

OCTOMBRIE 2021 | EDIȚIA 1

EGALITATE DE ȘANSE

Informații utile



EGALITATE DE ȘANSE

Ce înțelegem prin conceptul de „egalitate de șanse între femei și bărbați înțelegem?

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.

„Vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la/în toate sferele vieții publice și private” (1998 – Consiliul European, Abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați);

„Luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și feminin și tratamentul egal al acestora” (Legea nr. 202/ 2002 privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 1 alin.(2));

Egalitate în drepturi, obligații și posibilități în ceea ce privește implicarea în gospodărie și creșterea copiilor; a avea un loc de muncă pentru asigurarea independenței financiare, participarea la activități comunitare, la viața politică, socială, culturală, sindicală.

PRINCIPIUL EGALITĂȚII ÎNTRE CETĂȚENI, AL EXCLUDERII PRIVILEGIILOR ȘI DISCRIMINĂRII SUNT GARANTATE ÎN SPECIAL ÎN EXERCITAREA URMĂTOARELOR DREPTURI:

a) dreptul la un tratament egal în fața instanțelor judecătorești;

b) dreptul la securitatea persoanei și la obținerea protecției statului împotriva violențelor sau maltratărilor din partea oricărui individ, grup sau instituție;

c) drepturile politice, și anume drepturile electorale, dreptul de a participa la viața publică și de a avea acces la funcții și demnități publice;

d) drepturile civile, în special:

- dreptul la libera circulație și la alegerea reședinței;
- dreptul de a părăsi țara și de a se întoarce în țară;
- dreptul de a obține și de a renunța la cetățenia română;
- dreptul de a se căsători și de a-și alege partenerul;
- dreptul de proprietate;
- dreptul la moștenire;
- dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie;
- dreptul la libertatea de opinie și de exprimare;
- dreptul la libertatea de întrunire și de asociere;
- dreptul de petiționare;

e) drepturile economice, sociale și culturale, în special:

- dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;
- dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate;
- dreptul la locuință;
- dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale;
- dreptul la educație și la pregătire profesională;
- dreptul de a lua parte, în condiții de egalitate, la activități culturale și sportive.”

Prevederile anterioare sunt menționate în art.1, alin.(2) din Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Ø Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare ;

Ø O.U.G. 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, cu modificările și completările ulterioare ;

Ø O.U.G. nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES)

Ø H.G. nr. 365/2018 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și a Planului operațional privind implementarea strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice 2018-2021. Pilonul Egalitate de șanse între femei și bărbați;

Ø Legea nr. 62/2009 pentru aprobarea O.U.G 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;

Ø O.U.G. 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, cu modificările și completările ulterioare;

Ø O.U.G. nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;

Ø O.U.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.



DISCRIMINAREA

- „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.”(O.G. nr. 137/2000 la art. 2 alin. (1))
 - „Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute mai sus, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.”(art.5 alin.3 Codul muncii)
- „Prin discriminare directă 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.”(art.4, lit.a) Legea 202/2002)
- „Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute mai sus, dar care produc efectele unei discriminări directe.” (art.5, alin.(4) Codul muncii)
 - „Prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.”(art.4, lit.b) Legea 202/2002)

Cele mai întâlnite forme de discriminare în România sunt:

I.Discriminarea după criteriul de sex

II.Discriminarea după orientarea sexuală

III.Discriminarea după vârstă

IV.Discriminarea după handicap

V.Discriminare după etnie



I Discriminarea după criteriul de sex

În domeniul muncii există o împărțire pe sexe a ocupațiilor, observându-se că cele în care predomină femeile sunt, în general, mai prost plătite. „Bărbații joacă un rol esențial în asigurarea progreselor către egalitatea de gen, inclusiv prin repartizarea egală a responsabilităților de îngrijire a persoanelor aflate în întreținere, aceasta fiind una dintre condițiile preliminare pentru participarea egală a femeilor pe piața forței de muncă. Crearea unor cadre instituționale și, dacă este cazul, legislative care să le garanteze atât femeilor, cât și bărbaților o veritabilă libertate personală de alegere în ceea ce privește concilierea vieții profesionale cu viața de familie și viața privată oferă avantaje ambelor sexe și reprezintă o modalitate de a avansa realizarea practică a egalității de facto între femei și bărbați.”(<https://www.consilium.europa.eu/ro/press/press-releases/2016/06/16/epsco-conclusions-gender-equality/>)

„Nivelul scăzut al remunerației în domeniile puternic feminizate, reprezentarea inechitabilă la nivel politic a femeilor și a bărbaților în procesul de luare a deciziei deficiențele la nivelul administrației publice locale în a asigura măsuri active de conciliere a vieții de familie cu viața profesională numărul redus al activităților economice inițiate de către femei – existența stereotipurilor sexiste în societate – accesul scăzut la educație și formare profesională.”(<https://www.euointegrare.ro/dir/index.php/ro/evenimente/127-seminarii-de-informare-si-constientizare>)



II.Discriminarea după orientarea sexuală

„Din punct de vedere juridic, situația din România poate fi considerată stabilă, însă discriminarea lesbienei, homosexualilor, bisexualilor și a persoanelor trans-gender este o realitate prezentă în domenii precum serviciile publice, relațiile de muncă, comportamentul și practicile angajaților din unele instituții, reflectarea în mass-media, chiar și în relațiile de familie. Discriminarea persoanelor cu altă orientare sexuală este prezentă în domenii precum serviciile publice, relațiile de muncă, comportamentul și practicile angajaților din unele instituții, reflectarea în mass-media, chiar și în relațiile de familie. De asemenea, există prejudecăți și stereotipuri privind persoanele trans-gender din România, acestea fiind considerate anormale de majoritatea românilor.

Discriminarea după orientarea sexuală are la bază următoarele fenomene:

- Intoleranța față de persoanele cu altă orientare sexuală decât cea convențională;
- Dificultățile întâmpinate în auto-acceptarea identității sexuale, ce au ca efect lipsa vizibilității personale și sociale a persoanelor trans-gender;
- Excluziunea socială a persoanelor cu altă orientare sexuală, în special a persoanelor trans-gender;
- Violența împotriva membrilor comunității trans-gender din România și atitudinea intolerantă față de aceștia;
- Prezența în mass-media a stereotipurilor și prejudecăților referitoare la comunitatea trans-gender din România.”(<https://asociatiaasised.wordpress.com/media/despre-egalitatea-de-sanse-nediscriminare-si-dezvoltarea-durabila/>)



III. Discriminarea după vârstă

„În România este discriminată populația vârstnică, principalele probleme datorându-se dificultăților de percepere de către societate a persoanelor vârstnice ca reprezentând o importantă resursă culturală și profesională, slabei conștientizări de către societate a importanței îmbătrânirii active ca element de bază în asigurarea egalității de șanse pe parcursul întregii vieții, accesul redus al femeilor de peste 55 de ani pe piața muncii.”(<https://asociatiaasised.wordpress.com/media/despre-egalitatea-de-sanse-nediscriminare-si-dezvoltarea-durabila/>)

IV. Discriminarea persoanelor cu dizabilități

„ Accesul la educație, asistență medicală, încadrarea în muncă, transportul public, condițiile de locuit și de mișcare în mediul fizic reprezintă domenii deloc sau insuficient rezolvate de autoritățile publice locale. Principalele probleme cu care se confruntă persoanele cu dizabilități sunt :

- accesul scăzut la servicii sociale specializate;
- accesul scăzut pe piața muncii;
- accesul scăzut la orice formă de educație, din cauza inexistenței unui sistem de educație timpurie pentru copilul cu handicap, a mentalităților învechite ale profesorilor, precum și a lipsei accesibilizărilor mediului fizic și informațional în sistemul de învățământ;
- accesul persoanelor cu handicap locomotor în mijloace de transport în comun.”(<https://asociatiaasised.wordpress.com/media/despre-egalitatea-de-sanse-nediscriminare-si-dezvoltarea-durabila/>)

V. Discriminarea după etnie

Discriminarea constituită pe motive de rasă cu toate consecințele sale de nedorit în plan comportamental, reprezintă una dintre cele mai răspândite probleme de intoleranță în România.

Cea mai importantă minoritate din România este cea maghiară, fiind urmată de minoritatea romă. Minoritatea romă este printre cele mai discriminate grupuri din accesarea diferitelor bunuri și servicii în România. În total, există 20 de minorități naționale în România.

Cele mai frecvente forme de discriminare sunt legate de:

- Accesul la servicii, accesul la educație, ocuparea forței de muncă și locuințe.
- Printre români există multe prejudecăți cu privire la romi, care sunt considerați hoți, nespălați sau leneși.
- Discrepanțele notabile între capacitatea de organizare și acțiune a organizațiilor minorităților naționale.
- Persistența unor stereotipuri negative referitoare la unele minorități naționale în opinia publică și în mass-media.
- Existența unui sistem patriarhal și a unor norme comunitare care nu permit femeilor romă dezvoltarea unei cariere profesionale.
- Formele multiple de discriminare cu care femeile romă se confruntă în accesul la bunuri și servicii, precum și la furnizarea serviciilor.
- Insuficienta promovare a identităților multiple și a diversității etnoculturale, lingvistice și religioase, ca fundamente ale coeziunii în societatea actuală.(<https://asociatiaasised.wordpress.com/media/despre-egalitatea-de-sanse-nediscriminare-si-dezvoltarea-durabila/>)