicii medicale și de îngrijire	<b>Inițiativa majoră „Platforma Europeană împotriva Sărăciei”:</b> 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.)	<b>Inițiativa majoră „Platforma europeană împotriva sărăciei”:</b> 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.
	<b>Strategia UE 2020:</b> 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.
	<b>Strategie pentru Egalitate 2010-2015:</b> 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.)	<b>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”:</b> 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.
	<b>Strategie pentru Egalitate 2010-2015:</b> 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	<b>Politica pentru Coeziune 2007-2013:</b> 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”	<b>Strategie pentru Egalitate 2010-2015:</b> 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
<b>Educație și formare</b>	
Dobândirea abilităților	<b>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”:</b>

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	<b>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”:</b> 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	<b>Strategia UE 2020:</b> Reducerea ratei de abandon școlar la 10% de la rata actuală de 15%
Adaptare și dotare pentru facilitarea accesului	<b>Inițiativa majoră „Platforma Europeană împotriva sărăciei”:</b> 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	<b>Inițiativa majoră „Tineri în mișcare”:</b> 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	<b>Strategia UE 2020:</b> Creșterea ponderii din populația cu vârste cuprinse între 30-34 de ani care au finalizat studii superioare de la 31% la 40%.
<b>Ocupare</b>	
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	<b>Strategia UE 2020:</b> 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)	<b>Inițiativa majoră „Platforma Europeană împotriva sărăciei”:</b> 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	<b>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”:</b> 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	<b>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”:</b> 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.
<b>Sănătate, bunăstare, incluziune socială</b>	
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	<b>Inițiativa majoră „Resurse eficiente în Europa”:</b> 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	<b>Inițiativa majoră „O agendă pentru noile abilități și locuri de muncă”:</b> 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	<b>Strategia UE 2020:</b> 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	<b>Inițiativa majoră „Platforma Europeană împotriva sărăciei”:</b> 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
<b>Drepturi Fundamentale</b>	
Violența bazată pe discriminare și traficul de persoane	<b>Strategie pentru Egalitate 2010-2015:</b> 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	<b>Politica pentru Coeziune 2007-2013:</b> 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.

<b>Guvernanță și Capacitate Instituțională</b>	
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