



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

Axa prioritară 1: Locuri de muncă pentru tineri

Obiectiv specific: OS 1.1 Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile; OS 1.2 Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile

Titlul proiectului: "Viitor pentru tinerii NEETs Regiunea Centru"

Contract nr. POCU/991/1/3/154855

Aprobat,
Manager proiect
Constantinescu Laura

**Materiale teme secundare: Multiculturalismul și incluziunea socială
la locul de munca**

MAI 2023

**SA 3.1. Implementarea unui program complex de calificare adresat
tinerilor NEETs inclusi in proiect**

în cadrul proiectului

"Viitor pentru tinerii NEETs Regiunea Centru"

Elaborat:
Murgu Iuliana Veronica
Coordonator activitati P1

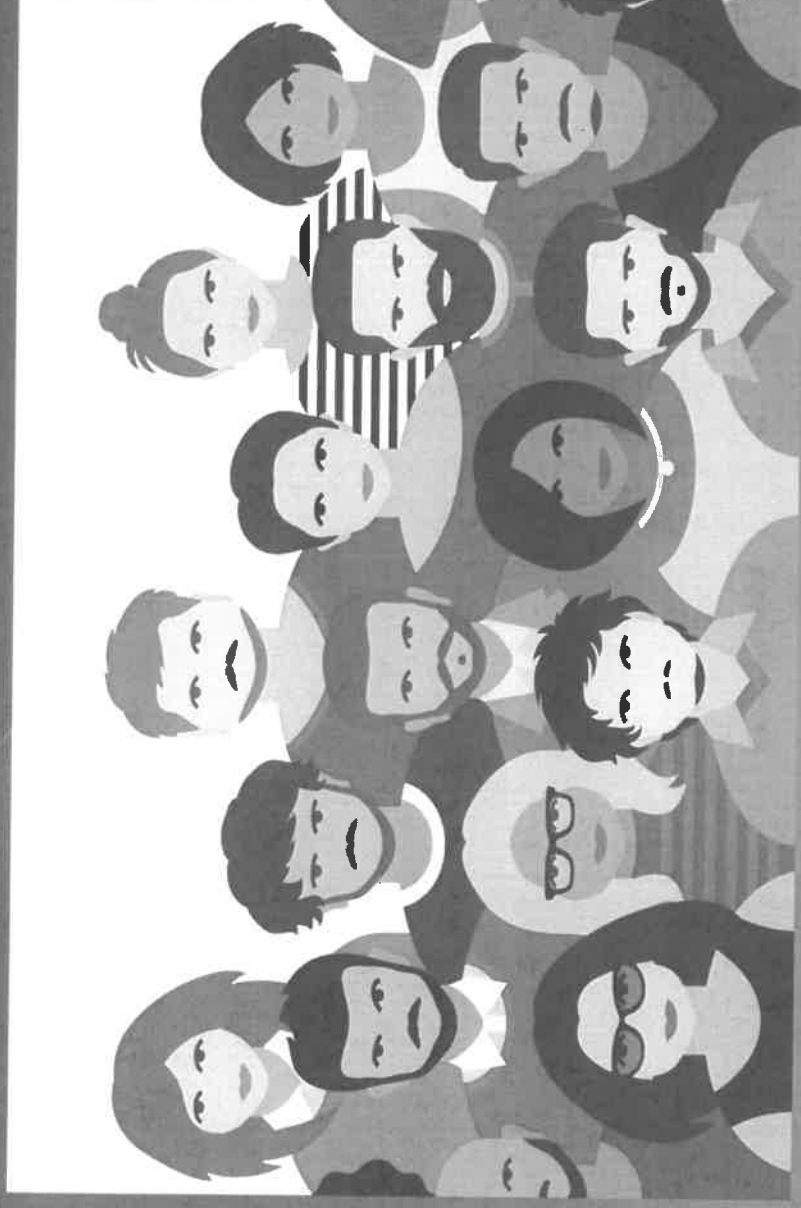
Multiculturalismul și
incluziunea socială la locul
de muncă

• Diversitatea sau multiculturalismul la locul de muncă

În urmă cu câțiva ani, diversitatea la locul de muncă era un concept rareori discutat - cel puțin în spațiul românesc.

Dezbaterem acest subiect pentru a afla ce înseamnă de fapt „diversitate”, de ce este un atu pentru un business și care este importanța diversității în gândire, a incluziunii, și a egalității de șanse.

Astăzi, tot mai multe companii includ în politica lor organizațională aspecte care au legătură cu Diversitatea, Incluziunea și Egalitatea de Gen.



Ce este diversitatea?

Conform definiției date de Business Dictionary, diversitatea se referă la înțelegerea, evaluarea și acceptarea diferențelor dintre oameni care țin de vârstă, identitate de gen, orientări sexuale, abilități fizice și mentale, rase, etnii, religii și alte atribute.

• Un studiu arată că diversitatea la locul de muncă are un impact puternic asupra implicării angajaților.



Diversitatea gândirii

Diversitatea gândirii într-o companie este valoroasă, din cel puțin trei motive:

- În primul rând, contribuie la crearea unui mediu în care fiecare angajat contează și simte că are obiective comune cu ceilalți;
- În al doilea rând, reflectă mai mult complexitatea oamenilor, în loc să se concentreze pe un singur aspect specific al identității sociale sau demografice;
- În al treilea rând, recunoaște egalitatea demografică, utilă deoarece este un indicator al progresului în direcția diversității gândirii.

Astfel, fiecare angajat dintr-o companie va avea un aport susținut de propriul său bagaj cultural și educațional, precum și de seturile sale de abilități, experiențe și cunoștințe.



Incluziunea socială

Chiar dacă diversitatea este o valoare importantă într-o companie, fără incluziune, nu se implementează cu adevărat, ci va rămâne doar un deziderat.

Diversitatea și Incluziunea (D&I)
reprezintă un principiu care susține
acceptarea oamenilor pentru ceea ce
sunt, indiferent de cultura lor,
orientarea sexuală, genul, vârsta,
religia, etnia, vulnerabilitatea sau
cadrul social din care vin.

Flora

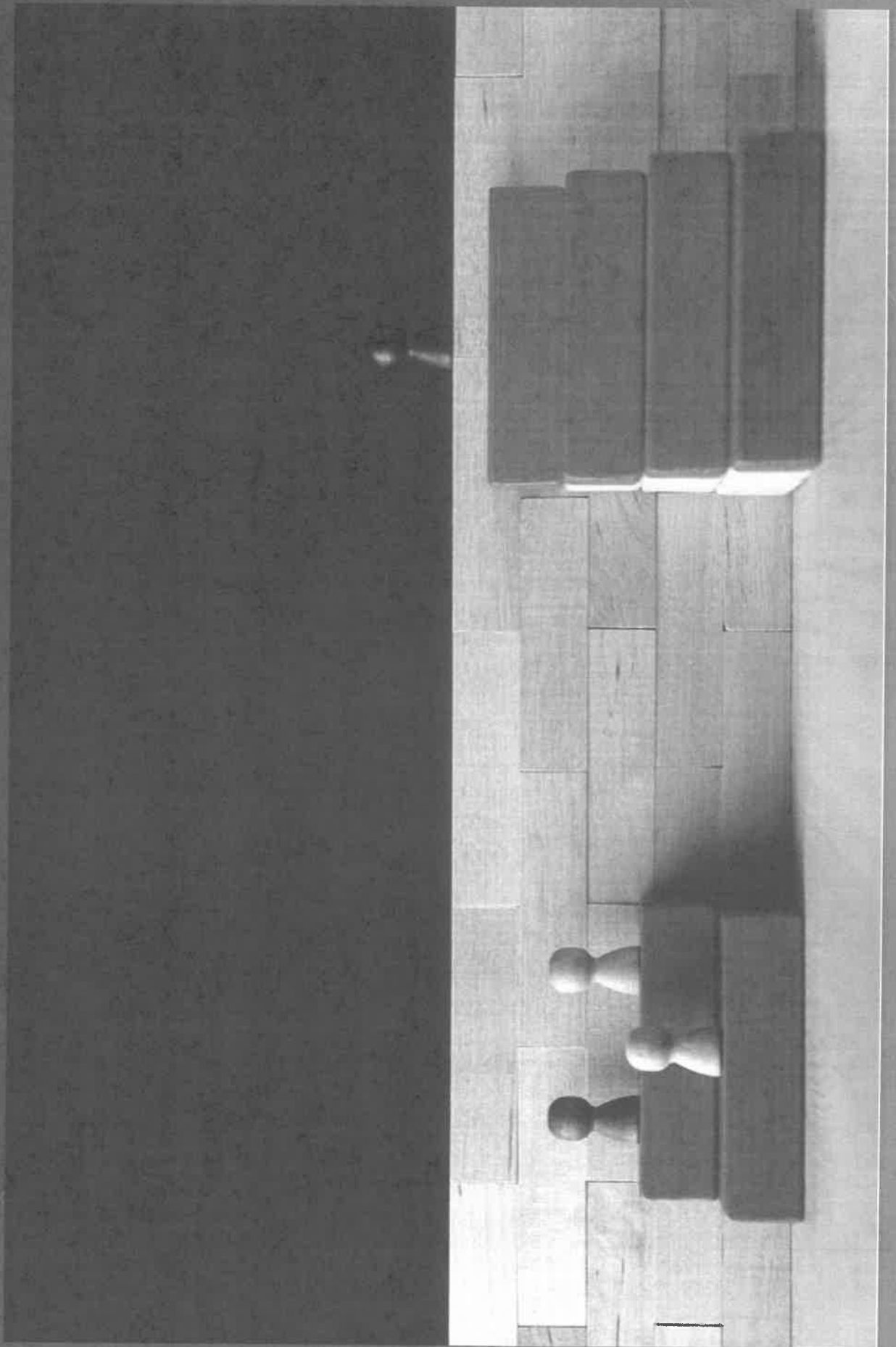
Beneficiile Diversității și Incluziunii sociale în organizații

- Creșterea bunăstării angajaților;
- Înmulțirea ideilor creative și a noilor moduri de gândire;
- Managementul D&I are un impact direct asupra creșterii motivației și satisfacției la locul de muncă.

Discriminarea sau segregarea la locul de muncă

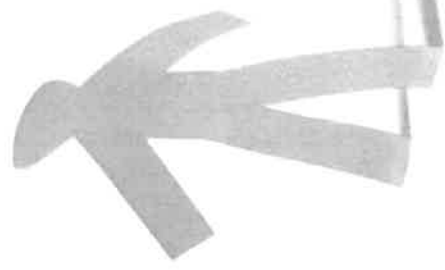
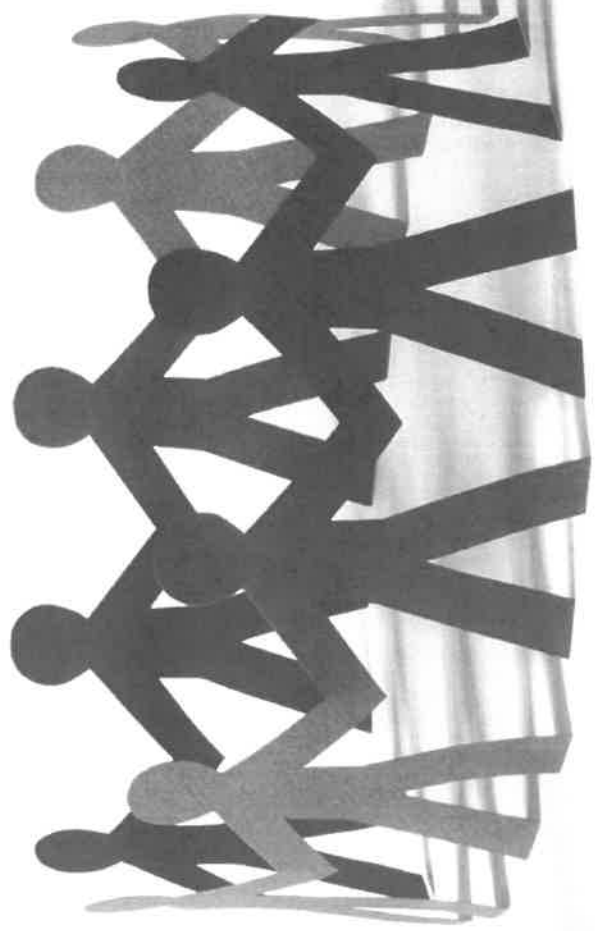
- Discriminarea reprezintă, diferența de tratament, nejustificată în mod obiectiv și rezonabil, între persoane sau grupuri sociale aflate în situații analoge, comparabile sau similare sau tratarea diferită a persoanelor sau grupurilor sociale aflate în situații diferite.

(<https://www.antidiscriminare.ro/ce-este-discriminarea>)



Flyer

Se consideră discriminare față de un angajat orice acte și fapte de excludere, restricție sau preferință ori diferențiere, bazate pe criterii de sex, vârstă, apartenență, rasă, culoare, opțiune politică, origine socială, handicap, care au ca scop sau efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii drepturilor prevazute de legislația muncii.



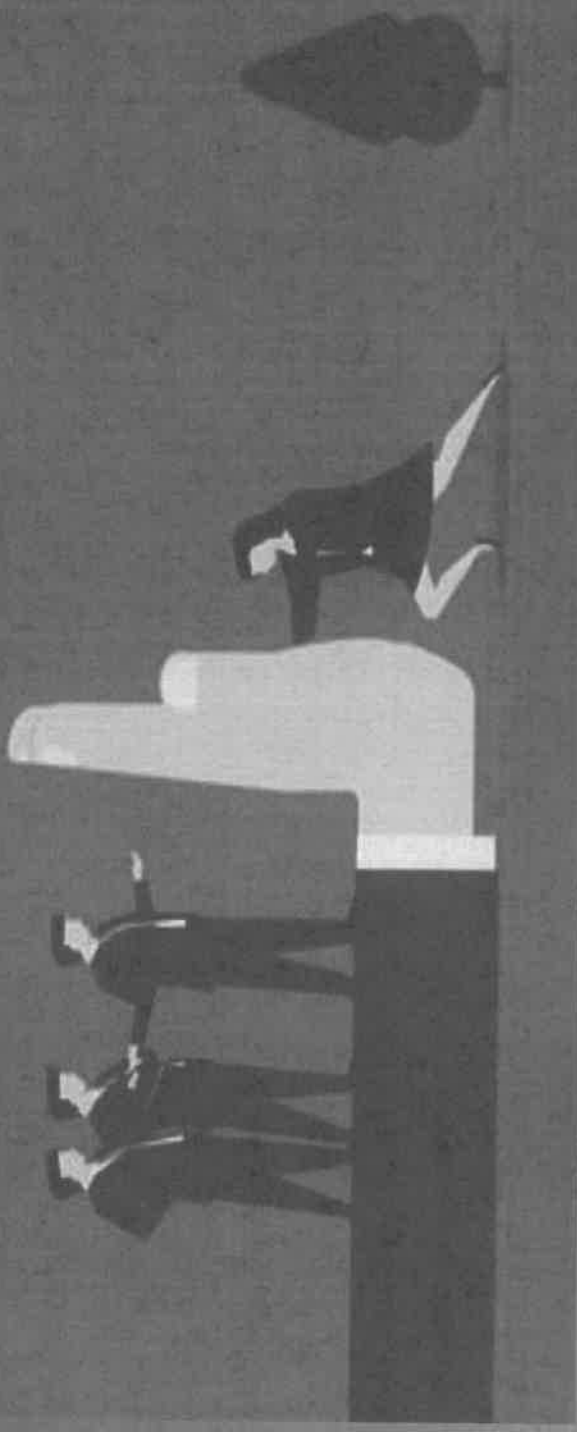
flyin

Formele discriminării

Formele discriminării reprezintă:

- ❖ discriminarea directă,
- ❖ discriminarea indirectă,
- ❖ discriminarea multiplă,
- ❖ hărțuirea,
- ❖ victimizarea,
- ❖ orice atingere adusă demnității persoanei, inclusiv acceptarea din partea unei persoane că în cadrul unui grup cu care colaborează să existe vreo formă de discriminare din partea altora.

• Discriminarea la locul de muncă se manifestă sub diverse forme, începând cu interviul de angajare și terminând cu decizia de concediere.



Discriminarea poate să apară:

- la stabilirea și schimbarea condițiilor de muncă;
- în momentul stabilirii salariului;
- la stabilirea sarcinilor de serviciu și a responsabilităților;
- atunci când se fac selecții pentru programe de formare și dezvoltare profesională;
- la promovare.

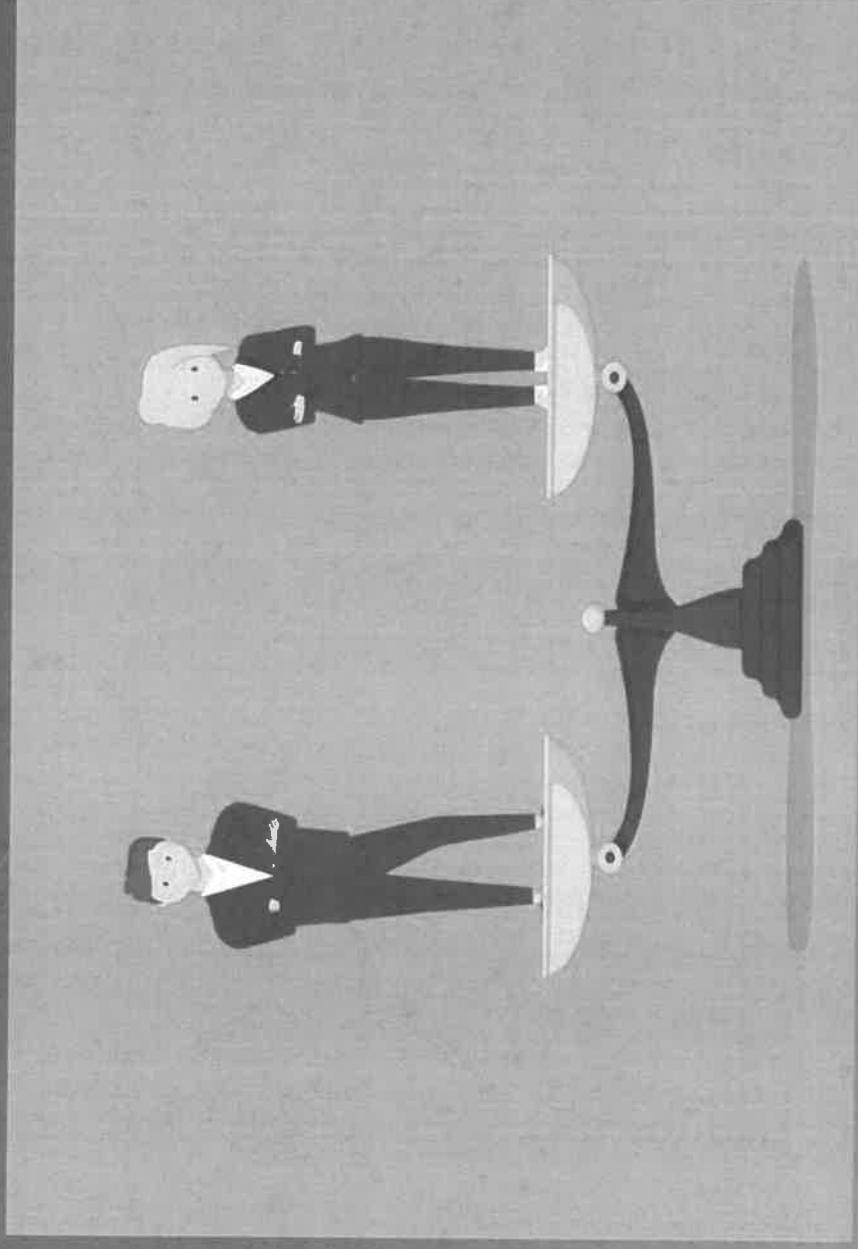
Discriminarea pe piața muncii

Generic, egalitatea de șanse pe piața muncii, așa cum este reglementată în România și la nivelul statelor Uniunii Europene, se referă la accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea unei profesii, pe baza pregătirii;

- angajarea și promovarea pe orice post sau loc de muncă vacant, la orice nivel de ierarhie profesională, pe baza competențelor;
- informare și consiliere profesională;
- calificare, perfecționare și posibilitatea dezvoltării profesionale;
- condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, potrivit reglementărilor în vigoare;

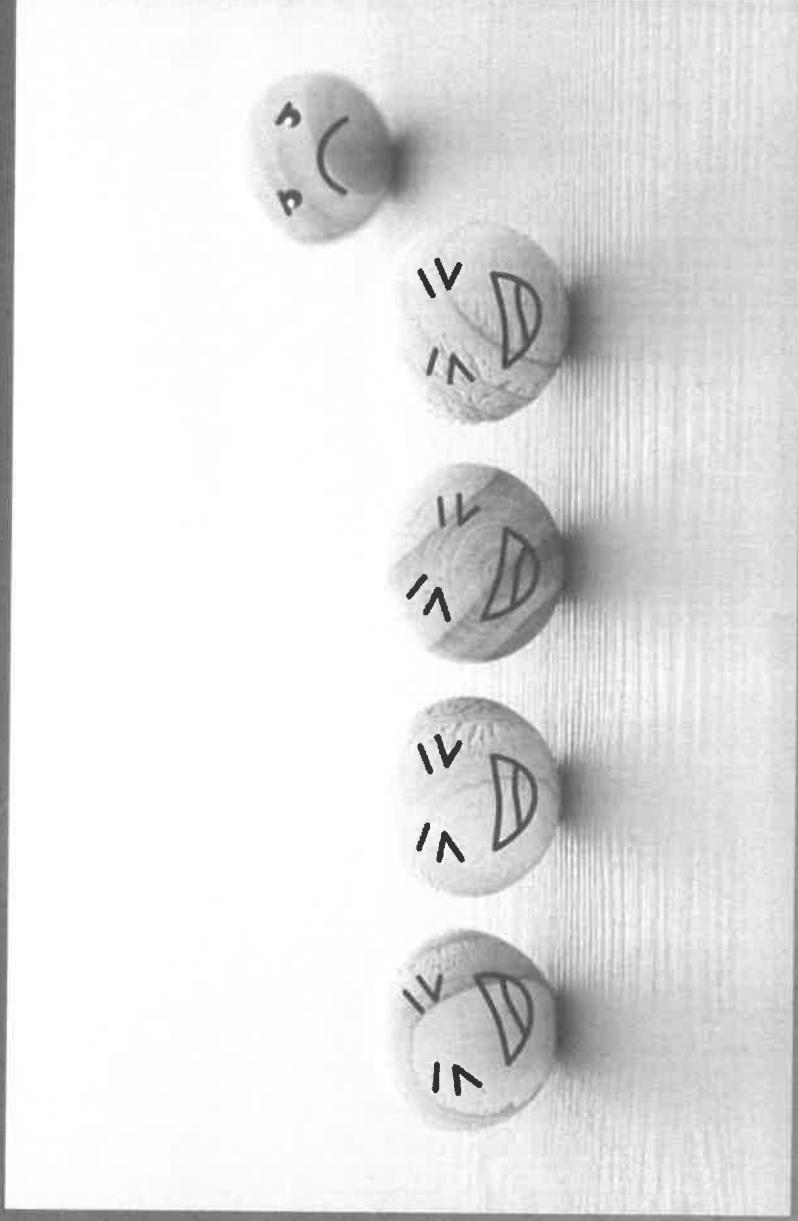
- plată egală la muncă egală;
- acces la beneficii extrasalariale sau măsuri de protecție socială.



Aparute mai recent, formele speciale de discriminare la locul de muncă sunt:

- mobbing-ul - hărțuirea psihologică la locul de muncă, manifestată prin izolare, ignorare completă, atac la persoană, umilire, discreditare, ridiculizare, critici nefondate etc., iar angajatul hărțuit psihologic va accepta condițiile incorecte, nedemne de lucru și salarizare;

- bullying-ul - la locul de muncă, reprezintă un comportament abuziv, repetitiv și persistent, manifestat de o persoana aflată într-o poziție mai înaltă decât victima.



Discriminarea pe criteriul de vârstă și sex

Dintre formele clasice de discriminare, cele mai răspândite se referă la criteriile de vârstă și sex, inclusiv cele determinate de orientarea sexuală.

Discriminarea pe criterii de vârstă este interzisă în România, iar vârstă nu poate să fie un criteriu de angajare sau concediere, atâta vreme cât competențele persoanei în cauză sunt pe măsura.



Discriminarea pe criterii de sex este o formă de marginalizare socială și creează prejudecii demnității umane.

Există două forme principale de discriminare a femeilor:

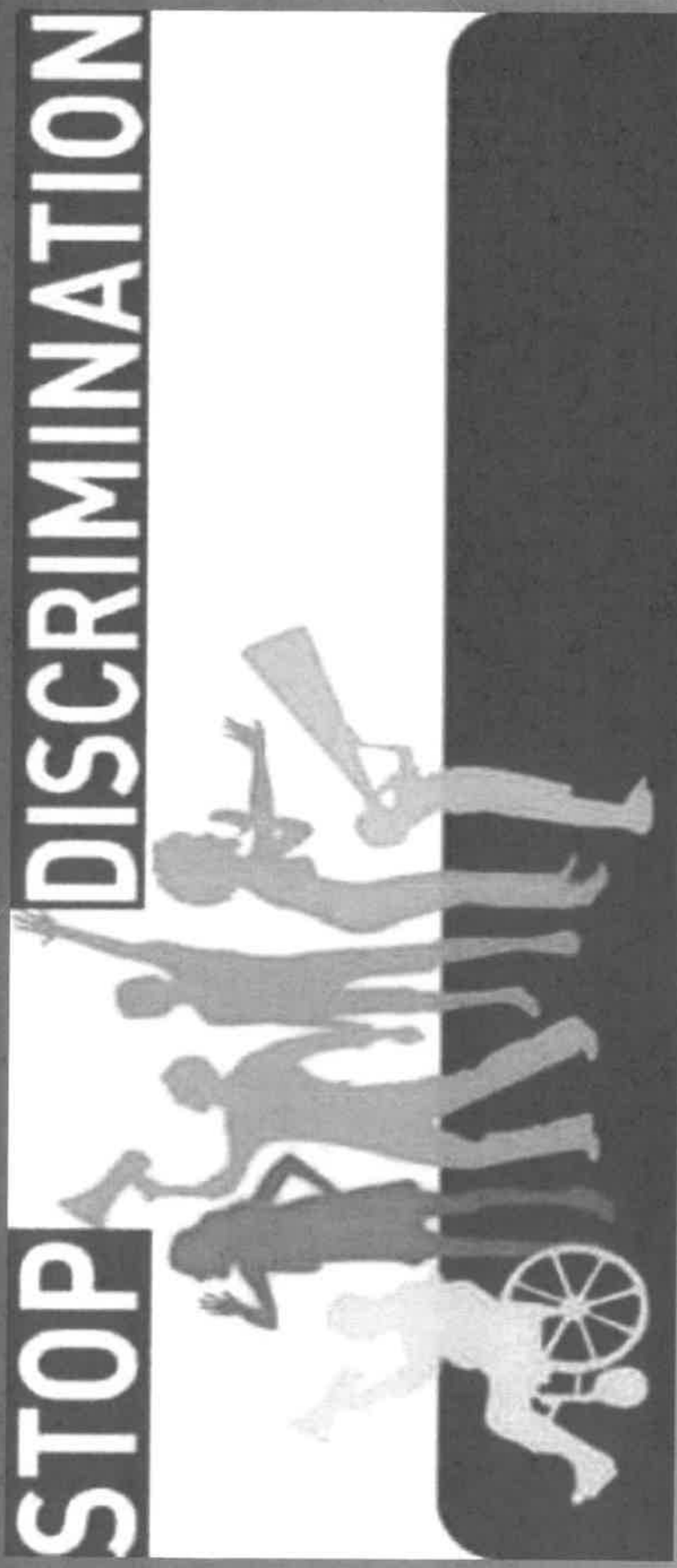
- segregarea profesională, prin care femeile au un acces mai scăzut la anumite posturi;



- discriminare prin nivelul de salarizare, când pentru prestarea unei munci similare cantitativ și calitativ, femeile primesc o plată diferențiată față de bărbați.

Cauzele principale sunt ideile preconcepute ale angajatorilor față de calitatea forței de muncă feminine și a productivității lor, în condițiile în care se ia în calcul faptul că activitatea acestora poate fi întreruptă de căsătorie ori de nașterea și îngrijirea copiilor.

Cunoașterea prevederilor legale în materie de drepturi ale angajaților și înțelegerea fenomenului general de discriminare reprezintă una dintre principalele căi prin care această lacună socială poate fi limitată.





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

Axa prioritară 1: Locuri de muncă pentru tineri

Obiectiv specific: OS 1.1 Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile; OS 1.2 Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile

Titlul proiectului: "Viitor pentru tinerii NEETs Regiunea Centru"

Contract nr. POCU/991/1/3/154855

Aprobat,
Manager proiect
Constantinescu Laura

Materiale teme secundare: Prezentare egalitate de sanse

IUNIE 2023

**SA 3.1. Implementarea unui program complex de calificare adresat
tinerilor NEETs inclusi in proiect**

în cadrul proiectului

"Viitor pentru tinerii NEETs Regiunea Centru"

Elaborat:
Murgu Iuliana Veronica
Coordonator activitati P1

CUM PROMOVĂM EGALITATEA DE ȘANSE LA NIVEL LOCAL

- **Ce acte normative conțin prevederi relevante?**

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, modificată și completată prin Ordonanța de Guvern nr. 84/2004 și prin Legea nr. 340/2006 Hotărârea de Guvern nr. 626/2005 privind

aprobarea statutului Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse Hotărârea de Guvern nr. 1054/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.



Capitolul 1

Ce înseamnă egalitate de șanse pentru femei și bărbați și cum recunoaștem discriminările de gen?

- **Ce este discriminarea?**
- Discriminarea implică să... faci diferențe între persoane, grupuri și comunități, în dezavantajul unora dintre acestea excluzi anumite persoane, grupuri și comunități de la activități, beneficii și drepturi conferite de lege restricționezi unor persoane, grupuri și comunități drepturi și libertăți conferite de lege tratezi preferențial anumite persoane, grupuri, comunități, în comparație cu altele, acordându-le privilegii primelor și dezavantajându-le pe ultimele Diferențele, excluderile, restricționările și tratamentul preferențial care se constituie în discriminare au ca rațiune apartenența persoanei, grupului sau comunității discriminate la o categorie specifică.
- Aceste categorii se regăsesc definite în legislația română drept criterii de discriminare.

Care sunt criteriile de discriminare stabilite de legislatia romana?

- Rasa
- Nationalitate
- Etnie
- Limba
- Religie
- Categorie sociala
- Sex
- Handicap
- Boli cronice



Exemple de discriminare:

- Ana și Adelina concurează pentru postul de asistentă manager. Deși Adelina are 7 ani de experiență în această poziție și recomandări foarte bune de la toți foștii angajatori, este respinsă la interviul final, decizia fiind motivată de faptul că are peste 35 de ani, iar pentru postul respectiv directorul dorește o asistentă tânără, prezentabilă și fără obligații.
- Andrei și Alin se angajează în același timp, la aceeași întreprindere, urmând să facă aceeași muncă. Alin are o dizabilitate fizică. La încheierea contractului de muncă, directorul decide să îl plătească mai puțin pe Alin decât pe Andrei, plecând de la ideea că Alin nu va munci la fel de mult și nu va avea rezultate la fel de bune, pentru că are o dizabilitate.

TIPURI DE DISCRIMINARE

- **Ce este discriminarea directă?**

Discriminări directe sunt acele situații în care este aplicat tratament diferit unor persoane, grupuri sau comunități diferite, aflate în situații similare sau comparabile, tratament care are un impact negativ asupra unora dintre ele, dezavantajându-le.

- **Ce este discriminarea directă pe criteriul de sex?**

Prin discriminare directă pe criteriul de sex se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană, într-o situație comparabilă.

Ce este discriminarea multiplă?

Reprezintă discriminare multiplă orice faptă de discriminare care este bazată pe două sau mai multe dintre criteriile de discriminare recunoscute legal.

Exemplu

„Angajăm tinere necăsătorite, fără obligații familiale, cu studii superioare, pentru posturi de Director Relații Publice. Aspect fizic plăcut, dedicare, originalitate. Disponibilitate pentru program prelungit. Pentru selecție, trimiteți CV. „

Anunțul de recrutare conține mai multe cerințe discriminatorii, reprezentând discriminare multiplă - specifică sexul persoanei și oferă indirect indicații privind o limită de vârstă.

Ce înseamnă egalitate de șanse pentru femei și bărbați din perspectiva pieței muncii?

- Aspectele legate de domeniul muncii care sunt reglementate de legislația românească privind egalitatea de șanse și discriminarea pe criteriul de sex sunt:
 - 1. Accesul pe piața muncii (recrutarea și selecția)
 - 2. Formarea și perfecționarea profesională
 - 3. Promovarea
 - 4. Concedierea
 - 5. Salarizarea
 - 6. Maternitatea, creșterea și îngrijirea copilului
 - 7. Hărțuirea sexuală

1. ACCESUL PE PIAȚA MUNCII (RECRUTAREA ȘI SELECȚIA)

- Legislația românească asigură egalitatea de șanse pentru femei și bărbați și nediscriminarea în ceea ce privește:

Alegerea și exercitarea liberă a unei profesii, ocupații, activități și loc de muncă

Angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhice profesionale

Ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile sau militare Încheierea sau modificarea raportului juridic de muncă ori de serviciu Informarea și consilierea profesională, participarea la programe de inițiere și calificare în vederea ocupării unui loc de muncă

Ce acte normative conțin prevederi relevante?

- Constituția României Art. 16 și 41 Codul Muncii Art. 3, Art. 27(5), Art. 29(3), (4) Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, modificată și completată prin Ordonanța de Guvern nr. 84/2004 și
- Legea nr. 340/2006 Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare modificată și completată prin Legea nr. 48/2002, Ordonanța de Guvern nr. 77/2003,
- Legea nr. 324/2006 Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru somaj și stimularea ocupării forței de muncă, modificată și completată Art. 1, Art. 3d
- Hotărârea Guvernului nr.759/2002 pentru aprobarea Planului național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă
- Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici Art. 57(3) Instrucțiunea nr. 1/2003 a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

Legea interzice și sancționează contravențional:

- Condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la un anumit sex
- Refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motiv că aparține unui anumit sex, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

2. FORMAREA ȘI PERFECȚIONAREA PROFESIONALĂ

Ce acte normative conțin prevederi relevante?

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, modificată și completată prin Ordonanța de Guvern nr. 84/2004 și
- Legea nr.340/2006 Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare modificată și completată prin
- Legea nr. 48/2002, Ordonanța de Guvern nr. 77/2003,
- Legea nr.324/2006 Codul Muncii Art. 39(1)(g)

Legea prevede accesul nediscriminatoriu la promovare la orice nivel ierarhic și profesional.

Prin egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- Informare și consiliere profesională
- Programe de inițiere, calificare Perfecționare, specializare și recalificare profesională.

Legea interzice și sancționează contravențional Discriminarea prin utilizarea, de către angajator, a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu toate aspectele mai sus menționate.

3. PROMOVAREA

Ce acte normative conțin prevederi relevante?

- Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, modificată și completată prin Ordonanța de Guvern nr. 84/2004 și Legea nr. 340/2006 Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare modificată și completată prin
- Legea nr. 48/2002, Ordonanța de Guvern nr. 77/2003,
- Legea nr.324/2006

4.CONCEDIEREA

Ce prevede legislația în domeniu?

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, modificată și completată prin Ordonanța de Guvern nr. 84/2004 și
- Legea nr. 340/2006 Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare modificată și completată prin
- Legea nr. 48/2002, Ordonanța de Guvern nr. 77/2003, Legea nr. 324/2006
- Codul Muncii Art. 50 (a), art. 51 (a) (b)(c), Art. 59(a), Art. 60, Art. 78

Legea interzice și sancționează contravențional

- Concedierea pe durata: în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat la cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere , concediului de maternitate si concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani.
- Concedierea angajaților care au depus plângeri/reclamații că au fost discriminați, la nivelul unității sau la instanțele judecătorești.

5. SALARIZAREA

Ce acte normative conțin prevederi relevante?

- Constituția României Art. 41(4) Codul Muncii Art. 6 (3), Art. 154(3), Art. 155. Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, modificată și completată prin Ordonanța de Guvern nr. 84/2004 și
- Legea nr. 340/2006 Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare modificată și completată prin
- Legea nr. 48/2002, Ordonanța de Guvern nr. 77/2003,
- Legea nr. 324/2006

Care este situația salariilor femeilor și bărbaților ?

- La nivel global, femeile au ajuns să ocupe 40% din întreaga piață a muncii, dar câștigă mai puțin cu 12-60%, conform datelor culese de Confederația Internațională a Sindicatelor. În țările europene, la muncă egală, femeile câștigă mai puțin cu 15% decât bărbații.
- În România, procentul este chiar de 18%
- în industrie, câștigul total al femeilor a fost de 25.97% iar cel al bărbaților de 74.03%.
- în comerț, femeile au realizat un venit salarial nominal mediu lunar net de 77.98%, comparativ cu cel realizat de bărbați.

6. PROTECȚIA MATERNITĂȚII ȘI CREȘTEREA ȘI ÎNGRIJIREA COPILULUI

Ce acte normative conțin prevederi relevante?

- Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (cu completările și modificările ulterioare)
- Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal și Normele metodologice de aplicare
- Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, modificată și completată prin Ordonanța de Guvern nr. 84/2004 și
- Legea nr. 340/2006

Politici care încurajează implicarea femeilor în viața profesională

- dezvoltarea de servicii pentru creșterea și îngrijirea copilului (creșe, grădinițe, servicii de supraveghere a copilului mic) care să fie accesibile ca preț și ca locație,
- crearea de programe de lucru flexibile (ex. lucrul la domiciliu, program de lucru cu pauze care să permită alăptarea copilului, ducerea/aducerea copiilor de la grădiniță, școală etc.)

Politici care încurajează participarea bărbaților la viața de familie

- acordarea dreptului bărbaților de a-și lua concediu parental (de creștere și îngrijire a copilului) ,
- acordarea dreptului bărbaților de a-și lua concediu paternal de cel puțin 15 zile pe an,
- crearea de programe de lucru flexibile care să permită bărbaților să se implice în creșterea copiilor dezvoltarea de programe educaționale care să contribuie la depășirea prejudecăților legate de implicarea bărbaților în creșterea și îngrijirea copiilor.

7. HĂRȚUIREA SEXUALĂ

- Ce este hărțuirea sexuală?

Hărțuirea sexuală este definită de lege ca fiind “situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor”.

Formele hărțuirii sexuale

Hărțuirea sexuală cuprinde o serie de comportamente care pot crește în gravitate. Formele sub care se manifestă se înscriu de la unele considerate “ușoare”, care nu cuprind agresiuni fizice directe, până la cele grave, care pot merge până la tentativă de viol sau viol.

Forme fizice ale Hărțuirii sexuale

- săruturi mângâieri,
- îmbrățișări,
- atingeri ale corpului/hainelor atingerea/frecarea aparent accidentală a unor părți ale corpului altei persoane ,
- blocarea trecerii,
- agresiune fizică tentative de viol,
- viol etc.

Forme verbale ale Hărțuirii sexuale

- comentarii nedorite despre viața privată sau sexuală a persoanei
- propuneri și avansuri sexuale directe discuții explicit sexuale
- remarci indiscrete folosirea de expresii și porecle cu conotații sexuale
- insinuări de natură sexuală comentarii sugestive despre înfățișarea, corpul persoanei sau vestimentația acesteia
- glume și insulte obscene emiterea de sunete cu caracter sexual,
- fluierături, injuraturi sau amenințări etc

Forme psiho-emoționale ale Hărțuirii sexuale

- amenințări și constrângeri,
- abuz de autoritate prin condiționarea obținerii unor beneficii în plan profesional (sau școlar) de acceptarea comportamentelor de hărțuire,
- oferirea de cadouri cu tentă sexuală (lenjerie intimă, obiecte sexuale),
- obligarea angajaților să poarte îmbrăcăminte sumară la locul de muncă,
- insistențe privind acceptarea unei invitații sau a începerii unei relații,
- urmărirea persoanei sabotarea muncii unei persoane,
- umilirea publică a persoanei
- excluderea persoanei de la anumite activități, din echipe de lucru, de la întâlniri, evenimente

Forme scrise/grafice ale Hărțuirii sexuale

- trimiterea unor poze/desene cu tentă pornografică pe diferite rețele de socializare
- adresarea unor scrisori de dragoste indezirabile ,
- trimiterea de mesaje, smsuri, e-mailuri pornografice și sau amenințătoare,
- afișarea de poze pornografice, calendare, screen saver-uri, reviste sexi cu femei/bărbați
- folosirea pozelor dumneavoastra in spatiul public sau indecent fara sa aiba consimtamentul dvs.

Consecințele hărțuirii sexuale

- Hărțuirea sexuală are un impact negativ atât asupra persoanei hărțuite cât și asupra organizației ca întreg.
- Hărțuirea sexuală afectează sănătatea fizică, psihică și emoțională, precum și viața profesională a persoanelor hărțuite.

Legea sancționează hărțuirea sexuală contravențional și penal.

Penal Hărțuirea sexuală devine infracțiune atunci când este folosită amenințarea sau constrângerea în scopul de a obține satisfacții de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de calitatea sau de influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

Capitolul 2

Ce înseamnă egalitate de șanse pentru femei și bărbați din perspectiva accesului la sănătate?

Ce acte normative conțin prevederi relevante?

- Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, modificată și completată prin Ordonanța de Guvern nr. 84/2004 și
- Legea nr. 340/2006 Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare modificată și completată prin
- Legea nr. 48/2002, Ordonanța de Guvern nr. 77/2003,
- Legea nr. 324/2006

Ce prevede legislația în domeniul sanatații?

- 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.
- Este interzisă discriminarea în alegerea medicului de familie, acordarea asistenței medicale, asigurărilor de sănătate, serviciilor de urgență și a altor servicii medicale.
- 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.
- Instituția la care se fac plângeri în cazurile în care apar discriminări în sistemul de sănătate este Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

Capitolul 3: Ce înseamnă violența în familie?

- Violența în familie reprezintă orice acțiune fizică sau verbală săvârșită cu intenție de către un membru de familie împotriva altui membru al aceleiași familii, care provoacă o suferință fizică, psihică, sexuală sau un prejudiciu material.
- Sunt considerate membre ale familiei și persoanele care au stabilit relații asemănătoare acelorora dintre soți sau dintre părinți și copil, dovedite pe baza anchetei sociale.
- Constituie, de asemenea, violență în familie împiedicarea femeii de a-și exercita drepturile și libertățile fundamentale.

Ce acte normative conțin prevederi relevante?

- Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie, modificată și completată prin ordonanța Guvernului nr. 95/2003
- Hotărârea nr. 1624 din 23 decembrie 2003 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Protecția Familiei Hotărârea nr. 686 din 12 iulie 2005 pentru aprobarea Strategiei naționale în domeniul prevenirii și combaterii fenomenului violenței în familie
- Hotărârea nr. 852 din 23 septembrie 1996 privind înființarea Centrului Pilot de Asistență și Protecție a Victimelor Violenței în Familie

TIPURILE DE VIOLENȚĂ ÎN FAMILIE

- **Violența fizică** reprezintă orice acțiune fizică sau verbală care aduce atingere vieții sau integrității corporale a unui membru al aceleiași familii (crimă, tentativă de omor, bătaie, tortură, răniri și diverse vătămări corporale, lovituri, arsuri, aruncarea diferitelor obiecte).
- **Violența psihologică și emoțională** reprezintă orice comportament care are ca rezultat o tulburare emoțională, cum ar fi actele de intimidare, amenințările, șantajul emoțional, inclusiv inducerea fricii în legătură cu siguranța persoanei sau sănătatea copiilor sau rudelor; amenințări cu tortură sau viol; amenințări de ridicare a custodiei asupra copiilor; comportamente agresive (joaca cu un cuțit, cu o armă de foc); obligarea unei persoane, prin utilizarea forței sau prin amenințări, să facă un lucru atunci când ea ar avea dreptul să refuze;

TIPURILE DE VIOLENȚĂ ÎN FAMILIE

Violența sexuală constă în forțarea/ determinarea unei persoane să întrețină contacte sexuale sau să-i fie exploatată în orice mod sexualitatea.

Include expunerea și obligarea la vizionarea de materiale pornografice, implicarea persoanei în acte sexuale, hărțuirea sexuală (adesea în prezența altcuiva sau a copiilor) și insultele cu caracter sexual, avortul sau sarcina forțată.

Violența socială reprezintă orice formă de violență psihologică pasivă, care constă în controlarea victimei, izolarea sau reținerea unei persoane împotriva voinței sale, supraveghere constantă, amenințări, intimidări, șantaj, controlul constant al oricărui tip de comunicare cu alte persoane, interzicerea comunicării sau contactului cu alte persoane, inclusiv cu alți membri ai familiei.

Modalități de intervenție și elemente de procedură

- În cazul comiterii actelor de violență în familie, organele de poliție trebuie să intervină la sesizarea victimei, a altui membru de familie, a unei autorități sau din oficiu.
- Acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate și din oficiu.
- Lovirea sau orice acte de violență cauzatoare de suferințe fizice săvârșite asupra membrilor familiei se pedepsesc cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.

Existența și funcționarea adăposturilor

- Victimele violenței în familie au dreptul să beneficieze de serviciile oferite de centrele pentru adăpostirea victimelor violenței în familie (adăposturi) care asigură protecție, găzduire, îngrijire și consiliere. Primirea victimelor în adăpost se face numai în caz de urgență sau cu aprobarea scrisă a asistentului familial, atunci când izolarea victimei de agresor se impune ca măsură de protecție. Persoanelor care au comis actul de agresiune le este interzis accesul în incinta adăpostului unde se găsesc victimele.

Care sunt instituțiile cu responsabilități în domeniu?

- Agenția Națională pentru Protecția Familiei (ANPF) este instituția care se ocupă de prevenirea și combaterea violenței în familie.
- Centrul-Pilot de Asistență și Protecție a Victimelor Violenței
Gestionează linia telefonică în regim non stop 021 / 983 prin intermediul căreia:
 - Culege de date despre victimă și situația acesteia Informează persoanele care sună cu privire la serviciile oferite de Centru și le oferă datele de contact ale instituțiilor cu competențe în intervenția în cazurile de violență în familie
 - Realizează o consiliere primară socială, psihologică, juridică a persoanei care sună.

Ce înseamnă traficul de persoane?

Ce acte normative conțin prevederi relevante?

- Legea nr.678/2001 privind prevenirea și combaterea traficului de persoane modificată prin Ordonanța de Urgență nr. 79 din 14 iulie 2005 Hotărârea nr. 299 din 13 martie 2003 privind Regulamentul de aplicare a Legii nr. 678/2001
- Hotărârea Guvernului nr. 1.216/ 2001 privind Planul național de acțiune pentru combaterea traficului de ființe umane Hotărârea Guvernului nr. 1584 din 8 decembrie 2005, modificată și completată prin
- Hotărârea Guvernului nr. 1083 din 25 august 2006 privind înființarea Agenției Naționale Împotriva Traficului de Persoane Legea nr. 211/2004 privind unele măsuri pentru asigurarea protecției victimelor infracțiunilor
- Legea nr. 682/2002 privind Protecția Martorilor

Ce fapte reprezintă trafic de persoane?

- Trafic de persoane înseamnă recrutarea, transportarea, transferarea cazarea sau primirea unei persoane, prin amenințare, violență sau prin alte forme de constrângere, prin răpire, fraudă ori înșelăciune, abuz de autoritate sau profitând de imposibilitatea acelei persoane de a se apăra sau de a-și exprima voința, în scopul exploatării acelei persoane.
- Exploatarea include cel puțin prostituția sau alte forme de exploatare sexuală, muncă sau servicii forțate, sclavia sau practici similare sclaviei, prelevarea de organe.
- Traficul de persoane se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani.
- Consimțământul persoanei, victimă a traficului, nu înlătură răspunderea penală a traficantului.

Etapele traficului de ființe umane

- Recrutarea există trei categorii de recrutori și transportori: bărbați, cu vârste cuprinse între 20 și 30 de ani (70% dintre recrutori), femei, cu vârste cuprinse între 18 și 35 de ani, familii.
- Metodele de recrutare folosite: oferte false de locuri de muncă în străinătate (chelneriță, bucătăreasă, dansatoare, baby-sitter, menajeră etc.) în țări ca Franța, Italia, Germania, Grecia etc. făcute direct victimelor sau prin cunoștințe, rude, persoane apropiate. anunțuri la mica publicitate de tipul: “Tinere fete pentru dansatoare, balerine în țara X. Plecare imediată.” sau răpire.

Ce trebuie să știi despre trafic – sfaturi utile

- Acceptarea unei oferte de muncă de la persoane fizice este un lucru extrem de riscant, chiar dacă acestea par bine intenționate, sunt cunoștințe sau așa-zisi prieteni.
- Verifică dacă firma care îți oferă de lucru este înregistrată legal și dacă are ca obiect de activitate intermedierea de locuri de muncă. În cazul în care închei un contract cu o firmă și acel contract este redactat într-o limbă străină, tradu mai întâi contractul astfel încât să-l poți citi cu atenție.
- Evită semnarea unui contract cu specificații evazive de genul: „și alte tipuri de activități” sau „toate activitățile la cererea angajatorului”.
- Nu te angaja cu nimic care ar putea duce la șantajarea ta (plata unor servicii, a transportului etc.)

Ce trebuie să știi despre trafic – sfaturi utile

- Comunică rudelor/ prietenilor adresa firmei la care urmează să lucrezi.
- Solicită numărul de telefon al firmei și cere cuiva să te sune acolo după un timp.
- Lasă rudelor tale copii după toate actele cu care pleci!
- Reține telefonul și adresa Ambasadei /Consulatului României din țara în care pleci. Nu da nimănui și sub nici un motiv pașaportul! (în afară de autoritățile statului - român sau străin).
- Dacă ți se propune să pleci peste hotare cu acte false, ești în pericol!

Agencia Națională împotriva Traficului cu Persoane, instituție aflată în subordinea Ministerului Internelor și Reformei Administrative

- Pentru a preveni situațiile de trafic de persoane, există un număr de telefon special, 0 800 800 678 la care pot fi solicitate informații.
- Acest serviciu se adresează: persoanelor care doresc să ia o decizie privind plecarea la muncă în străinătate pentru a evita situațiile periculoase, persoanelor sechestrare sau aflate într-o dificultate și care au nevoie de ajutor; persoanelor care reclamă că o rudă sau un apropiat este victima traficului.