



UNIUNEA EUROPEANĂ  
Fondul Social European



GUVERNUL ROMANIEI  
Ministerul Administrației și  
Internelor



Inovație în administrație  
Programul Operațional  
"Dezvoltarea Capacității  
Administrative"

Beneficiar: Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului sector 6

Titlul proiectului: Formare profesională pentru o administrație publică modernă

Cod SMIS: 17642

Finanțat prin Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative din Fondul Social European în perioada 2010 - 2011

## EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT

*In cadrul proiectului, este promovat principiul egalității de șansa atât la nivelul conduitelor profesionale, în cadrul relațiilor colegiale sau a activității de asistență socială a beneficiarilor cât și a activităților parteneriale sau a raporturilor de muncă. În acest sens prin prezentul fluturas oferim câteva informații referitoare la acest principiu și reamintim articolele 63-66 din R.O.I. al DGASPC sector 6.*

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.

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.

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.

<b>Principii incluse în R.O.I DGASPC sector6</b>
--

***CAPITOLUL XII.***

***REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII ȘI AL INLĂTURĂRII  
ORICAROR FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII***

**ART.63.** În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți angajații.

**ART.64.** La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, instituția va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap sau pentru cei ce se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare generat de cauze specifice cum ar fi o boală cronică necontagioasă ori infectarea cu HIV, statutul de refugiat sau azilant, culoare, opțiune politică, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele individuale de muncă.

**ART.65.** Orice discriminare directă sau indirectă față de salariat constituie contravenție și se sancționează conform prevederilor legale privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

**ART.66.** Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale fără nici o discriminare.