



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNCI și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

### **3-COMBATEREA DISCRIMINĂRII ȘI PROMOVAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT**

#### **Context**

Potrivit Declarației Universale a Drepturilor Omului (articolul 2), „fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta Declarație fără nici un fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări.”

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (2012) specifică în preambul faptul că “Uniunea este întemeiată pe valorile indivizibile și universale ale demnității umane, libertății, egalității și solidarității; aceasta se întemeiază pe principiile democrației și statului de drept. Uniunea situează persoana în centrul acțiunii sale, instituind cetățenia Uniunii și creând un spațiu de libertate, securitate și justiție”. În acest sens, Uniunea Europeană urmărește promovarea egalității între indivizi (Titlul III)

Egalitatea din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, 2012): Egalitatea în fața legii (articolul 20), Nediscriminarea (articolul 21), Egalitatea între femei și bărbați (articolul 23), Drepturile persoanelor în vârstă (articolul 25), Integrarea persoanelor cu handicap (articolul 26).

Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (versiune consolidată 2012, articolul 8) specifică obligația Uniunii pentru eliminarea inegalităților și promovarea egalității între



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

femei și bărbați. Egalitatea de șanse și de tratament este o valoare de bază a Uniunii Europene.

Strategia Europa 2020 (Comisia Europeană, 2010) vorbește despre o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii. O societate cu adevărat incluzivă este cea care respectă și promovează egalitatea de șanse și non-discriminarea.

Directivile Uniunii Europene (Directiva 2000/43/CE și Directiva 2000/78/CE) definesc în mod clar discriminarea directă și indirectă, și hărțuirea și subliniază interzicerea acestora pe motive de rasă, religie, etnie, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Strategia cadru - Nediscriminare și șanse egale pentru toți (Comisia Europeană, 2005) vine în completarea acestor directive și urmărește posibilele măsuri de completare a cadrului legislativ pentru respectarea acestor drepturi. Totodată Comisia dorește elaborarea unor instrumente pentru promovarea unei abordări integrate care să includă în politicile comunitare obiectivul de nediscriminare și șanse egale pentru toți.

În 2004 Comisia Europeană a publicat Cartea verde privind egalitatea și nediscriminarea într-o Uniune Europeană extinsă în care sunt analizate progresele înregistrate în lupta împotriva discriminării bazate pe sex, rasă, etnie, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală și sunt căutate soluții cu privire la modul în care UE își poate intensifica eforturile în acest domeniu.

La nivel național, Constituția României (articolul 4) specifică: “România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.

## Definirea conceptului



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

Egalitatea de șanse și de tratament are la bază participarea deplină și efectivă a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire pe criteriile de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală.

Egalitatea de șanse și de tratament reprezintă un drept fundamental și o valoare de bază a Uniunii Europene, stipulată în articolul 8 al Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene (versiunea consolidată).

Totodată, egalitatea de gen, nediscriminarea, precum și asigurarea accesibilității reprezintă o condiție necesară pentru o creștere inteligentă, sustenabilă și incluzivă. Fondurile Europene Structurale și de Investiții reprezintă principalul instrument financiar al Uniunii Europene menit să sprijine implementarea acestor obiective.

În acest sens, Regulamentul privind dispozițiile comune de implementare a FESI nr. 1303/2013 (RDC), denumit în continuare Regulamentul Comun, stabilește ca obiectiv „eliminarea inegalităților și promovare a egalității între bărbați și femei în conformitate cu articolele 2 și 3 din Tratat, și face legătura și cu prevederile Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

În contextul proiectelor finanțate din Fondurile ESI, articolul 7 al Regulamentului comun prevede că:

”Statele membre și Comisia iau măsurile necesare pentru a preveni orice discriminare pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în timpul pregătirii și implementării programelor. Pe toată durata pregătirii și implementării programelor se va ține seama în special de accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități”.

Regulamentul privind Fondul Social European nr. 1304/2013 prevede că:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNCI și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

”Prin intermediul FSE, statele membre și Comisia sprijină, de asemenea, acțiuni punctuale specifice [...], în scopul creșterii participării durabile a femeilor la ocuparea forței de muncă și al creșterii numărului de femei angajate, combătând astfel feminizarea sărăciei, reducând segregarea pe motive de gen, combătând stereotipurile de gen pe piața forțelor de muncă și în educație și formare și promovând reconcilierea vieții profesionale cu viața privată pentru toți, precum și repartizarea egală a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei.” (Art. 7 Promovarea egalității de șanse între bărbați și femei)

Și

”[...] combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și îmbunătățirea accesului persoanelor cu handicap, în vederea îmbunătățirii integrării pe piața forțelor de muncă, în educație și formare, consolidând astfel incluziunea socială, reducând inegalitățile în ceea ce privește nivelul de educație și starea de sănătate și facilitând tranziția de la asistența instituționalizată la cea acordată la nivelul comunității, în special în cazul celor care se confruntă cu discriminarea multiplă.” (Art. 8 Promovarea egalității de șanse și nediscriminarea)

## Aspecte teoretice și date privind discriminarea



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/innovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

Cercetările în domeniul social trebuie să ia în considerare toate tipurile de tratament diferențial, deoarece aceasta este o caracteristică generală a vieții sociale. Discriminarea este de cele mai multe ori un comportament individual. Totuși, deoarece inegalitățile se pot reproduce de-a lungul generațiilor prin tratamentul diferențial repetitiv, discriminarea se generalizează, iar în acest sens tratamentul inegal nu este explicat de caracteristicile individuale ale persoanei discriminate, ci în mare parte sunt determinate de apartenența la un anumit grup clar definit.

Potrivit ultimului raport al Comisiei Europene privind discriminarea (2019a), doar 12% dintre persoane se consideră ca aparținând unui grup minoritar. Aceste persoane sunt mai expuse riscului de a fi discriminate. 58% dintre persoanele dintr-o categorie aparținând unei minorități sexuale, 52% din persoanele cu dizabilități, 49% din persoanele de etnie romă, 40% din persoanele dintr-un grup etnic minoritar și 38% din grupurile religioase minoritare raportează că au avut în ultimul an experiențe discriminatorii. Cel mai frecvent acestea au loc în spațiile publice (23%), la locul de muncă (21%) sau în momentul căutării unui loc de muncă (13%). 6% menționează că au s-au simțit discriminați de către personalul școlii sau universității (Comisia Europeană, 2019a).

Numărul persoanelor care consideră că discriminarea este larg răspândită în țara lor a scăzut, iar trendul este descrescător începând cu anul 2015. Aceste valori depind de criteriul discriminatoriu invocat: cea mai răspândită formă de discriminare este cea a persoanelor de etnie romă (61%), apoi urmează discriminarea în funcție de originea etnică și culoarea pielii (59%), apoi orientarea sexuală (53%), transgender (48%), religie și credință (47%), dizabilitate (44%), vârstă (40%) și sex (35%).

În ceea ce privește activitatea profesională și discriminarea la locul de muncă, la nivelul Uniunii Europene (Comisia Europeană, 2019a) din nou persoanele de etnie romă se află cel mai frecvent pe o poziție discriminată (doar 64% dintre subiecți se simt total



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

confortabili să lucreze cu o persoană de etnie romă). Următoarele categorii se referă la persoanele discriminate în funcție de orientarea sexuală, respectiv etnie sau religie. Totuși trebuie să menționăm faptul că cea mai mare creștere în ceea ce privește gradul de acceptare este înregistrat față de anul 2015 în cazul persoanelor de etnie romă, dar și în cazul persoanelor discriminate în funcție de orientarea sexuală.

Potrivit studiului realizat la nivel european cu privire la condițiile locului de muncă (Eurofound, 2020a), între 2005 și 2015, ponderea respondenților care au declarat că au suferit discriminări la locul de muncă a crescut de la 5% la 7%, cu diferite niveluri și evoluții ale tendințelor raportate în toate statele membre ale Uniunii Europene. Ca forme ale discriminării menționate este cea în funcție de etnie și rasă, dizabilități, orientare sexuală, vârstă. În privința vârstei, atât persoanele tinere, cât și cei mai în vârstă raportează niveluri ridicate de discriminare experimentate în timpul procesului de recrutare. Inegalitatea între femei și bărbați.

## **Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**

Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

Prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

Prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați.

Prin stereotipuri de gen se înțeleg sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații.

- Exemplu: Femeile sunt mame bune, mai sensibile, mai conștiincioase. Bărbații sunt puternici. Bărbații adevărați nu plâng.

Prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea.

- Exemplu: Concedierea unei femei din motive legate de starea ei de graviditate.

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.

- Exemplu: Anunțurile de tipul – angajăm femei de serviciu/angajăm secretare.

Prin discriminarea 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.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

- Exemplu: Situația în care, în timpul unui interviu de angajare, o femeie este întrebată dacă are copii/sau intenționează să rămână gravidă în viitorul apropiat.

Prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Prin hărțuire sexuală se înțelege 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.

Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

Prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicatori și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic.

### **Nu sunt considerate discriminări:**

- măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;
- acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;
- diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se





UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNCI și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

Prevederile legale din domeniul muncii cu privire la drepturile și obligațiile angajaților și ale angajatorilor în legătură cu discriminarea pe criteriul de sex :

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă, înseamnă accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, inclusiv condițiile de concediere;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNCI și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

De toate cele de mai sus beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soțiile/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.

În ceea ce îi privește pe angajatori, legea prevede obligația acestora:

- să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel;
- să introducă dispoziții pentru interzicerea discriminării pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;
- să informeze permanent angajații, inclusiv prin afișare în locuri vizibile;
- să informeze imediat după ce a fost sesizat de vreo faptă de discriminare autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației.

Angajatorii sunt obligați să se asigure că practicile lor nu 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 muncă ori de serviciu;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNCI și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

- stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- stabilirea remunerației;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

## **Inegalitatea între femei și bărbați**

Femeile continuă, la nivel global, să fie subevaluate, mai prost plătite decât bărbații, să aibă mai puține șanse de acces economic și educațional, arată un raport al ONU. În România, se constată un regres în ce privește prejudecățile pe criterii de gen, chiar în rândul femeilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/innovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

La 100 de ani de când femeile au primit dreptul constituțional de a vota în SUA, drepturile femeilor din întreaga lume au de suferit, iar inegalitățile dintre femei și bărbați în ce privește accesul la educație, locuri de muncă, plată echitabilă sau reprezentare la nivel politic sau de management se păstrează la un nivel ridicat.

Disproporțiile de gen sunt o formă persistentă de inegalitate în toate țările, indiferent că sunt sărace sau bogate, arată cel mai recent raport al UNDP (United Nations Development Program), intitulat „Perspective ale dezvoltării umane”.

„Adeseori, femeile și fetele sunt discriminate în ce privește sănătatea, educația, acasă sau pe piața muncii – cu efecte negative asupra libertăților lor”, arată raportul, care avansează o cifră impresionantă: ar fi nevoie, bazat pe trendurile actuale, de **257 de ani pentru a elimina disparitatea dintre femei și bărbați, în ce privește oportunitățile economice.**

În afară de o reprezentare la nivel înalt, femeile din întreaga lume se confruntă cu greutăți cotidiene precum al doilea job acasă, cu treburile casnice, hărțuirea în mijloacele de transport, discriminarea la locul de muncă, mai arată raportul UNDP.

Există 50 de țări unde femeile adulte sunt mai educate în medie decât bărbații, dar ele **sunt plătite în medie cu 39% mai puțin decât bărbații.** Normele sociale sunt un factor important care determină inegalitatea dintre femei și bărbați.

„Societățile le spun deseori fetelor că pot să ajungă orice își doresc sau sunt capabile și investesc în educația lor. Dar aceleași societăți tind să le blocheze accesul la poziții de putere, fără să le dea o șansă corectă. La nivel global, aproape 50% dintre oameni spun că



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

bărbații sunt lideri politici mai buni și peste 40% cred că bărbații sunt mai buni șefi de afaceri”, arată raportul UNDP.

## În România, femeile au prejudecăți împotriva lor

Prejudecățile bazate pe diferențele de gen sunt în creștere, iar sondajele arată că tinerii sunt și mai puțin preocupați de egalitate de șanse decât cei mai în vârstă.

Țările unde există **bărbații cu cele mai puține prejudecăți de norme sociale**, legate de femei, sunt în **Chile, Australia, SUA și Olanda**. Un regres la acest capitol au înregistrat bărbații din Suedia, Germania, India și Mexic, conform raportului UNDP.

**Femeile care au cele mai puține prejudecăți privind normele sociale care le creează dezavantaje față de bărbați** trăiesc în Olanda, Chile și Australia. Cel mai mare regres în rândul femeilor, la acest capitol, s-a constatat în Suedia, India, Africa de Sud și România.

Indicii calculați de UNDP arată că, **în România, sub 15% dintre cetățeni nu au prejudecăți legate de normele sociale privind egalitatea dintre femei și bărbați**. 60%



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

au cel puțin două prejudecăți din cele patru luate în calcul – **politice, educaționale, economice și privind integritatea fizică**. 85% au cel puțin o astfel de prejudecată.

Cele mai multe prejudecăți, atât în rândul femeilor, cât și al bărbaților, au legătură cu integritatea fizică a femeilor. Peste 60% din ambele genuri au bifat o astfel de prejudecată.

România ocupă locul 52 în lume în ce privește dezvoltarea umană, însă doar locul 69 la indexul egalității de gen între femei și bărbați.

Elveția și Danemarca sunt țările cu cel mai înalt indice de egalitate de gen, în timp ce Yemen și Papua Noua Guinee au cel mai mic index de egalitate de gen.

## **Egalitate la locul de muncă între femei și bărbați**

Un indice al The Economist care măsoară egalitatea pentru femei la locul de muncă, în 29 de țări, arată că femeile încă au bariere frustrante în ce privește accesul la educație, plata, drepturile privind maternitatea și costurile de îngrijire a copilului sau reprezentarea în poziții de management, fie în politică, fie în afaceri.

Islanda este țara cu cele mai puține astfel de disparități între femei și bărbați, conform indicelui The Economist. Aici, peste jumătate dintre femei au o diplomă la universitate, au acces garantat în board-urile de conducere ale corporațiilor (există o cotă obligatorie de 40% femei în conducerea firmelor). 50% din cei care intră la școala de afaceri islandeză sunt femei, iar peste 40% din pozițiile de conducere sunt deținute de femei. Doar Polonia depășește Islanda la acest capitol, cu 42,5%.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNCI și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

Coreea de Sud și Japonia sunt țările care stau cel mai prost la egalitatea pentru femei la locul de muncă. În Coreea de Sud, doar 59% dintre femei muncesc, iar cele care muncesc câștigă în medie cu 35% mai puțin decât bărbații. Aici, femeile dețin doar o poziție din șapte la nivel de management.

## **Discriminarea pe criterii de vârstă**

Organizația Mondială a Sănătății, în colaborare cu Organizația Națiunilor Unite, a publicat „Raportul Global privind discriminarea pe criteriul vârstei”

Conform raportului, la nivel global, una din două persoane are o atitudine discriminatorie pe criteriul vârstei față de persoanele vârstnice. Această tendință este mai dominantă în statele cu venituri mici și medii, jumătate din populația mondială trăind în aceste țări. Discriminarea pe criteriul vârstei se manifestă și prin legi și politici care permit excluderea persoanelor vârstnice, dar și prin norme și percepții sociale.

Noul raport arată și impactul pe care eșecurile guvernelor în abordarea problematicii îmbătrânirii îl au asupra drepturilor persoanelor vârstnice, inclusiv asupra dreptului de a se bucura de cea mai bună sănătate fizică și de a beneficia de un nivel de trai adecvat. Discriminarea pe criteriul vârstei poate reduce posibilitatea persoanelor vârstnice de a avea acces la servicii de sănătate, de a se angaja, și de a beneficia de credite sau împrumuturi. În plus, discriminarea pe criteriul vârstei poate să crească nivelul de vulnerabilitate a persoanelor vârstnice în fața violențelor și abuzului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

Potrivit Organizației Mondiale a Sănătății discriminarea pe criteriul vârstei este un fenomen social multidimensional, având o serie de aspecte corelate, respectiv: trei dimensiuni – stereotipuri (opinii), idei preconcepute (sentimente) și discriminare (acțiuni sau comportament); trei niveluri de manifestare – instituțional, interpersonal și îndreptat către sine; două forme de exprimare – explicită (conștientă) și implicită (subconștientă). Stereotipurile privind vârsta pot fi atât pozitive, cât și negative, însă, fiind generalizări, nu sunt întotdeauna corecte și pot avea efecte dăunătoare. De multe ori, stereotipurile legate de vârstă diferă în funcție de regiuni și de cultura unui stat, acestea fiind influențate și de schimbările care apar la nivel social și economic. Ideile preconcepute contribuie la crearea sau menținerea unui statut ierarhic între anumite grupuri, și se pot manifesta prin sentimente de milă sau compătimire. Se poate menționa că discriminarea este constituită din acțiuni, practici sau politici care se aplică persoanelor în funcție de apartenența reală sau percepută la un anumit grup social, iar acestea dau naștere unor dezavantaje (discriminare negativă) sau a unor avantaje (discriminare pozitivă).

În ceea ce privește discriminarea pe criterii de vârstă instituțională, aceasta se referă la legile, reglementările, normele sociale, politicile și practicile instituțiilor care restricționează posibilități în manieră neechitabilă și care creează dezavantaje pentru unele persoane în funcție de vârstă. În plus, se referă și la ideologiile pe care se bazează instituțiile pentru a justifica discriminarea pe criteriul vârstei. Având în vedere că discriminarea instituțională nu este întotdeauna rezultatul unor idei preconcepute ale indivizilor, poate avea efecte diferite asupra unor anumite grupuri de vârstă.

Printre exemple de discriminare instituțională se numără: politicile din sectorul de sănătate care permit furnizarea de servicii de sănătate în funcție de vârstă, sau, faptul că pe piața muncii există practici de angajare discriminatorii sau vârste obligatorii de pensionare.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

Pe de cealaltă parte, discriminarea pe criterii de vârstă interpersonală se manifestă în interacțiunea dintre două sau mai multe persoane. Exemple de acest tip de discriminare interpersonală includ: lipsa de respect față de tineri, prin ignorarea punctelor lor de vedere în luarea deciziilor, utilizarea unui ton condescendent și un vocabular simplu în interacțiunea cu persoane vârstnice

Discriminarea pe criterii de vârstă direcționată către sine presupune internalizarea ideilor preconcepute cu privire la vârstă existente la nivel cultural și aplicarea acestora propriei persoane, de exemplu prin acceptarea de către persoanele vârstnice a gândirii că nu mai este posibil să deprindă noi competențe odată cu înaintarea în vârstă sau faptul că tinerii renunță la a se angaja, întrucât se consideră prea tineri.

Cu privire la discriminarea pe criteriul vârstei la locul de muncă, se arată că aceasta este existentă pe tot parcursul muncii: în timpul angajării, după angajare și în procesele de concediere sau pensionare. Se arată că, în general, angajatorii preferă să angajeze persoane mai tinere, iar în cazul în care sunt angajate persoane vârstnice, acestea au acces mai redus la formare, și dacă sunt supuse discriminării pe criterii de vârstă există tendința de a se pensiona timpuriu.

Potrivit raportului, discriminarea pe criteriul vârstei este răspândită în cadrul mass-mediei, iar felul în care sunt prezentate persoanele la posturile de televiziune, în rețelele de socializare și în mass-media tipărită este crucial, întrucât influențează percepțiile populației.

Impactul discriminării pe criteriul vârstei este deosebit de grav asupra persoanelor vârstnice. Aceasta duce la scăderea speranței de viață, la o sănătate fizică scăzută, reprezintă un obstacol în recuperarea după dizabilitate (acolo unde este cazul), duce la o sănătate psihică mai precară, exacerbează izolarea socială și singurătatea și reduce calitatea vieții. În plus, se atrage atenția asupra faptului că supraconsumul de medicamente



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/innovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

este răspândit în rândul persoanelor vârstnice, acesta având consecințe negative, precum: costuri de îngrijire crescute, reacții adverse la medicamente, capacitate intrinsecă redusă și o prevalență mai mare a sindromului geriatric (precum căderi).

Există patru modalități prin care adoptarea de politici și reglementări poate reduce discriminarea pe criteriul vârstei. În primul rând, dacă se interzic unele practici sau comportamente și se sancționează, acestea sunt descurajate. În al doilea rând, se creează o nouă normă socială potrivit căreia discriminarea pe criteriul vârstei nu este acceptabilă.

În al treilea rând, potrivit teoriei disonanței cognitive, atunci când se impune o schimbare a comportamentului se ajunge, în timp, la o schimbare a atitudinii; iar în al patrulea rând, reglementările și politicile pot duce la creșterea diversității populației ceea ce poate duce la reducerea prejudecăților manifestate de indivizi.

În ceea ce privește intervențiile din domeniul educației, acestea se referă la instrucțiuni prin care să se transmită informații, cunoștințe și competențe, precum și activități care să crească nivelul de empatie prin jocuri de rol, simulări și realitate virtuală. Prin intervențiile educaționale care au ca obiectiv transmiterea de informații și cunoștințe se urmărește combaterea stereotipurilor, preconcepțiilor și a discriminării, pornind de la ideea că acestea sunt rezultatul ignoranței, al informațiilor greșite și al unui mod de gândire simplist.

Ultimul capitol al raportului prezintă trei recomandări care trebuie puse în aplicare pentru a combate discriminarea pe criteriul vârstei. Aplicarea acestora necesită un grad înalt de angajament și implicarea unor diferite sectoare și actori (precum agenții ONU, guverne, societatea civilă, mediul de afaceri, mediul academic), dar și adaptarea acestora la specificul societăților. Prima recomandare constă în a investi în strategii de prevenție și răspuns la discriminarea pe criteriul vârstei. În primul rând, este necesar ca statele să pună în aplicare politici și legi pentru combaterea discriminării și pentru promovarea drepturilor



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNCI și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

egale pentru orice persoană indiferent de vârstă. De asemenea, se recomandă adoptarea unui instrument internațional pentru protecția drepturilor persoanelor adulte, în vederea reducerii preconcepțiilor și a discriminării pe criteriul vârstei. Se subliniază importanța dezvoltării și desfășurării activităților educaționale, având în vedere că acestea sunt unele dintre cele mai eficiente strategii în vederea combaterii discriminării. Raportul arată că instituțiile academice și de cercetare pot colabora cu guvernele și societatea civilă pentru a identifica anumite caracteristici esențiale ale intervențiilor care dau rezultate pentru combaterea discriminării pe criteriul vârstei.

Cea de-a doua recomandare se referă la îmbunătățirea procesului de colectare a datelor și a cercetării pentru a înțelege mai bine fenomenul discriminării pe criteriul vârstei și pentru a descoperi cele mai bune modalități de reducere a acesteia. Astfel, datele trebuie îmbunătățite din punct de vedere calitativ și cantitativ, în special în statele cu venituri scăzute și medii pentru a înțelege răspândirea discriminării tinerilor și a persoanelor vârstnice, la nivel instituțional, inter-personal și îndreptată asupra propriei persoane. În prezent OMS, în colaborare cu partenerii săi, a demarat dezvoltarea unui instrument pentru măsurarea discriminării pe criteriul vârstei. Raportul arată că pentru a aborda acest fenomen sunt necesare o mai bună înțelegere a factorilor determinanți și cercetări suplimentare.

Ultima recomandare are în vedere dezvoltarea unei mișcări pentru a schimba modul actual de a privi vârsta și îmbătrânirea. O serie de agenții internaționale, instituții regionale și organisme ale ONU desfășoară deja activități de abordare a discriminării pe criteriul vârstei sau dețin mandate prin care pot ajuta la reducerea acestui fenomen. În vederea îmbunătățirii progresului este necesar să existe un dialog și schimburi de informații și idei, dar este nevoie și de implicarea guvernelor, a furnizorilor de servicii și a tuturor actorilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

**Titlul proiectului: ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422**  
**PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN**  
**PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020**

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*

Contract nr. 21074/14.09.2020

Acest prim raport global privind discriminarea pe criteriul vârstei prezintă modalități de combatere a acestui fenomen și moduri prin care organizațiile, societatea civilă, guvernele și fiecare persoană în parte pot contribui pentru a îmbunătăți opinia societăților cu privire la vârstă, astfel încât toate persoanele să se bucure de o stare mai bună de sănătate, de mai multe oportunități și de a prospera indiferent de vârstă.

Întocmit

Ștefania Năstase

Expert implementare teme secundare