



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operational Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

For
Legal
Info



EGALITATE DE ȘANSE ȘI DEZVOLTARE DURA- BILĂ

Egalitatea de șanse, nediscriminarea și egalitatea de gen, egalitatea de șanse între femei și bărbați, respectiv egalitatea de șanse pentru toți, fără discriminare în funcție de gen, rasă, origine etnică, religie, handicap, vârstă, orientare sexuală etc.

 +4021 327 54 43

www.fli.lumina.org



Egalitatea de șanse, nediscriminarea și egalitatea de gen, egalitatea de șanse între femei și bărbați, respectiv egalitatea de șanse pentru toți, fără discriminare în funcție de gen, rasă, origine etnică, religie, handicap, vârstă, orientare sexuală etc.

Egalitatea de gen (egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați) reprezintă una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene, consacrată și în documentele internaționale specifice și constituie baza unui principiu fundamental al drepturilor omului. În România, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) reprezintă expresia preocupării instituționale a statului român pentru promovarea principiilor și valorilor în domeniu.

În baza acestui considerent, ANES aduce în atenția Parlamentului importanța promovării egalității de gen în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare, prin instituțiile de învățământ de toate gradele, prin actorii sociali care se implică în procese instructiv-educative, precum și prin toți ceilalți furnizori de servicii de formare și de perfecționare, autorizați conform legii. Orice reglementare, pe fondul unor discuții mai largi, care ar afecta și chiar ar anula eforturile de până în prezent pentru promovarea, în România, a valorilor care susțin egalitatea de gen, vor avea consecințe directe asupra mediului social.

Activitățile educative, măsurile, proiectele, programele școlare, cursurile universitare și postuniversitare vizează, în mod esențial, educația civică și juridică, cunoașterea drepturilor, libertăților și obligațiilor pe care le au femeile și bărbații, în scopul de a construi împreună o societate mai bună și de a genera progres social. Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați susține și încurajează predarea, la toate nivelurile de învățământ: preșcolar, școlar, gimnazial și liceal, a noțiunilor de bază referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și a studiilor de gen, la nivel universitar, postuniversitar și doctoral.

Realizarea egalității de drept și de fapt între femei și bărbați este un element cheie în prevenirea și eliminarea inechităților sociale manifestate pregnant la nivelul societății contemporane. Inegalitățile dintre femei și bărbați reprezintă o consecință a relațiilor istoric inegale de putere dintre femei și bărbați, acestea conducând, din păcate, de multe ori, la discriminarea împotriva femeilor de către bărbați și la împiedicarea progresului deplin al femeilor. Elaborarea de politici publice în acest domeniu trebuie să aducă îmbunătățiri asupra vieții sociale, să corecteze acele atitudini și comportamente care ar putea conduce la excluderea sau marginalizarea persoanelor, de un sex sau altul și să promoveze beneficiile construirii unei societăți incluzive și nediscriminatorii, în care dimensiunea de gen este integrantă

România se situează pe locul 25 în UE în ceea ce privește indicele egalității de gen, cu 54.5 din 100 de puncte. Scorul este cu 12.9 puncte mai mic decât media UE. Între 2005 și 2017, România a înregistrat o creștere cu 4.6 puncte (+ 2.1 puncte față de 2015) și a înregistrat progrese în direcția egalității de gen într-un ritm mai lent decât în alte state membre.

Indicele din acest an pune un accent special pe echilibrul dintre viața profesională și cea privată și legătura acestuia cu egalitatea de gen. Concediul pentru creșterea copilului este una dintre măsurile politice importante de sprijinire a părinților care caută un echilibru între sarcinile de îngrijire și viața profesională, care însă nu este disponibil pentru toți. În UE, 28 % dintre femei și 20 % dintre bărbați nu pot beneficia de concediul pentru creșterea copilului.

În cadrul analizei echilibrului dintre viața profesională și cea privată, indicele a examinat, de asemenea, dacă femeile și bărbații au aceleași oportunități în ceea ce privește flexibilitatea timpului de lucru, participarea la cursuri de formare, utilizarea transporturilor și efectuarea navetei. Un element important al echilibrului dintre viața profesională și cea privată îl constituie programul de lucru flexibil. Tabloul de bord al EIGE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată prezintă diferitele opțiuni pe care le au la îndemână oamenii pentru a realiza echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Acesta arată dacă opțiunile sunt disponibile în mod egal pentru femei și bărbați și oferă idei noi pentru monitorizarea pilonului european al drepturilor sociale și a inițiativei sale privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

1.1. Definiții

Egalitatea de șanse (equal opportunities) – conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile. Se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru toți cetățenii indiferent de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infecție HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu. Egalitatea de șanse între femei și bărbați – se referă la absența bariere-

lor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru femei și bărbați. Prin egalitate de șanse 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” (Legea 202/2002). Relevanța în problemele de gen (gender relevance) – punerea în discuție a relevanței unei politici sau a unei acțiuni cu privire la relațiile de gen, a egalității dintre femei și bărbați. Egalitatea de gen – se referă la acceptarea și valorizarea egală a diferențelor dintre femei și bărbați, participarea egală și împărțirea egală a responsabilităților atât în spațiul public, cât și în viața privată, precum și accesul și distribuirea egală a resurselor între femei și bărbați. Egalitatea de șanse și egalitatea de gen sunt principiile fundamentale pentru dezvoltarea unei societăți echitabile, care prețuiește diversitatea și incluziunea și care promovează relațiile partenariale și respectul între indivizi. Egalitatea de șanse presupune luarea în considerare a diferențelor existente între oameni, cât și a obstacolelor create istoric pentru anumite grupuri sociale ca urmare a diferitelor forme de manifestare a urii (sexism, rasism, homofobie, antisemitism etc). Aceste grupuri minoritare au fost plasate în poziții dezavantajate față de majoritatea persoanelor sau față de acele grupuri care dețineau puterea (de exemplu, femeile au obținut drepturi politice cu un decalaj istoric semnificativ. Egalitatea de șanse presupune luarea în considerare a acestor dezavantaje și asigurarea accesului egal în exercitarea drepturilor obținute. Abordarea integratoare a egalității de gen (gender mainstreaming) – elementul esențial utilizat în definiția abordării integratoare a egalității de gen este punerea accentului pe procesele de elaborare a politicilor. Abordarea integratoare se referă la (re)organizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (re)organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități, etc. Se referă, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor, utilizarea analizei privind impactul de gen în acest proces, includerea consultărilor și participării grupurilor și organizațiilor relevante. Numai când toate aceste (pre)condiții sunt îndeplinite se poate afirma că procesul abordării integratoare este în curs de realizare. Dizabilitatea (disability) – termenul general pentru pierderile sau devierile semnificative ale funcțiilor sau structurilor organismului, dificultățile individului în executarea de activități și problemele întâmpinate prin implicarea în situații de viață, conform Clasificării Internaționale a

Funcționării Dizabilității și Sănătății. Discriminare (discrimination) – a diferenția sau a trata diferit două persoane sau două situații, atunci când nu există o distincție relevantă între acestea sau de a trata într-o manieră identică situații care sunt în fapt diferite. Directive UE anti-discriminare interzic atât discriminarea directă, cât și discriminarea indirectă și dau aceeași definiție a discriminării.

Tipuri de discriminare

Conform OG 137/2000, discriminarea este definită drept orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, 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 (OG 137/2000). Începând cu anul 2006, Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați include și discriminarea multiplă - orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare (Legea 202/2002).

1.2. Considerații generale

Egalitatea între femei și bărbați este un drept fundamental, o valoare comună a UE, și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor UE de creștere economică, ocuparea forței de muncă și a coeziunii sociale. Aceste aspecte vizează accesul la ocuparea forței de muncă, egalitatea salarială, protecția maternității, concediul parental, de asigurări sociale și profesionale, securitatea socială, sarcina probei în cazurile de discriminare și de auto-ocupare a forței de muncă. Participarea echilibrată pe piața muncii atât a femeilor, cât și a bărbaților - în termeni de ocupare, salarizare, promovare și participare la formare continuă - este strâns legată de contextual familial. Din aceste considerente reiese necesitatea punerii în aplicare a unor politici coerente care să stimuleze acest proces al concilierii vieții profesionale cu cea familială și cea privată. Abordarea acestei problematice trebuie să ia în considerare nu numai dimensiunea economică, dar și cea socioculturală în cadrul căreia sunt perpetuate stereotipurile de gen care, cel mai adesea, conduc la o repartizare inegală a puterii economice și politice în societate și la o limitare a accesului femeilor în diferite sfere ale vieții sociale, spre exemplu, în anumite arii profesionale considerate a fi "natural masculine".

Accesul la resursele materiale și financiare, la educație, pe piața muncii și la decizie este strâns legat între acestea și se influențează reciproc, traducând implicit gradul de democratizare a distribuției puterii între femei și bărbați, la un moment dat. În plus față de dispozițiile legale referitoare la egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, legislația UE antidiscriminare a fost înlocuită de asigurarea unui nivel minim de protecție și un tratament egal pentru toată lumea de viață și de muncă în Europa. Aceste legi sunt proiectate pentru a asigura un tratament egal, indiferent de:

- rasă sau origine etnică
- religie și credință
- dizabilități
- orientare sexuală
- vârstă

Promovarea și respectarea egalității de șanse și egalității de gen va contribui la transformarea culturii organizaționale și va reprezenta un prim pas către o transformare structurală a societății noastre pentru a oferi șanse egale de afirmare tuturor cetățenilor, indiferent de gen, etnie, statut economic și social, dizabilitate, orientare sexuală etc. Ca și cetățeni cu drepturi depline, persoanele cu handicap au drepturi egale și au dreptul la demnitate, egalitate de tratament, de viață independentă și de participarea deplină în societate. Activarea persoanelor cu handicap de a beneficia de aceste drepturi este principalul scop al UE de strategie pe termen lung pentru includerea lor activă. Persoane cu handicap sunt implicate în proces, pe baza principiului european: "Nimic despre persoane cu handicap fără persoane cu handicap". UE promovează incluziunea activă și participarea deplină a persoanelor cu handicap în societate, în acord cu abordarea europeană a drepturilor omului referitoare la problemele de handicap. Drepturile persoanelor cu handicap este o problemă și nu o problemă de discret

1.3 Persoanele cu dizabilități

În vederea garantării conformării cu principiul egalității de tratament în legătură cu persoanele cu dizabilități, art. 5 din Directiva Consiliului privind relațiile de muncă 2000/78/CE prevede ca, în cazurile particulare în care e impune, angajatorii trebuie să ia măsurile necesare pentru a permite unei persoane cu dizabilități să aibă acces, să participe sau să promoveze la locul de muncă sau să beneficieze de instruire, cu excepția cazului în care astfel de măsuri ar presupune un efort disproporționat din partea angajatorului. Acest efort nu va fi disproporționat când este suficient acoperit de măsurile existente în cadrul politicilor

privind dizabilitatea ale statului în cauză. Aceasta presupune că, ori de câte ori este nevoie, trebuie luate măsuri adecvate pentru persoanele cu dizabilități tocmai pentru garantarea egalității de tratament cu excepția situației în care se poate demonstra că o astfel de acomodare ar reprezenta o dificultate nefiresc de mare pentru cealaltă parte. Un exemplu în acest sens poate fi adaptarea orelor de lucru pentru persoanele cu dizabilități.

Potrivit prevederilor OUG nr. 61/2008 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, prin principiul egalității de tratament se înțelege că nu va exista nici o discriminare directă bazată pe criteriul de sex, inclusiv aplicarea unui tratament mai puțin favorabil femeilor pe motive de sarcină și maternitate și că nu va exista nici o discriminare indirectă bazată pe criteriul de sex.

1.4 Egalitatea de gen

În societate, femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite "muncii femeilor" și "muncii bărbaților" nu sunt aceleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite "diferențe de gen". Genul se referă la diferențele sociale dintre femei și bărbați care sunt învățate și care se schimbă în timp. Aceste diferențe variază mult în interiorul unei culturi și de la o cultură la alta. Genul este un instrument conceptual cu ajutorul căruia sunt analizate rolurile, responsabilitățile, constrângerile, șansele și nevoile bărbaților și femeilor în orice context. Rolurile și nevoile de gen sunt influențate de clasă, vârstă, rasă și etnie, cultură și religie și de mediul geografic, economic și politic. În orice context social, rolurile de gen pot fi flexibile sau rigide, asemănătoare sau diferite, complementare sau în conflict. Pe lângă diferențele dintre femei și bărbați, mai pot exista diferențe în cadrul aceleiași categorii în ceea ce privește nivelul socio-economic, puterea de decizie și vârstă. Termenul de "gen" nu îl înlocuiește pe cel de "sex" care se referă doar la diferențele biologice (de exemplu, datele statistice sunt diferențiate pe sexe).