Finanțat de Uniunea Europeană

SEPTEMBRIE 2023

APROBAT

MANAGER PROIECT

ROTARIU MARINELA-VIORICA

Semnat digital de ROTARIU MARINELA-VIORICA
Data: 2023.09.28 13:23:38 +03'00'

GHID DE BUNE PRACTICI

ECHITATEA, EGALITATEA DE SANSE, NEDISCRIMINAREA

- ✓ Ce este discriminarea
- ✓ Formele discriminării (descriere, exemple)
- ✓ De știut!
- ✓ Nota bene!
- ✓ Ce presupune egalitatea de șanse și de tratament intre femei și bărbați în relațiile de muncă
- ✓ Rolul maternității în relațiile de muncă
- ✓ Ce nu constituie discriminare în raport cu relațiile de muncă
- ✓ Politica anti hărțuire la locul de muncă
- ✓ Sancțiuni și măsuri disciplinare
- ✓ Sancțiuni în cazul nerespectării dispozițiilor privind egalitatea de șanse privitoare la angajator
- ✓ Monitorizare
- ✓ Principiile echității, egalității de șanse și ale nediscriminării

CORELATE CU ACTIVITATILE PROIECTULUI PRIVIND ECONOMIA SOCIALA

✓ CE ESTE DISCRIMINAREA?

Discriminarea este acel comportament de excludere sau de îngrădire a accesului unor indivizi la anumite resurse.

Legea nr. 324/2006 definește discriminarea ca fiind orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuala, vârsta, handicap, boala cronica, infectare HIV, apartenenta la o categorie defavorizata, 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.

Practic discriminarea înseamnă aplicarea unui tratament diferit prin care o persoană sau un grup aparținând celor descrise de lege sunt dezavantajate în comparație cu altele aflate în situații similare.

✓ FORMELE DISCRIMINĂRII

1. **DISCRIMINAREA DIRECTĂ**
2. **DISCRIMINAREA INDIRECTĂ**
3. **DISCRIMINAREA PRIN ASOCIERE**
4. **HĂRȚUIREA**
5. **VICTIMIZAREA**

1. DISCRIMINAREA DIRECTĂ

Reprezintă o discriminare directă tratarea unei persoane într-o manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane cu care se afla într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut în legislația în vigoare.

Exemplu: Mirela este angajată pe postul de brutar, dar are salariul mai mic decât Marcel, colegul ei angajat și el pe post similar. Este o discriminare directă deoarece situația este comparabilă, Mirelei i s-a încălcat dreptul la salariu pe criteriul protejat/gen, deci a primit un tratament defavorabil.

2. DISCRIMINAREA INDIRECTĂ

Reprezintă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor: rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică

în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Exemplu: O persoana cu dizabilități nu și-a putut procura mâncare dintr-un magazin din cauza interzicerii accesului câinilor în incintă. Este discriminat în acest caz un grup dezavantajat-persoanele cu dizabilități de vedere care se deplasează însoțite de câinele-ghid. Justificarea obiectivă și rezonabilă privind siguranța alimentară și siguranța celorlalți cumpărători nu este argumentată în acest caz deoarece legislația permite accesul câinelui-ghid care însoțește persoană cu dizabilități de vedere în locurile publice, inclusiv unde sunt depozitate produse alimentare.

3. DISCRIMINAREA PRIN ASOCIERE

Este orice acțiune săvârșită împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie identificată conform criteriilor- rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar, este asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

Exemplu: O mamă a unui copil cu dizabilități, susține că angajatorul nu i-a permis să plece în concediu anual plătit în perioada solicitată, în care avea programat un tratament pentru copil. Angajatorul și-a motivat refuzul prin faptul că mama avea des concediu medical.

În acest caz mama a primit un tratament mai puțin favorabil prin refuzul de a acorda concediu anual plătit în perioada solicitată, în care avea programat un tratament pentru copil.

În acest caz mama a fost privată de dreptul la odihnă în situația comparabilă cu a colegilor care au beneficiat de concedii, iar criteriul protejat la care se încadrează este dizabilitatea prin asociere.

4. HĂRȚUIREA

Noțiunea a fost introdusă prin OG 77/2003 în care se specifică: Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasa, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant sau ofensiv (art2.alin3 indice1).

Exemple:

- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- insinuări, batjocură, glume sau remarci obscene ori sexiste/ rasiste/ homofobe;

- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilitate sau ironizarea unei persoane cu dizabilitate;
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjeneală sau suferință;
- atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMSuri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane;
- întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane, ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia;
- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri, sau amenințări

5. VICTIMIZAREA

Noțiunea a fost introdusă prin OG 77/2003 în care se specifică: 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 nediscriminării.

✓ DE ȘTIUT!

Un alt segment în care discriminarea reprezintă un subiect sensibil este **Discriminarea la locul de muncă.**

Este foarte important de înțeles principiile egalității de șanse și nediscriminării și la fel de importantă este și educația în această direcție nu doar din perspectiva umană, dar necunoașterea acestora poate intra sub spectrul legislației în vigoare cu consecințele de rigoare.

Astfel a fost adoptată o legislație specială privind combaterea discriminării.

Legislația generală în domeniul anti discriminării și egalității de șanse constă în OG nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare modificată și republicată în Monitorul Oficial nr. 99 din 8 februarie 2007.

În domeniul egalității de șanse pe criteriul de gen se aplică Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, actualizată până la data de 11 ianuarie 2007.

De asemenea au fost înființate și funcționează instituții specializate ca:

AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATE DE ȘANSE

B-dul Ghe. Magheru nr. 6-8, Et. 5, 010332, București, sector 1, tel.: 0213162044, fax: 0213162043, website: https://anes.gov.ro/ , e-mail: secretariat@anes.gov.ro .

CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Piața Valter Mărăcineanu nr.1-3, 010155, București, sector 1 tel.: 0213126579, fax: 0213126578, website: https://www.cncd.ro/ , e-mail: support@cncd.ro .

✓ NOTA BENE!

În calitate de antreprenor trebuie să știi faptul că discriminarea la muncă îți poate aduce prejudicii serioase de la amenzi, până la publicitate negativă ceea ce înseamnă pierderea clientelei sau chiar scăderea productivității cauzată de excluderea unui membru care altfel ar putea aduce plus valoare.

Atât săvârșirea unor fapte de discriminare, cât și tolerarea lor în cadrul firmei poate duce la:

- plata amenzii aplicată de CNCD (între 400 și 8000 RON)
- plus plata de despăgubiri civile pentru daune materiale sau morale acordate de instanța civilă persoanei discriminate.

Ce situații se pot numi discriminare la locul de muncă?

1. La recrutare și la angajare.
   Exemplu: impunerea unei condiții de vârstă, nominalizarea apartenenței la un grup.
2. În momentul stabilirii sarcinilor de serviciu și a condițiilor de muncă.
   Exemplu: Pentru ca un angajat aparține etniei rome este mutat pe o poziție inferioară.
3. Atunci când se fac selecții pentru programe de formare și dezvoltare profesională.
   Exemplu: condiționarea de tip-fără obligații familiale, ceea ce exclude femeile, care au copii în îngrijire.
4. La promovare.
   Exemplu: Deși femeile au competente similare sau mai bune, pentru posturile de conducere sunt selectați bărbații.

Foarte important, dar nu suficient.

Simpla informare și câteva noțiuni despre principiile egalității de șanse nu sunt suficiente pentru realizarea efectivă a acestora.

Este un proces care trebuie susținut prin programe și proiecte dedicate, prin monitorizarea aplicării efective a principiilor legale relevante.

Și deși s-au observat progrese importante, mentalitatea discriminatorie își are rădăcini adânci în mentalul colectiv.

✓ CE PRESUPUNE EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă vizează accesul nediscriminatoriu la:

- Alegerea și exercitarea liberă a unei profesii/activități;
- Angajarea pe orice post/loc de muncă vacant și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- Venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- Informare și consiliere profesională, programe de calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicie ;
- Promovarea la orice nivel ierarhic și profesional;
- Condiții de încadrare în muncă și munca ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă potrivit prevederilor legale, inclusiv condiții de concediere;
- Alte beneficii decât cele de natură salarială;
- Acces la sistemele publice și private de securitate sociala;
- Acces la organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, alături de beneficiile acordate de acestea;
- Prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Care sunt obligațiile angajatorului pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazata pe criteriul de sex.

Conform prevederilor Codului Muncii și ale legilor în vigoare, angajatorul este obligat:

- Să asigure egalitate de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea unor prevederi legate de interzicerea discriminării pe criteriul de sex în regulamentul de organizare și funcționare și în regulamentul intern al unității;
- Să prevadă, în regulamentul intern, sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru salariații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea unui mediu degradant, de intimidare, ostilitate, umilire, prin acțiuni de discriminare;
- Să îi informeze pe salariați, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile, despre drepturile pe care aceștia le au în ceea ce privește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- Sa informeze, imediat după ce a fost sesizat, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.
- Să ia masuri și pentru prevenirea și combaterea actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de

sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

✓ ROLUL MATERNITĂȚII ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ

Potrivit Legii nr. 145/2015 pentru modificarea și completarea Ordonanței de Urgenta a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă în vigoare, maternitatea nu poate reprezenta un motiv de discriminare la locul de muncă. Orice tratament mai puțin favorabil, aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate, reprezintă o forma de discriminare în sensul legii.

De asemenea, potrivit articolului nr. 10 din legea nr. 202/2002 o salariată nu poate fi concediată daca se afla în concediu de maternitate, de risc maternal sau în concediu de creștere a copiilor în vârstă de până la doi ani, respectiv trei ani, în cazul copiilor cu dizabilități și nici în perioada în care aceasta este gravidă, dacă angajatorul a luat cunoștință de acest fapt. De altfel, nici tatăl nu poate fi concediat în perioada în care se afla în concediu paternal. În aceste cazuri, concedierea poate fi dispusă doar pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

În momentul încetării concediului de maternitate, a concediului de creștere a copiilor sau a concediului paternal, salariata sau salariatul are dreptul de a reveni la ultimul loc de muncă sau la un loc de munca echivalent, având condiții de muncă echivalente și poate beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de munca apărute în timpul absentei sale. La revenirea la muncă, angajatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durata este prevăzută în regulamentul intern și nu poate fi mai mic de cinci zile lucrătoare.

✓ CE NU CONSTITUIE DISCRIMINARE ÎN RAPORT CU RELAȚIILE DE MUNCĂ

Potrivit Codului Muncii actualizat prin Legea 151/2020, nu constituie discriminare „excluderea, deosebirea, restricția sau preferința unui anumit loc de munca în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauza sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

În această situație, se are în vedere și protejarea drepturilor și intereselor angajatorilor care pot stabili cum își organizează și desfășoară propria activitate. Nu orice faptă de excludere, deosebire, restricție sau preferință reprezintă discriminare, iar dacă acest lucru ține de natura și particularitățile specifice unor activități, este firesc ca angajatorul să nu fie sancționat.

De exemplu, nu reprezintă discriminare faptul că un angajat primește un laptop nou (și superior din punctul de vedere al performanței) care incorporează o

camera video ce ii va fi utilă să susțină videoconferințe în limba daneză cu diferiți parteneri de afaceri din Danemarca, în condițiile în care este singurul vorbitor de limba daneză din firmă.

✓ POLITICA ANTIHĂRȚUIRE LA LOCUL DE MUNCĂ

Antreprenorii se angajează să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază 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 în care se respectă și se promovează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este stric interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

La nivelul instituției, conducerea va asigura un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate. În tot procesul de investigare a plângerilor toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație egale și se va evita victimizarea și revictimizarea.

✓ SANCȚIUNI ȘI MĂSURI DISCIPLINARE

Orice persoană care a fost găsită vinovată de hărțuire în urma investigațiilor, încălcând condițiile politicii anti-hărțuire, poate fi supusă uneia dintre următoarele sancțiuni:

- avertisment verbal sau scris;
- evaluare nefavorabilă a performanțelor;
- reducere a salariilor;
- transfer;
- retrogradare;
- suspendare;
- concediere.

Natura sancțiunilor va depinde de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire. Se vor aplica sancțiuni proporționale, pentru a ne asigura că incidentele de hărțuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.

Răspunderea contravențională, în cazul comiterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, în conformitate cu prevederile cuprinse în Legea nr. 167/2020 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de hărțuire psihologică la locul de muncă:

- Constituie contravenție hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat și se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.
- Constituie contravenție și se sancționează cu amendă: de la 30.000 lei la 50.000 lei neîndeplinirea de către angajator a obligației de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii 55 și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.
- Constituie contravenție și se sancționează cu amendă: de la 50.000 lei la 200.000 lei nerespectarea de către angajator a obligației constând în interzicerea stabilirii de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

✓ SANCȚIUNI ÎN CAZUL NERESPECTĂRII DISPOZIȚIILOR PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE

Potrivit Ordonanței nr. 137/2000 republicată și actualizată, *discriminarea unui salariat* de către un coleg se sancționează cu amenzi cuprinse între 1.000 și 30.000 de lei. Dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate, amenda este cuprinsa între 2.000 și 100.000 de lei. De asemenea, hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de un angajat asupra altui angajat se pedepsește cu amendă cuprinsă între 10.000 și 15.000 de lei.

Totodată, dacă angajatorul nu ia măsuri pentru a preveni și combate actele de discriminare și hartuire, riscă o amenda cuprinsă între 30.000 și 50.000 de lei.

Mai mult, daca angajatorul stabilește reguli sau măsuri interne prin care angajații sunt încurajați să realizeze acte de discriminare și hărțuire morală, riscă o amenda de la 50.000 la 200.000 de lei. Concedierea discriminatorie este sancționată și ea cu amenzi cuprinse între 1.000 și 20.000 de lei.

În același timp, acțiunile în instanță demarate de persoanele care se consideră discriminate sunt scutite de taxa de timbru și beneficiază de termene rapide de judecată.

Practici interzise care dezavantajează persoane de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă.

Potrivit legii nr. 202/2002 republicată în 2013, este interzisă discriminarea prin utilizarea unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- Anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- Încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de munca sau de serviciu;
- Stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- Stabilirea remunerației;
- Oferirea de beneficii altele decât cele de natura salarială, precum și securitatea socială;
- Informarea și consilierea profesională, programele de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- Evaluarea performantelor profesionale individuale;
- Promovarea profesională;
- Aplicarea unor măsuri disciplinare;
- Dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- Orice alte condiții de prestare a muncii.

Legea nr. 202/2002 prin articolele 11-13 definește discriminarea pe criteriu de sex în contextul locului de muncă. Potrivit acestui act legislativ discriminarea pe criteriu de sex reprezintă orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală ce are drept scop sau efect:

- Crearea unei atmosfere de intimidare, ostilitate sau descurajare pentru persoana discriminată;
- Influențarea în mod negativ a situației profesionale cu privire la promovarea persoanei, remunerația, accesul la formare și perfecționare profesională în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce tine de viața sexuală.

De asemenea, este interzisă concedierea unei persoane pentru motivul înaintării unei plângeri sau sesizării instanței judecătorești cu privire la o încălcare a prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Pentru a preveni acțiunile de discriminare pe bază de criteriu de sex în domeniul muncii, în contractul colectiv se introduc, potrivit articolului 13 din aceeași lege, clauze de interzicere a faptelor de discriminare precum și a modului de soluționare a sesizărilor sau reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin astfel de fapte.

✓ MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Vom avea în vedere ca principiile egalității de șanse și nediscriminare sa fie respectate, atât în cadrul selectării și evaluării grupului țintă, cât și mai departe raportat la cele 34 de întreprinderi sociale care creează minim 136 locuri de muncă, dintre care 68 vor fi ocupate de persoane din grupuri vulnerabile din mediul rural (persoane dezavantajate pe piața muncii, șomeri, inactivi).

Vom distribui broșuri atât administratorilor de întreprinderi sociale, cât și angajaților acestora.

Vom urmări de-a lungul perioadei de monitorizare respectarea acestei politici și ne vom informa asupra raportării oricărui incident către organele abilitate și despre cum au fost soluționate.

✓ PRINCIPIILE ECHITAȚII, EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI ALE NEDISCRIMINĂRII CORELATE CU ACTIVITĂȚILE PROIECTULUI PRIVIND ECONOMIA SOCIALĂ

A1. Campanii de informare privind înștiințarea publicului despre activitățile derulate în proiect.

În cadrul acestei activități, experții informare au responsabilități privind egalitatea de șanse, egalitate de gen, nediscriminare și accesibilitatea persoanelor cu dizabilități, responsabilități care se vor regăsi detaliate în fișele de post.

Astfel vor fi informate 350 persoane din aria de implementare, timp de 5 luni, după cum urmează: 14 campanii de informare de tip ”Caravană”, unde participă în medie 25 pers/caravană, min 1 caravană/județ. Totodată se are în vedere conștientizarea, în rândul publicului larg, a beneficiilor pe care le oferă antreprenoriatul social privind dezvoltarea economică și socială a regiunii.

Evenimentele se vor organiza în exclusiv într-o locație (hotel/centru multifuncțional, centru de expoziții/evenimente/pensiune/instituție publică etc) care să poată permite buna desfășurare a evenimentului.

Pentru fiecare eveniment trebuie asigurată o sala de conferință/recepție etc adecvată care să corespundă cu cerințele beneficiarului. Aranjamentul sălii se va face astfel încât să permită atât o bună interacțiune între participanții, cât și accesul persoanelor cu dizabilități. Locațiile unde se vor desfășura cele 14 evenimente vor fi accesibile pentru persoanele cu dizabilități, respectând următoarele caracteristici: rampe pentru a permite accesul în clădire pentru persoanele cu dificultăți de mobilitate; uși lărgite pentru a permite accesul în încăperi cu scaun cu rotile sau alte dispozitive de mobilitate. De asemenea, se va avea în vedere ca mobilierul și echipamentele de lucru să fie adaptate în funcție nevoilor acestora (ex: Scaune ergonomice sau alte echipamente adaptate, Spații de lucru adaptate, Spații de lucru flexibile sau ajustabile pentru a permite oamenilor cu diverse nevoi să se așeze și să lucreze confortabil). În funcție de nevoile persoanelor cu dizabilități, se va pune la dispoziția acestora tehnologie asistivă, respectiv: software sau hardware specializat pentru a-i ajuta să folosească computere și alte dispozitive tehnologice, dispozitive pentru citirea ecranului pentru persoanele cu deficiențe de vedere, etc. Prin măsurile propuse se va asigura ACCESIBILITATEA PERSOANELOR CU DIZABILITATI.

Prin intermediul acestei activități se vor prezenta și promova și măsuri concrete privind EGALITATEA DE SANSE, NEDISCRIMINARE și ACCESIBILITATEA PERSOANELOR CU DIZABILITATI, după cum urmează:

- Modul de realizare a procesului de identificare, selecție și menținere Grup Țintă, precum și al celui de evaluare și selecție planuri de afaceri prin prezentarea metodologiilor aferente (ambele au baza criterii obiective, ce nu țin cont de sex, rasă, etnie, categorie socială, vârsta etc;)
- Prezentarea Manualului de bune practici privind implementării de masuri concrete privind principiile orizontale (nediscriminare, egalitate de șanse și accesibilitatea persoanelor cu dizabilități;
- Prezentarea modului în care experții se asigură de respectarea principiilor orizontale (Egalitatea de șanse, Nediscriminare și Accesibilitatea persoanelor cu dizabilități) în activitatea desfășurata. De asemenea, toți participanții vor primi broșuri și/sau flyere privind măsurile ce pot fi adoptate pentru respectarea principiilor orizontale (Egalitatea de șanse, Egalitate de gen, Nediscriminare și Accesibilitatea persoanelor cu dizabilități).

În derularea activității nu se va face nicio deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, categorie socială, convingeri personale, gen, vârstă, dizabilitate, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenența la o categorie defavorizată. Este exclus orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea drepturilor omului și a libertăților lui fundamentale, conform OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Categoriile de participanți vor cuprinde, fără discriminare, în măsura interesului pe care aceștia îl acordă evenimentelor de tip caravana, reprezentanți ai tuturor categoriilor sociale, economice, etnice. Evenimentele vor include, în mod obligatoriu, o secțiune referitoare la prevenirea manifestărilor discriminatorii, cu accent pe evitarea discriminării persoanelor cu dizabilități și a discriminării multiple.

Prin măsurile specifice ce vor fi luate cel puțin 25% dintre participanți vor fi persoane de sex feminin asigurându-se astfel egalitatea de gen. În cadrul evenimentului se va include, în mod obligatoriu, o secțiune de promovare a egalității de șanse și a egalității de gen dintre femei și bărbați. Această secțiune va aborda subiecte precum venituri egale pentru muncă egală, condiții de muncă ce respecta normele legale, ce sancțiuni disciplinare pot fi date în cazul în care nu se respectă demnitatea altor angajați, precum femei, romi sau persoane cu dizabilități.

A2. ACTIVITATI DE SELECTIE A GRUPULUI TINTA

Entitatea responsabilă de realizarea acestei activități deleagă pentru implementare doi experți GT și a un Responsabil Protecția Datelor.

În cadrul acestei activități se va proceda la recrutarea a 135 persoane care intenționează sa își înființeze o intreprindere sociala în mediul rural. Din totalul GT, min 41 persoane (30,37%) fac parte din grupuri vulnerabile din mediu rural (persoane

dezavantajate/ defavorizate pe piața muncii, șomeri, persoane inactive), min 21 persoane sunt de etnie roma (15,55%) și min 34 pers sunt femei (25,18%).

Experții GT au responsabilități prin fișa postului privind egalitatea de șanse, nediscriminare și accesibilitatea persoanelor cu dizabilități.

În cadrul acestei activități va fi elaborată o METODOLOGIE DE RECTUTARE, SELECȚIE ȘI MENȚINERE A GRUPULUI ȚINTĂ se vor prezenta printre măsurile specifice activității și:

- MĂSURI DE PREVENIRE/COMBATERE/ELIMINARE A DISCRIMINĂRII
- PROMOVAREA EGALITATII DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI
- INTEGRAREA PERSPECTIVEI DE GEN
- ASIGURAREA ACCESULUI LA ACTIVITATI A PERSOANELOR CU DIZABILITATI.

Astfel, experții GT, se vor asigura ca în stabilirea GT, precum și în implementarea proiectului se promovează egalitatea de șanse și de gen, nediscriminarea, inovarea și incluziunea socială. Astfel, la constituirea GT nu se va face nicio deosebire, excludere, restricție sau preferință, indiferent de: rasa, etnie, limba, religie, convingeri, gen, orientare sexuala, vârsta, handicap, boală cronică, apartenenta la o categorie defavorizata sau orice alt criteriu ce ar avea 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 domeniul ale vieții publice etc. În vederea asigurării accesului persoanelor cu dizabilității, experții își vor adapta programul și modul de lucru în funcție de disponibilitatea acestora, vor merge în localitatea lor și ii vor asista în completarea dosarului de înscriere GT, le va pune la dispoziție tehnologie asistivă.

Activitatea, așa cum a fost prezentată, valorifică PRINCIPIUL EGALITATII DE SANSE și DE GEN, NEDISCRIMINARII și ACCESIBILITATEA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI atât prin modalitatea de selecție a GT, cât și si prin componența GT.

A.3 DEZVOLTAREA COMPETENTELOR ANTREPRENORIALE PRIN PARTICIPAREA LA PROGRAME DE FORMARE SPECIFICE SECTORULUI ECONOMIEI SOCIALE

La programul formare antreprenorială vor participa 135 beneficiari, repartizați în 8 grupe, cu un număr, ce variază între 14 și 20 participanți.

Activitatea va contribui la următoarele principii orizontale:

EGALITATE DE SANSE ȘI GEN

Desfășurarea proces de evaluare (examen) și acordarea de certificate de absolvire, candidații - membri GT vor fi evaluați pe baza competentelor și abilităților dobândite și nu pe caracteristici personale cum ar fi genul, criterii de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală, cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenentă

la o categorie defavorizată, etc. Organizarea program de formare vizează respectarea princip egalității de șanse, de tratament între femei și bărbați și nediscriminare pentru ca tuturor membrilor GT să li se asigure în mod real egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la formare.

NEDISCRIMINARE

În organizarea și desfășurarea cursuri formare se vor implementa următoarele masuri concrete pentru combaterea discriminării și hărțuirii și promovarea egalității de șanse:

- condiții egale de lucru/învățare pentru toți membrii GT, cu acces egal la resursele necesare implementării (informație, echipamente, consumabile, spatii de lucru);
- informarea tuturor membrilor echipei de proiect și GT cu privire la obligativitatea respectării principiilor nediscriminării și egalității de gen;
- asigurarea unui cadru propice astfel încât membrii GT să poată beneficia de oportunități egale de învățare, dar și de intervenții personalizate adresate problemelor identificate;

ACCESIBILITATEA PERSOANELOR CU DIZABILITATI

Locația unde se vor desfășura cele 40 ore pregătire fizică va fi accesibilă pentru persoane cu dizabilități: rampe pentru a permite accesul în clădire pentru pers cu dificultăți de mobilitate; uși lărgite pentru a permite accesul în încăperi cu scaun cu rotile sau alte dispozitive de mobilitate. Se va avea în vedere ca mobilierul și echipamentele de lucru adaptate să fie adaptate în funcție nevoilor acestora (ex: Scaune ergonomice sau alte echipamente adaptate, Spații de lucru adaptate, Spații de lucru flexibile sau ajustabile pentru a permite oamenilor cu diverse nevoi să se așeze și să lucreze confortabil). În funcție de nevoile persoane cu dizabilități, se va pune la dispoziția acestora tehnologie asistivă: software sau hardware specializat pentru a-i ajuta să folosească computere și alte dispozitive tehnologice, dispozitive pentru citirea ecranului pentru pers cu deficiențe de vedere, etc.

A.4 DEZVOLTAREA CUNOȘTIINȚELOR/ABILITĂȚILOR TEHNICO-ECONOMICE ȘI JURIDICE PRIVIND ÎNFIINȚAREA DE INTREPRINDERI SOCIALE PRIN SERVICII DE CONSILIERE/CONSULTANȚĂ ÎN ECONOMIE SOCIALĂ

La această activitate vor participa cei 135 membri ai grupului țintă, care au participant la cursurile de formare ”Antreprenor în economie socială”, fiind o activitate complementară, vizând îmbunătățirea abilitaților tehnice, economice, sociale și juridice privind înființarea de întreprinderi sociale.

Experții antreprenoriat, responsabili de implementarea activității vor crea condiții egale de participare la activitățile proiectului pentru toți membrii grupului țintă, cu acces egal la resursele necesare pentru a beneficia de servicii de consiliere/consultanță în economie socială (informație, echipamente, consumabile, spatii de lucru); asigurarea unui cadru propice astfel încât GT să poată beneficia de

oportunități egale de învățare, dar și de intervenții personalizate adresate problemelor identificate.

Masurile concrete propuse pentru respectarea principiului ”Accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități”:

- Spatiile de lucru, echipamentelor vor fi adaptate în funcție de nevoile persoanelor cu handicap (rampe acces, uși lărgite etc, tehnologie asistivă).
- experții antreprenoriat își vor modifica programul de lucru, își vor prioritiza vizitele în teren pentru a facilita accesul servicii de consiliere/consultanță în economie socială a persoanelor cu dizabilități.

A.5 SELECTAREA PLANURILOR DE AFACERI CE VOR FI FINANȚATE

Resursele umane alocate sunt 6 Evaluatori, dintre care 3 sunt aferenți comisiei de contestații.

Măsurile concrete propuse pentru respectarea principiului Egalitatea de șanse și de gen, Nediscriminarea, Accesibilitatea persoanelor cu dizabilități:

- Se vor crea condiții egale de participare la concursul planurilor de afaceri pentru toți participanți, cu drepturi egale de depunere, evaluare și selecție planuri de afaceri depuse.
- Evaluare și selecția planurilor de afaceri se va realiza în funcție de criteriile stabilite în grila de evaluare, fără a ține cont de criterii de rasă, naționalitate, etnie, handicap, sex, etc.
- Comisia de evaluare va fi constituită respectând principiile egalității de gen, promovând tratamentul egal între femei și bărbați, fără a se realiza nici o deosebire, excludere, restricție sau preferință, indiferent de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexual, vârstă, handicap, boală cronică, apartenență la categorii defavorizate.

A.6 FURNIZAREA SERVICIILOR DE CONSILIERE/CONSULTANTA/MENTORAT pentru CASTIGATORII PLANURILOR DE AFACERI

Perioada de 3 luni (L10-L12). Aceasta sub-activitate este aferentă etapei I de implementare. Experții responsabili de realizarea acestei sub-activității sunt cei 5 experți antreprenoriat.

Masurile concrete propuse pentru respectarea principiilor ”Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și integrarea perspectivei de gen” și Nediscriminarea și prevenirea oricărei forme de discriminare”:

Organizarea și susținerea ședințelor de consiliere antreprenorială individuală și de grup, se va face în funcție de disponibilitatea și nevoile membrilor grupului țintă, fără a ține cont de criterii de rasă, naționalitate, etnie, handicap, sex, etc.

Masurile concrete propuse pentru respectarea principiului ”Accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități”:

- Spatiile de lucru, echipamentelor vor fi adaptate în funcție de nevoile persoanelor cu handicap (rampe acces, uși lărgite etc, tehnologie asistivă)

- Experții antreprenoriat își vor modifica programul de lucru, își vor prioritiza vizitele în teren pentru a facilita accesul servicii de consiliere/consultanță în economie socială a persoanelor cu dizabilități.

A.7 INFIINȚAREA ȘI DEMARAREA FUNCȚIONĂRII INTREPRINDERILOR SELECTATE

Responsabili de implementarea acestei activități sunt cei 5 experți antreprenoriat.

Aceasta activitate promovează și susține temele orizontale prin procedurile sale de lucru și prin educarea beneficiarilor în sensul deschiderii unor întreprinderi sociale viabile pe termen lung. Temele susținute sunt nediscriminare, egalitatea, accesibilitatea persoanelor cu dizabilități. Prin înființarea a 34 de întreprinderi sociale care creează minim 136 locuri de muncă, dintre care 68 vor fi ocupate de persoane din grupuri vulnerabile din mediul rural (persoane dezavantajate pe piața muncii, șomeri, inactivi).

A.8 DECONTAREA SUMELOR AFERENTE IMPLEMENTARII PLANURILOR DE AFACERI SELECTATE

Activitate face parte din etapa II de implementare și anume acordarea de sprijin financiar sub forma micro-granturilor pentru deschiderea unei afaceri.

Masurile concrete propuse pentru respectarea principiului ”Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și integrarea perspectivei de gen” și Nediscriminarea și prevenirea oricărei forme de discriminare”:

- Experții antreprenoriat, responsabili de implementarea activității vor crea condiții egale de participare pentru toți cei 34 de antreprenori de întreprinderi sociale înființate prin proiect. Toți vor avea acces egal la resursele necesare pentru a beneficia de servicii de monitorizare a activității desfășurate (informație, echipamente, consumabile, spatii de lucru); asigurarea unui cadru propice astfel încât beneficiarii sa poată beneficia de oportunități egale de învățare, dar și de intervenții personalizate adresate problemelor identificate;
- Verificarea și monitorizarea activității desfășurate se va face în funcție de activitatea desfășurata și/sau de documentele transmise de beneficiarii schemei de minimis, fără a se ține cont de criterii de gen, etnie, rasă, handicap, boală, vârstă etc.

Măsurile concrete propuse pentru respectarea principiului ”Accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități”:

- Spațiile de lucru, echipamentele vor fi adaptate în funcție de nevoile persoanelor cu handicap (rampe acces, uși lărgite etc, tehnologie asistivă).
- Experții antreprenoriat își vor modifica programul de lucru și își vor prioritiza vizitele în teren pentru a facilita accesul serviciile oferite în cadrul proiectului a persoanelor cu dizabilități.

A.9 MONITORIZAREA ACTIVITATII DESFASURATA DE INTREPRINDERILE INFIINTATE

Responsabili de implementarea acestei activități sunt cei 5 experți antreprenoriat.

În vederea respectării principiului: ACCESIBILITATEA PERSOANELOR CU DIZABILITATI, experții antreprenoriat își vor modifica programul de lucru și își vor prioritiza vizitele în teren pentru a facilita accesul servicii oferite a persoanelor cu dizabilități.

Verificarea și monitorizarea activității desfășurate se va face în funcție de activitatea desfășurata și/sau de documentele transmise de beneficiarii schemei de minimis, fără a se ține cont de criterii de gen, etnie, rasă, handicap, boala, vârstă etc., respectând astfel principiile orizontale: Egalitate de șanse și Nediscriminare.

A.10 MANAGEMENT DE PROIECT

În cadrul activității de management se va asigura și promova egalitatea de șanse și de tratament între angajați, între bărbați și femei, în cadrul relațiilor de munca de orice fel, inclusiv prin introducerea de masuri și dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criterii de sex, apartenenta la gr minoritare, rasa, religie, dizabilități, etc. Se asigură ca locațiile, spațiile de lucru, echipamentele sunt adaptate persoanelor cu dizabilități.

- Dezvoltarea în cadrul site-ului înființat prin proiect a unei **pagini de informare** prin intermediul căreia se vor promova și prezenta masuri concrete de implementare a principiilor orizontale privind: EGALITATE DE ȘANSE, NEDISCRIMINARE și ACCESIBILITATEA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI.
- Se asigură că în implementarea proiectului se promovează și se derulează acțiuni concrete asumate prin Cererea de Finanțare în ceea ce privește: Egalitatea de șanse, Nediscriminarea și Accesibilitatea persoanelor cu dizabilități (Procesul de selecție Grup Țintă, Evaluare planuri de afaceri are la baza criterii obiective, ce nu țin cont de sex, rasă, etnie, categorie socială, vârstă etc; locațiile de implementare (curs formare, evenimente de tip ”Caravana” vor fi adaptate nevoilor persoanelor cu handicap (rampe, uși lărgite, tehnologie asistiva, altele).
- Prin managementul de proiect se informează și se asigură faptul că experții respectă și implementează măsuri concrete în activitățile ce urmează a fi desfășurate, așa cum sunt ele prezentate în Cererea de Finanțare, ce asigură respectarea principiilor orizontale: Egalitate de șanse, Nediscriminare și Accesibilitatea persoane cu dizabilități.

A.12 ACTIVITATI DE DISEMINARE INFORMATII, INFORMARE, PUBLICITATE PROIECT

În cadrul site-ului înființat prin proiect, se va dezvolta o pagină de informare prin intermediul căreia se vor promova și prezenta măsuri concrete de implementare privind: EGALITATEA DE ȘANSE, NEDISCRIMINAREA ȘI ACCESIBILITATEA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI.