

Hotărâre a Guvernului privind aprobarea *Strategiei naționale pentru prevenirea și combaterea discriminării „Egalitate, incluziune, diversitate” pentru perioada 2018-2022*

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Articol unic.

Se aprobă Strategia națională pentru prevenirea și combaterea discriminării „Egalitate, incluziune, diversitate” pentru perioada 2018-2022, prevăzută în anexa nr. 1.

Anexa Nr. 1 - Strategia națională pentru prevenirea și combaterea discriminării „Egalitate, incluziune, diversitate” pentru perioada 2018-2022

Preambul

Strategia națională pentru prevenirea și combaterea discriminării „Egalitate, incluziune, diversitate” pentru perioada 2018-2022, denumită în continuare *Strategia*, își propune să reducă numărul cazurilor de discriminare din societatea românească, să promoveze egalitatea în drepturi și de șanse pentru toți, prin măsuri coerente, integrate și interinstituționale, astfel încât să contribuie la dezvoltarea unei societăți care este inclusivă și în care diversitatea este prețuită.

Capitolul I – Informații generale relevante

a) Introducere

România, ca stat democratic european, susține o politică publică de prevenire și sancționare a tuturor formelor de discriminare; recunoaște principiul egalității și nediscriminării între cetățeni și încurajează măsurile speciale, în vederea asigurării egalității de substanță pentru persoanele care aparțin grupurilor defavorizate.

Strategia¹ își propune să consolideze și să adapteze această politică publică la necesitățile actuale ale societății românești, prin: asigurarea coerenței cadrului legislativ, consolidarea cadrului instituțional și a parteneriatelor dintre diferitele autorități în domeniul prevenirii și combaterii discriminării, precum și prin alocarea resurselor adecvate, necesare implementării măsurilor propuse, pornind de la necesitatea includerii politicii de egalitate și nediscriminare în toate sferile publice, precum și adoptarea unor instrumente proactive și flexibile, menite să facă față provocărilor viitoare în domeniul egalității, incluziunii și diversității.

Strategia reprezintă o continuare a Strategiei naționale de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării (2007-2013), care a fost un proiect al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, și a cărei evaluare² efectuată de experți internaționali recomandă elaborarea unei strategii guvernamentale, care implică parteneriatul mai multor autorități publice în activitatea de prevenire și

¹ Pentru elaborarea Strategiei au fost organizate dezbateri cu reprezentanții instituțiilor și organizațiilor neguvernamentale relevante, cu experți în domeniul discriminării. S-au format grupuri de lucru pe domenii (dreptul la demnitate, accesul la educație, dreptul la locuire, accesul la servicii, accesul la servicii de sănătate, accesul pe piața muncii, dezvoltarea instituțională) care au analizat principiile și prioritățile Strategiei în perioada decembrie 2014 – martie 2015. În cursul lunii martie 2015 au avut loc mese rotunde la Timișoara, Iași, Sibiu, Cluj-Napoca, Craiova.

² „Evaluarea externă a Strategiei naționale pentru implementarea de măsuri privind prevenirea și combaterea discriminării pentru perioada 2007-2013” – realizat la solicitarea C.N.C.D. de către experții Consiliului Europei în ianuarie 2015, studiu nepublicat.

combatere a discriminării, constatând că majoritatea priorităților și obiectivelor care au necesitat participarea altor instituții au fost îndeplinite parțial sau nu au fost îndeplinite.

b) Contextul internațional

Raportorul special al Organizației Națiunilor Unite pe formele contemporane ale rasismului, discriminării rasiale, xenofobiei și intoleranței, Mutuma Ruteere, prin raportul său din anul 2016, a solicitat statelor membre ONU dezvoltarea unui plan comprehensiv de acțiune împotriva rasismului, discriminării rasiale, xenofobiei, și intoleranței³.

Ca urmare a misiunii sale în România, Raportorul special al Consiliului Drepturilor Omului al ONU privind sărăcia extremă și drepturile omului, profesorul Philip Alston a subliniat „discriminarea sistematică și adânc înrădăcinată existentă în societate în ceea ce privește persoanele afectate de sărăcie extremă, în special persoanele de etnie romă,” precum și copiii și persoanele cu dizabilități.⁴ Raportorul special a recomandat adoptarea de „măsuri speciale pentru a susține populația de etnie romă [...] în domenii cum ar fi educație, sănătate, ocupare sau locuire”, colectarea de date relevante pentru politici de egalitate de către autorități, adoptarea unei definiții a dizabilității în concordanță cu Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

Rețeaua EQUINET, formată din instituțiile de egalitate din spațiul Uniunii Europene (din care face parte și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării), prin strategia 2015-2018 și-a stabilit ca misiune promovarea egalității în Europa prin sprijinirea independenței și eficacității instituțiilor de egalitate⁵. Această strategie se integrează în Strategia „Europa 2020” a Consiliului European care își propune, printre altele, creșterea ratei de angajare a femeilor, creșterea nivelului de educație a populației și combaterea sărăciei, respectiv a excluziunii. EQUINET arată că aceste obiective pot fi atinse doar prin susținerea acțiunilor care vizează prevenirea și combaterea discriminării.⁶

Conform Eurobarometrului pentru țările Uniunii Europene, realizat de Comisia Europeană în anul 2015, respondenții consideră discriminarea motivată etnic ca fiind cea mai răspândită (64%), fiind urmată de discriminarea pe c

riteriul orientării sexuale (58%), a identității sexuale (56%), a dizabilității (50%), și a religiei sau credinței (50%). În domeniul angajării, vârsta de peste 55 de ani reprezintă motivul cel mai relevant de discriminare (56%). Cel mai puțin confortabil coleg de muncă ar fi o persoană de etnie romă (20%), transgen sau transsexuală (17%), LGBT (13%). 65% dintre respondenții din Uniunea Europeană consideră necesară introducerea unor noi măsuri de creștere a nivelului de protecție a grupurilor vulnerabile la discriminare⁷.

c) Situația discriminării în România – rapoarte și indicatori de percepție

Rapoartele realizate în ultima perioadă de instituții internaționale constată că în România există o legislație favorabilă pentru prevenirea și combaterea discriminării, însă ar fi necesară o implicare mai mare a autorităților în implementarea acestei legislații.

³ „Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of racism, racial discrimination, xenophobia and Related intolerance”, § 84, http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/71/301.

⁴ „Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights on his mission to Romania”, 8 aprilie 2016, A/HRC/32/31/Add.2, http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/32/31/Add.2.

⁵ „Strategic Plan 2015-2018”, http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/equinet_strategic_plan_2015-2018_final_electronic_with_cover.pdf.

⁶ „Equality Bodies and the Europe 2020 Strategy” – realizat pentru EQUINET de Niall Crowley, 2014, http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/eu2020_final.pdf.

⁷ Eurobarometru 2015.

Astfel, „Raportul ECRI privind România” din 2014 formulează o serie de recomandări în domeniul educației, angajării, violenței rasiale, discursului de ură, considerând ca fiind grupuri vulnerabile: romii, evreii, în general minoritățile religioase, maghiarii și refugiații. Recomandările specifice vizează desfășurarea unor campanii de informare, colectarea datelor relevante pentru politicile de egalitate și alocarea fondurilor pentru strategii în domeniul combaterii rasismului și a discriminării rasiale⁸.

Comitetul pentru drepturi economice, sociale și culturale al Organizației Națiunilor Unite, prin observațiile sale, recomandă României formarea procurorilor, judecătorilor, avocaților în domeniul drepturilor economice, sociale și culturale, creșterea capacității instituțiilor în domeniu, inclusiv prin asigurarea resurselor necesare, colectarea datelor statistice, eficientizarea acțiunilor în domeniul discriminării romilor, femeilor, tinerilor, persoanelor cu dizabilități, azilanților⁹.

Declarația la finalul misiunii a profesorului Philip Alston, Raportor special al Consiliului ONU pentru Drepturile Omului pe probleme de sărăcie extremă și drepturile omului formulează o serie de recomandări în domeniul discriminării, în special privind îmbunătățirea situației romilor, începând cu recunoașterea discriminării la care sunt supuși membrii acestei comunități, și privind persoanele cu dizabilități, arătând discrepanța semnificativă dintre imaginea României ca nou stat membru al UE pe de o parte, și realitățile cu care se confruntă persoanele cu dizabilități, pe de altă parte¹⁰.

Eurobarometrul realizat de Comisia Europeană în anul 2015 arată că respondenții din România consideră discriminarea pe criteriul vârstei de peste 55 de ani și pe criteriul dizabilității ca cele mai răspândite (56% pentru ambele categorii), pe următoarele poziții se situează discriminarea pe criteriul orientării sexuale (52%) și cel pe criteriul originii etnice (51%). În domeniul angajării vârsta de peste 55 de ani reprezintă motiv principal de discriminare (52%). Cel mai puțin confortabil coleg de muncă ar fi o persoană LGBT (59%), transgen sau transsexuală (57%), cu vârsta peste 75 de ani (39%) sau cu dizabilitate (27%). 62% dintre respondenții din România consideră necesară introducerea unor noi măsuri de creștere a nivelului de protecție a grupurilor vulnerabile la discriminare¹¹.

Conform unui sondaj publicat în 2015¹², rezultă că o majoritate covârșitoare din populația României consideră că a fost discriminată (75%), în vreme ce doar 29% dintre aceștia știu cum să procedeze din punct de vedere legal în aceste situații. Potrivit aceluiași sondaj, doi din trei cetățeni ai României consideră că discriminarea reprezintă o problemă actuală.

Cele mai afectate de discriminare sunt persoanele care sunt infectate cu HIV/SIDA (65%), dar și persoanele consumatoare de droguri (57%) sau persoanele cu dizabilități psihice sau fizice (55-56%). Alte categorii predispuse la discriminare sunt: persoanele de etnie romă (49%), persoanele LGBTIQ (49%), copiii instituționalizați (48%). Studiul arată totodată că, în viziunea persoanelor intervievate, discriminarea etnică este tratată în mod prioritar în România.

În privința domeniilor în care se manifestă discriminarea, cei mai mulți respondenți au menționat obținerea unui loc de muncă (50%), accesul la servicii medicale (45%) și accesul la educație. Piața muncii este domeniul considerat de respondenți ca având cel mai ridicat nivel de discriminare. Aproape două treimi dintre cei intervieuți sunt de părere că numărul cazurilor de discriminare în acest domeniu este „ridicat” și „foarte ridicat”. Și în privința accesului la servicii de sănătate, 55% dintre respondenți consideră

⁸ „Raportul ECRI privind România”, 2014. <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Romania/ROM-CbC-IV-2014-019-ROM.pdf>.

⁹ „Concluding observations on the combined third to fifth periodic reports of Romania”, 2014, http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fROU%2fCO%2f3-5&Lang=en.

¹⁰ „End-of-mission statement on Romania, by Professor Philip Alston, United Nations Human Rights Council Special Rapporteur on extreme poverty and human rights”, 11 noiembrie 2015, <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=16737&LangID=E>.

¹¹ Eurobarometru 2015, <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>.

¹² „Percepții și atitudini privind fenomenul de discriminare” – realizat la solicitarea C.N.C.D. de TNS Qualitative și publicat septembrie 2015, http://nediscriminare.ro/uploads_ro/112/106/Sondaj_TNS_CNCD_2015.pdf.

că nivelul de discriminare este „ridicat” și „foarte ridicat”. În privința discriminării în educație, părerile respondenților sunt împărțite, în sensul că aproape jumătate sunt de părere că numărul cazurilor de discriminare este „ridicat” și „foarte ridicat”. Unul din doi români consideră că se discriminează în mare măsură în domeniul accesului la serviciile publice administrative și juridice.

La capitolul „Bariere și măsuri de prevenire în combaterea discriminării” studiul arată că „în lupta împotriva discriminării, cel mai important obstacol semnalat de respondenți este legat de educație. În concordanță cu faptul că nivelul de educație redus favorizează manifestarea fenomenului de discriminare, două treimi dintre participanții la studiu consideră barierele educaționale drept principalul obstacol în lupta împotriva discriminării. Pentru a veni în întâmpinarea acestei sesizări, statul român ar trebui să aibă programe educaționale referitoare la nediscriminare – 88 % dintre participanți susținând acest lucru. Mai mult, statul ar trebui să aibă în vedere și pregătirea funcționarilor publici pentru a preveni discriminarea. Considerentele financiare (47 %) și politice (44 %) reprezintă factori importanți în procesul de combatere a discriminării, ambele fiind percepute ca bariere în lupta împotriva discriminării. În opinia respondenților, este foarte important ca România să aibă o strategie națională cu privire la discriminare. Principalii factori implicați în aplicarea unei astfel de strategii sunt Guvernul – prin intermediul ministerelor vizate (89%) și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (89%). Un aport important îl au și ONG-urile care dezvoltă programe de combatere a discriminării (82 %), dar și diverse agenții naționale sau direcții specializate din cadrul ministerelor (pentru egalitatea de șanse, pentru persoane cu handicap, pentru relații interetnice, pentru romi, etc.)”¹³.

Potrivit unui studiu calitativ din iulie 2015, intitulat „Perspectiva romilor și a maghiarilor asupra discriminării în România”¹⁴, în timp ce maghiarii percep ca fiind mai scăzută discriminarea împotriva lor față de acum 20 de ani, românii percep din ce în ce mai acut fenomenul discriminării, mai ales în privința încadrării în muncă. Persoanelor de etnie romă le este mai greu să își găsească un loc de muncă, 62% dintre respondenți desemnând românii ca fiind categoria etnică cea mai dezavantajată când vine vorba despre ocuparea unui loc de muncă. Într-o măsură mai mică se consideră a fi discriminați vârstnicii, tinerii, persoanele fără venituri, persoanele cu anumite boli cronice, sau persoanele aparținând unor religii minoritare.

Studiile realizate în domeniul discursului instigator la ură arată că sunt vizați în mod special românii, maghiarii, evreii, membrii ai comunității LGBTIQ, musulmanii, refugiații și persoanele plecate la lucru în străinătate.¹⁵

Capitolul II – Priorități, politici și cadrul juridic existent

Strategia cuprinde direcțiile de acțiune, obiectivele și rezultatele urmărite în domeniul egalității, nediscriminării, promovării incluziunii și a diversității. Strategia are la bază obiectivele prioritare fixate la nivel european și internațional, în vederea armonizării cu cerințele principalelor instrumente internaționale și europene care consacra egalitatea.

România a depus eforturi susținute pentru crearea cadrului legislativ necesar implementării documentelor internaționale și transpunerii directivelor europene și deciziilor-cadru, care constituie acquis-ul unional în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și al promovării principiului egalității. Cadrul legislativ care guvernează materia combaterii discriminării este alcătuit din numeroase dispoziții legale, de la Constituția României până la legi specifice domeniului, inclusiv strategii naționale care vizează grupurile defavorizate. Între aceste norme juridice există neconcordanțe (spre exemplu diferă definiția diferitelor forme de discriminare din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și

¹³ Idem, pagina 8.

¹⁴ Realizat la solicitarea C.N.C.D. de TNC, studiu nepublicat.

¹⁵ „Raportul anual cu privire la discursul instigator la ură în România, 2014-2015”, realizat de ActiveWatch, [http://activewatch.ro/Assets/Upload/files/Raport%20anual%20cu%20privire%20la%20discursul%20instigator%20la%20ura%202014%20-%202015\(1\).pdf](http://activewatch.ro/Assets/Upload/files/Raport%20anual%20cu%20privire%20la%20discursul%20instigator%20la%20ura%202014%20-%202015(1).pdf).

sanționarea tuturor formelor de discriminare comparativ respectiv din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați).

Pornind de la principiile stabilite de Curtea Europeană a Drepturilor Omului pentru legi (ca ele să fie accesibile, precise și predictibile), urmărind în special interesele victimelor discriminării pentru care este extrem de complicat să se descurce printre zecile de legi, prezenta Strategie își propune unificarea dispozițiilor legislative relevante într-un Cod unic de combatere a discriminării și promovării egalității în drepturi și șanse. Inclusiv experți internaționali au recomandat „adoptarea unui cod comprehensiv de combatere a discriminării, așa cum este sugerat de către diferite instituții internaționale și părți interesate naționale; aceasta ar putea consolida eficiența viitoarei Strategii și garanta faptul că toate criteriile protejate beneficiază de același tratament și aceleași măsuri reparatorii din prevederile legale.”¹⁶. Totodată, nu doar o compilare este necesară, dar și o completare a actualelor prevederi, cum ar fi definirea segregării sau a acomodării rezonabile.

Activitatea de prevenire și de combatere a discriminării nu trebuie percepută în sens restrâns. Nu doar Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării are atribuții în acest sens, ci și o serie de alte instituții, cum ar fi Inspekția Muncii, Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, Agenția Națională pentru Romi, Departamentul pentru Relații Interetnice, Consiliul Național al Audiovizualului, Avocatul Poporului, instanțele de judecată ș.a. În consecință, pentru o eficiență mai mare, este nevoie de coordonarea interinstituțională a domeniului.

Capitolul III – Scopul, obiectivele generale și principiile

Scopul strategiei este stabilirea unor direcții de acțiune în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și realizării unei societăți inclusive, pe baza unor politici publice care promovează egalitatea de șanse, diversitatea, respectul (inclusiv pentru demnitatea umană) și înțelegerea reciprocă.

Obiective generale

1. Dezvoltarea unei culturi a nediscriminării, egalității de șanse, toleranței și diversității în domeniul public și privat;
2. Uniformizarea legislativă prin elaborarea Codului unic de combatere a discriminării și promovare a egalității de șanse;
3. Consolidarea cadrului instituțional în domeniu, în vederea asigurării unei mai bune implementări a principiului egalității și nediscriminării;
4. Promovarea cooperării intersectoriale și susținerea parteneriatului cu societatea civilă în realizarea și implementarea politicilor în domeniu;
5. Îmbunătățirea colectării de date în materia egalității, nediscriminării și diversității, monitorizarea, evaluarea și raportarea anuală a rezultatelor;

Principii generale

Prezenta Strategie are la bază următoarele principii generale:

1. Egalitatea de șanse;
2. Recunoașterea persoanelor aparținând unor grupuri vulnerabile ca participanți cu drepturi egale în cadrul societății;
3. Respectul pentru toleranță, diversitate și acceptarea persoanelor din grupurile dezavantajate ca parte a diversității umane;
4. Abordarea integratoare a egalității;
5. Cooperarea interinstituțională pentru a asigura coerența și eficiența utilizare a resurselor;

¹⁶ „Evaluarea externă a Strategiei naționale pentru implementarea de măsuri privind prevenirea și combaterea discriminării pentru perioada 2007-2013” – realizat la solicitarea C.N.C.D. de către experți ai Consiliului European în ianuarie 2015, studiu nepublicat, p. 7.

6. Participarea deplină și efectivă în societate indiferent de apartenența la o anumită categorie sau la un anumit grup;
7. Consultarea societății civile și a persoanelor interesate;
8. Protecția datelor cu caracter personal;
9. Finanțarea adecvată și utilizarea responsabilă a resurselor financiare alocate pentru implementarea măsurilor identificate.

Capitolul IV – Obiective specifice

Aria strategică de intervenție: dezvoltare instituțională

Parteneriat pentru egalitate

Obiective specifice:

O.S.1. Corelarea activităților în domeniul combaterii discriminării

Măsuri:

- Realizarea de parteneriate între diferitele instituții care au rol în implementarea Strategiei și stabilirea de protocoale de colaborare.
- Dezvoltarea unei baze de date, accesibile pentru public, care conține hotărârile instanțelor penale privind infracțiunile motivate de ură, ale instanțelor civile și de contencios administrativ privind faptele de discriminare, hotărârile CNCD, precum și deciziile CNA relevante pentru domeniu.
- Stabilirea metodologiilor comune privind colectarea de date legate de fenomenul discriminării.
- Elaborarea Codului unic de combatere a discriminării și promovare a egalității de șanse.
- Implementarea măsurilor de protecție a victimelor din domeniul infracțiunilor motivate de ură, prin stabilirea rolului CNCD în asistarea victimelor.

O.S.2. Dezvoltarea capacității instituționale a CNCD

Măsuri:

- Dezvoltarea rețelei de birouri teritoriale, capabilă să ofere consultanță și formare, să realizeze investigații pe plan local și să reprezinte CNCD în instanță.
- Elaborarea procedurilor privind investigația și medierea faptelor de discriminare, privind stabilirea cuantumului amenzilor aplicate, totodată și pentru monitorizarea aplicării recomandărilor formulate prin hotărâri.
- Formarea personalului în domenii cheie, precum drepturile minorităților, ale persoanelor cu dizabilități, ale persoanelor LGBTIQ, în context european.

Actualizarea site-ului instituției cu accesibilizarea și creșterea gradului de interactivitate a site-ului, inclusiv prin asigurarea posibilității de a transmite petiții, materiale de suport sau amicus curiae prin intermediul paginii web.

Aria strategică de intervenție: educație

Garantarea unui mediu educațional sigur, tolerant, inclusiv și divers

Obiective specifice:

O.S.1. Introducerea unui program educațional pentru egalitate și nediscriminare în instituțiile de învățământ primar, gimnazial și liceal

Măsuri:

- Dezvoltarea tematicii egalității și diversității în cadrul materiei Educație civică. Materia Educație civică va include informații cu privire la: nediscriminare, egalitate de șanse, diversitate și toleranță; grupuri vulnerabile; instituțiile statului cu responsabilități în acest domeniu; informații despre organizațiile non-guvernamentale care desfășoară acțiuni în acest domeniu; informații cu privire la principalele campanii naționale care promovează egalitatea și diversitatea. Curricula va fi modificată de către Ministerul Educației cu susținerea CNCN până la sfârșitul anului 2020.
- Includerea unor elemente ce permit discutarea principiului egalității și nediscriminării transversal în orele de matematică, literatură, istorie prin încurajarea editurilor de specialitate să asigure dezvoltarea de resurse educaționale de suport și materiale didactice, cu susținerea CNCN și a Ministerului Educației, inclusiv prin Institutul de Științe ale Educației.
- Orele de dirigenție vor fi dedicate cel puțin o dată pe semestru tematicii egalității și nediscriminării.
- La prima ședință anuală cu părinții sau tutorii elevilor vor fi explicate regulile referitoare la egalitate și nediscriminare aplicate în școală ca parte a regulamentului intern, se va discuta inclusiv importanța educației inclusive; tematica egalității și nediscriminării va fi rediscutată cu părinții ori de câte ori apar suspiciuni de intoleranță în clasă.
- Instituirea în instituțiile de învățământ primar, gimnazial și liceal a unei săptămâni dedicate promovării egalității de șanse și diversității; tema specifică fiecărui an urmând a fi aleasă de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în parteneriat cu Ministerul Educației.
- Introducerea obligatorie a predării noțiunilor de educație privind sexualitatea, care poate contribui la programul educațional pentru egalitate și nediscriminare, prin abordarea unor teme ce țin de relațiile de cuplu, respectul și egalitatea între femei și bărbați, violența sexuală, hărțuirea sexuală, discriminarea pe baza orientării sexuale sau a identității de gen, discriminarea persoanelor infectate cu HIV, discriminarea elevilor însărcinate, etc.

O.S.2. Stabilirea unor criterii de acreditare a unităților de învățământ superior bazate pe modul de promovare a principiului egalității și diversității. Îmbunătățirea cadrului instituțional al unităților de învățământ superior în vederea promovării egalității și diversității

Măsuri:

Cu coordonarea Ministerului Educației Naționale și Cercetării Științifice și a Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Superior, respectând autonomia universitară, instituțiile de învățământ superior vor elabora o strategie anti-discriminare care ar putea cuprinde următoarele acțiuni:

- Includerea cel puțin a unui curs de promovare a egalității, a diversității și de combatere a discriminării în curricula de studiu în cadrul modului psiho-pedagogic.
- Cel puțin o campanie pe an de promovare a egalității, a diversității și de combatere a discriminării și a hărțuirii sexuale în cadrul instituției de învățământ superior.
- Organizarea unei sesiuni de comunicări științifice pe an cu tematica egalității și diversității.
- Stabilirea unei proceduri interne de depunere și soluționare a plângerilor referitoare la discriminare și hărțuire sexuală.
- Introducerea unui capitol cu privire la egalitate și nediscriminare în Raportul anual privind starea învățământului superior, trimiterea acestui capitol și către CNCN.

În procedura de acreditare a instituțiilor de învățământ va exista cel puțin un criteriu de condiționare legat de respectarea și promovarea principiului egalității și nediscriminării.

Includerea principiului egalității și nediscriminării ca materie obligatorie în curricula facultăților de profil juridic, sociologie, asistență socială, psihologie, pedagogie, administrație publică, științe politice, jurnalism, comunicare, publicitate, medicină, Academia de Poliție; și ca subiect obligatoriu în cadrul unui curs pentru restul facultăților din cadrul universităților.

O.S.3. Formarea inițială și continuă a cadrelor didactice cu privire la egalitate și nediscriminare

Măsuri:

- Includerea unui curs privind egalitatea, nediscriminarea, diversitatea și educația inclusivă, specificul formării diferitelor grupuri vulnerabile în modulul psiho-pedagogic organizat în cadrul universităților și facultăților din România pentru viitorii profesori.
- Includerea materiei „Egalitate și nediscriminare” ca disciplină obligatorie pentru elevii liceelor cu profil pedagogic.
- Manualele școlare și materialele didactice în domeniul egalității, nediscriminării și diversității vor fi avizate de CNCD înainte de aprobarea acordată de către Ministerul Educației.
- CNCD și Ministerul Educației vor stabili criteriile în domeniul egalității, nediscriminării și diversității prin care să se evalueze toate manualele didactice, pentru toate materiile a căror nerespectare să conducă la anularea aprobării acordate de Ministerul Educației.
- Realizarea a cel puțin unei sesiuni de instruire pe an a cadrelor didactice de către Inspectoratele școlare județene și Inspectoratul Școlar al Municipiului București pe tematica egalității, nediscriminării și educației inclusive.
- Realizarea a cel puțin unei sesiuni de instruire pe an a directorilor instituțiilor de învățământ, inspectorilor școlari și a mediatorilor școlari pe tema egalității, nediscriminării, diversității și educației inclusive de către CNCD.
- Includerea tematicii nediscriminare, egalitate de șanse, diversitate și educație inclusivă în bibliografia de concurs pentru examenele profesionale necesare obținerii titlului de cadru didactic și promovării în profesie.
- În fișa de evaluare a cadrelor didactice din învățământul preuniversitar va fi inclus cel puțin un criteriu de performanță cu privire la promovarea egalității, nediscriminării, diversității și educației inclusive.
- Adoptarea de către unitățile de învățământ a unui plan anual de acțiuni menite să promoveze egalitatea, nediscriminarea, diversitatea și educația inclusivă.

O.S.4. Crearea infrastructurii resurselor umane pentru promovarea egalității și nediscriminării

Măsuri:

- Stabilirea unui grup de experți care elaborează programele și materialele de suport pentru educația preuniversitară în domeniul promovării egalității și nediscriminării.
- Instruirea în domeniul egalității, nediscriminării și educației inclusive a persoanelor care asigură formarea continuă a personalului din învățământul preuniversitar.
- Stabilirea de sancțiuni pentru cadrele didactice care încalcă prevederile egalității și nediscriminării și a unui proces intern prin care elevii, părinții sau alte cadre didactice pot depune plângeri anonime sau oficiale privind atitudini discriminatorii ale cadrelor didactice.
- Lărgirea competențelor mediatorilor școlari astfel încât să se ocupe de toți elevii dintr-o unitate de învățământ care aparțin unui grup vulnerabil.
- Stabilirea unei rețele de educatori „peer to peer” alcătuită din tineri cu vârste apropiate elevilor.
- Pregătirea personalului pentru extinderea promovării egalității și nediscriminării către alte spații destinate activităților extracurriculare și extrașcolare, precum centrele de tineret aflate în subordinea Ministerului Tineretului și Sportului sau rețeaua Biblionet a bibliotecilor publice.

O.S.5. Eliminarea segregării elevilor

Măsuri:

- Organizarea de către CNCD și MEC a cel puțin unei campanii anuale de informare publică privind efectele negative ale segregării educaționale.
- Adoptarea de norme metodologice pentru definirea și identificarea segregării educaționale, a accesului la educația de calitate, a măsurilor specifice și a sancțiunilor aplicate.

- Organizarea de către Inspectoratele școlare județene și Inspectoratul Școlar al Municipiului București a cel puțin unui eveniment educațional pe an în fiecare județ menit să le permită grupurilor vulnerabile și grupurilor nevulnerabile să împărtășească valori, tradiții și experiențe (tabere, etc.).

O.S.6. Colectarea de date relevante pentru egalitate

Măsuri:

- Elaborarea de către CNCD în parteneriat cu Ministerul Educației, Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal și Institutul Național de Statistică a unor instrumente standardizate de analiză, colectare de date, planificare, comunicare între autoritățile publice specifice, locale și centrale, în legătură cu accesul la educația de calitate al grupurilor vulnerabile și cu abandonul școlar.
- Colectarea anuală de date cu privire la discriminare și egalitate (genul, etnia, religia, dizabilitatea, situația familială, alte criterii printre elevi, studenți, corpul profesoral) în instituțiile de învățământ superior, prezentarea acestora în cadrul raportului anual realizat de unitățile de învățământ și predat ARACIS și CNCD.
- Realizarea de către inspectoratele școlare a unui raport anual de egalitate în domeniul educației (inclusiv a accesului la educația de calitate) pe baza informațiilor colectate de la școli în vederea alocării de fonduri suplimentare școlilor pentru a crește performanțele copiilor aparținând grupurilor vulnerabile, centralizarea acestor date de către Ministerul Educației și includerea lor într-un capitol al Raportului anual despre starea învățământului.
- Realizarea de către Ministerul Educației în parteneriat cu CNCD, Institutul de Științe ale Educației și Institutul Național de Statistică a unor cercetări calitative privind situația grupurilor vulnerabile în domeniul accesului la educația de calitate și prevenirii abandonului școlar.
- Monitorizarea de către Ministerul Educației în parteneriat cu CNCD a inițiativelor de bune practici în domeniul accesului la educația de calitate în relație cu grupurile vulnerabile și prevenirea abandonului școlar.

Aria strategică de intervenție: egalitate și nediscriminare pe piața muncii în profesie și angajare

Un mediu de lucru accesibil, echitabil și divers

Obiective specifice:

O.S.1. Asigurarea respectării egalității dintre femei și bărbați

Măsuri:

- Colectarea datelor de către Institutul Național de Statistică privind numărul de femei în poziții de top și alte funcții de decizie în sectorul public și privat, în vederea elaborării politicilor publice pentru creșterea acestui număr cu 40% până în 2023.
- Modificarea legislației electorale pentru a asigura paritatea de gen pe locurile eligibile sub sancțiunea neînregistrării listelor de către birourile electorale, obținând creșterea reprezentativității femeilor în politică la minimum 30% până în 2023, atât în Camera Deputaților și Senat cât și în ministere.
- Raportarea periodică la inspectoratele teritoriale de muncă a salariilor, beneficiilor, concediilor, modificărilor de statut, concedierilor, în forma unui audit al diversității, pentru angajatori (și din domeniul privat, și din domeniul public), începând cu anul 2020.
- Încurajarea, respectiv menținerea încurajării unde există deja, a oportunităților economice pentru femeile din mediul rural, mamele singure și familiile monoparentale, femeile victime ale violenței domestice, femeile sărace, prin scutirea de impozite a angajatorilor.

O.S.2. Informare și conștientizare privind egalitatea, nediscriminarea și diversitatea în domeniul profesiei și angajării

Măsuri:

- Elaborarea de către Ministerul Muncii, în parteneriat cu CNCD, a unui studiu de evaluare a structurii legislative, instituționale și organizaționale a pieței muncii în România cu scopul de a identifica lacunele, riscurile și oportunitățile în materie de combatere a discriminării, atât în mediul public, cât și în mediul privat.
- Încheierea unui parteneriat-cadru de colaborare a CNCD-ului cu Camerele de Comerț Județene în vederea realizării unor sesiuni anuale de informare și conștientizare cu privire la egalitate, nediscriminare, diversitate, hărțuire sexuală, mobbing.
- Formarea de către CNCD a câte cel puțin doi experți în cadrul fiecărui sindicat național cu privire la cunoașterea legislației anti-discriminare și a organismelor și mecanismelor de plângere, mediere, reconciliere.
- Formarea de către CNCD a cel puțin câte doi experți la nivelul ITM-urilor, AJOFM-urilor, DJASPC-urilor cu privire la cunoașterea legislației anti-discriminare și a organismelor și mecanismelor de plângere, mediere, reconciliere; aceștia vor participa la cursuri anuale în domeniul nediscriminării și al egalității de șanse.

O.S.3. Includerea principiului egalității și nediscriminării în cadrul de reglementare a angajării și profesiei

Măsuri:

- Elaborarea unui cod de conduită pentru angajatorii din sectorul public și privat privind prevenirea și combaterea discriminării, a hărțuirii, a mobbingului, care se depune în mod obligatoriu la ITM.
- Elaborarea unor norme metodologice de către CNCD pentru crearea unui mecanism de raportare a comportamentelor și atitudinilor discriminatorii la locul de muncă pentru orice instituție publică, indiferent de numărul de angajați, precum și pentru orice angajator privat cu cel puțin 50 de angajați.
- Obligativitatea instructajului la angajare în cadrul protecției muncii cu privire la prevenirea și combaterea discriminării, a hărțuirii și a fenomenului de mobbing.
- Includerea în contractele individuale de muncă a obligativității angajatorului cu privire la respectarea dreptului de egalitate și nediscriminare a angajatului, care să prevadă explicit plata egală pentru munca egală și să conțină mențiuni referitoare la hărțuire, mobbing, exploatare prin muncă, precum și prezentarea mecanismelor de sesizare aflate la dispoziția angajaților.

O.S.4. Promovarea unui model al independenței și incluziunii persoanelor vulnerabile și/sau dezavantajate în domeniul muncii

Măsuri:

- Realizarea de către Ministerul Muncii, în parteneriat cu CNCD, a unor materiale educaționale accesibile pentru managerii structurilor de economie socială în vederea dobândirii competențelor necesare de planificare a unei afaceri, antreprenoriat, marketing și vânzări, management financiar, resurse umane, care să includă eficient membri ai grupurilor dezavantajate.
- Organizarea periodică de către AJOFM-uri a unor cursuri pentru încurajarea inițierii, consolidarea capacității, susținerea și promovarea structurilor de economie socială și/sau realizate de membri ai grupurilor vulnerabile și/sau dezavantajate ca instrument durabil pentru dezvoltarea economică și crearea de bunăstare și de locuri de muncă la nivel regional.
- Acordarea unor facilități fiscale, începând cu 2020, a operatorilor economici care realizează contracte de achiziții publice și care fac dovada că au achiziționat produse sau au subcontractat servicii de la persoane dezavantajate și/sau vulnerabile.

O.S.5. Monitorizarea respectării principiului egalității și nediscriminării

Măsuri:

- Crearea în cadrul ITM-urilor a unui sistem unitar de colectare a datelor relevante criteriului gen, vârstă, etnie, dizabilitate.
- Monitorizarea și analiza datelor/statisticilor de către ITM-uri referitoare la discriminare în domeniul economic, în materie de angajare și profesie, în legătură cu diferențele acordării drepturilor salariale între femei și bărbați, precum și pentru persoanele aparținând unor grupuri vulnerabile.
- Colectarea de date privind nivelul de angajare pentru grupurile vulnerabile, în vederea elaborării unor strategii de formare și reinsertie profesională, de către Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă.
- Includerea printre atribuțiile Inspectoratelor de Muncă Teritoriale și a controlului respectării de către angajatori a prevederilor cuprinse în legislația anti-discriminare.
- Elaborarea unui registru al instituțiilor publice care au încălcat legislația anti-discriminare și ținerea evidenței la Secretariatul General al Guvernului, pentru adoptarea unor măsuri administrative.
- Elaborarea unui registru al persoanelor juridice de drept privat care au încălcat legislația anti-discriminare și ținerea evidenței la Registrul Comerțului în vederea declanșării procedurii de suspendare sau retragere a autorizației de funcționare, în condițiile legale.
- Stabilirea unor avantaje fiscale angajatorilor care oferă măsuri suplimentare de protecție pentru persoanele care provin din grupuri vulnerabile.
- Colectarea anuală de date privind bunele practici din statele UE de către Ministerul Afacerilor Externe și Ministerul Muncii și Justiției Sociale, comunicarea acestora către instituțiile interesate, în scopul adaptării acestora la specificul României.
- Stabilirea unei grile de salarizare în instituțiile publice care să diminueze diferențele salariale din domeniile feminizate (educație, sănătate, etc) comparativ cu domeniile masculinizate (poliție, apărare, servicii secrete, etc).

Aria strategică de intervenție: Locuire

Politici de locuire cu respectarea principiului egalității și nediscriminării

Obiective specifice:

O.S.1. Îmbunătățirea cadrului legislativ prin includerea de prevederi menite să promoveze egalitatea și nediscriminarea în domeniul locuirii

Măsuri:

- Stabilirea prin lege a punctajului pe baza căruia se acordă locuințele sociale, promovând accesul persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile.
- Stabilirea prin lege a unor cote obligatorii privind construirea locuințelor sociale, prin integrarea acestora în clădiri care nu au fost realizate cu scopul exclusiv de a oferi locuințe sociale, prevenind astfel segregarea rezidențială.
- Condiționarea prin lege a realizării evacuărilor de asigurarea dreptului la locuire și actualizarea legislației referitoare la locuire.

O.S.2. Realizarea unor programe de stat menite să promoveze egalitatea și nediscriminarea în domeniul locuirii

Măsuri:

- Realizarea unui parteneriat între CNCD și Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice în vederea implementării „Strategiei naționale a locuirii” în ceea ce privește persoanele care aparțin unor grupuri vulnerabile.
- Construirea de adăposturi destinate victimelor violenței domestice.

O.S.3. Adaptarea locuințelor și spațiilor publice în vederea accesibilizării acestora

Măsuri:

- Condiționarea avizării construcției și renovării clădirilor destinate publicului de realizarea accesibilizării lor.
- Acordarea de ajutoare financiare de către autoritățile publice locale în vederea adaptării locuințelor pentru persoanele cu nevoi speciale, în funcție de venitul lor, inclusiv prin acordarea de reduceri ale taxelor.
- Controlarea sistematică a respectării legislației privind accesibilizarea spațiului public de către Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială.

Aria strategică de intervenție: sănătate

Acces nediscriminatoriu la servicii de sănătate de calitate

Obiective specifice:

O.S.1. Încurajarea activităților menite să crească nivelul de informare și conștientizare a cadrelor medicale cu privire la egalitate, nediscriminare și diversitate

Măsuri:

- Formarea personalului medical, de către CNCD în parteneriat cu Ministerul Sănătății, cu privire la egalitate, nediscriminare și diversitate.
- Includerea, în cursurile de etică medicală în școlile postliceale, colegiile de specialitate și facultățile de medicină, a tematicii egalității și nediscriminării.

O.S.2. Îmbunătățirea cadrului legislativ prin includerea de prevederi menite să promoveze egalitatea și nediscriminarea în accesul la servicii de sănătate

Măsuri:

- Extinderea categoriilor de persoane care beneficiază de asigurare medicală fără a plăti contribuția, astfel încât art. 213 din Legea nr. 95/2006 să includă și mamele singure cu un venit mic, respectiv persoanele care sunt victime ale violenței domestice.
- Modificarea Legii nr. 95/2006 actualizată privind reforma în domeniul sănătății, prin includerea și definirea statutului mediatorilor sanitari.
- Lărgirea competențelor mediatorilor sanitari pentru a se adresa mai multor categorii vulnerabile: persoane cu dizabilități, persoane în vârstă, persoane aparținând unor minorități religioase sau sexuale, persoane fără venituri sau aflate în șomaj.
- Elaborarea de către Ministerul Sănătății a unor protocoale pentru lucrul cu persoanele transgender.

O.S.3. Îmbunătățirea cadrului instituțional referitor la accesul la servicii de sănătate

Măsuri:

- Consolidarea capacității instituționale a autorităților locale prin dezvoltarea rețelei de mediatorii sanitari.
- Introducerea unor sancțiuni eficiente de către Colegiul Medicilor în ceea ce privește personalul medical față de care se constată că promovează atitudini și/sau practici discriminatorii.

Aria strategică de intervenție: administrație publică

O administrație publică echitabilă și diversă

Obiective specifice:

O.S.1. Promovarea egalității și nediscriminării la nivelul administrației publice

Măsuri:

- Includerea în bibliografia de examen pentru ocuparea funcțiilor publice vacante a tematicii nediscriminării, egalității și diversității propusă de CNCD.
- Realizarea a cel puțin două sesiuni de instruire anuale (una pentru managementul instituțiilor publice și una pentru funcționarii publici care lucrează direct cu publicul) pe tema egalității, nediscriminării și diversității, organizată de Agenția Națională a Funcționarilor Publici în parteneriat cu CNCD.

O.S. 2 Monitorizarea și implementarea egalității și nediscriminării în domeniul administrație publică

Măsuri:

- Elaborarea în fiecare an de către consiliile județene a unui plan de promovare a egalității, nediscriminării și diversității la nivelul administrației locale.
- Realizarea de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici a unui raport anual cu privire la situația implementării măsurilor de egalitate și nediscriminare.

Aria strategică de intervenție: dreptul la demnitate

Respect pentru diversitate și respectarea demnității umane

Obiective specifice:

O.S.1. Uniformizarea cazuisticii în domeniul dreptului la demnitate

Măsuri:

- Elaborarea unui ghid privind echilibrul dintre dreptul la demnitate și libertatea de expresie (inclusiv privind sancționarea încălcării dreptului la demnitate în cazurile de abuz al libertății de exprimare prin promovarea unui discurs discriminator) de către CNCD în parteneriat cu experții în domeniu și diseminarea ghidului în cadrul publicului specializat.
- Formarea magistraților și studenților de la facultățile de drept privind conținutul ghidului.

O.S.2. Formarea unei opinii publice care se opune încălcării dreptului la demnitate a grupurilor vulnerabile și responsabilizarea formatorilor de opinie, astfel încât să înțeleagă consecințele abuzului liberei exprimări prin promovarea unor mesaje discriminatorii

Măsuri:

- Publicarea hotărârilor CNCD și a instanțelor de judecată din domeniul dreptului la demnitate pe site-ul CNCD cu introducerea de filtre de căutare.
- Organizarea unor sesiuni de formare pentru studenții facultăților de jurnalism și de științe politice de către CNCD.

O.S.3. Întărirea capacității reprezentanților Ministerului Public și al MAI care participă la cercetarea penală privind identificarea motivației de ură

Măsuri:

- Stabilirea unui protocol de colaborare între CNCD și Parchetul General și MAI pentru a permite coordonarea inter-instituțională în cazurile care prezintă elemente ce ar putea indica existența unor fapte de discriminare sau infracțiuni motivate de ură.
- Obligarea la solicitarea din partea CNCD a unor puncte de vedere privind existența motivației de ură în cazurile instrumentate de către procurori care includ elemente ce pot indica faptul că ne aflăm în prezența unor infracțiuni motivate de ură.
- Formarea polițiștilor din cercetare penală și a procurorilor în ceea ce privește recunoașterea, anchetarea și sancționarea infracțiunilor motivate de ură, lucrul cu grupurile vulnerabile prin introducerea acestui subiect în formarea profesională continuă a acestor grupuri.

Capitolul V- Rezultate și indicatori

Ca urmare a implementării eficiente a prezentei strategii vor fi atinse următoarele rezultate, cu următorii indicatori:

| Rezultate | Indicatori | Responsabili |
|---|---|--|
| Aria strategică: dezvoltare instituțională | | |
| Parteneriate între instituțiile care au rol în implementarea Strategiei | Protocoale de colaborare încheiate între instituțiile care au rol în implementarea Strategiei Metodologice privind colectarea de date legate de fenomenul discriminării | Secretariatul General al Guvernului, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal și Institutul Național de Statistică |
| Legislație îmbunătățită | Cod unic de combatere a discriminării și promovare a egalității de șanse Măsurile de protecție a victimelor din domeniul infracțiunilor motivate de ură | Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Ministerul Justiției |
| CNCD mai performant | 10 birouri teritoriale anual, cu câte doi angajați, până la acoperirea tuturor județelor Proceduri de investigație, de mediere, privind aplicarea amenzilor și pentru monitorizarea respectării recomandărilor și monitorizare pro-activă a discriminării Participare la un curs pe an al personalului care lucrează în domeniul juridic pe teme cum ar fi drepturile minorităților, ale persoanelor cu dizabilități, ale persoanelor LGBTIQ, în context european | Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării |

| | | |
|--|---|--|
| | Site interactiv al CNCD, inclusiv cu o bază de date ce conține hotărârile din domeniul discriminării (inclusiv ale instanțelor de judecată) | |
| Aria strategică: educație | | |
| Introducerea tematicii egalității și nediscriminării în instituțiile de educație preuniversitară | <p>Manuale de educație civică cu informațiile necesare din domeniul egalității, nediscriminării, diversității</p> <p>O săptămână/an dedicată egalității, nediscriminării, diversității</p> <p>O oră de dirigenție/semestru dedicată egalității, nediscriminării, diversității</p> <p>O oră de dirigenție/an dedicată educației privind sexualitatea</p> <p>O ședință cu părinții/semestru dedicată egalității, nediscriminării, diversității</p> <p>Un curs despre egalitate, nediscriminare și diversitate în cadrul modulului psiho-pedagogic dedicat viitorilor profesori</p> <p>O temă despre egalitate, nediscriminare și diversitate inclusă în bibliografia de concurs pentru posturile din învățământ</p> <p>O instruire/an/județ pentru inspectorii școlari, directorii unităților de învățământ, mediatori școlari, profesori</p> <p>Un eveniment educațional/pe an/județ pentru dialog între diferite grupuri</p> <p>O campanie națională împotriva segregării, pentru promovarea educației incluzive, a egalității, nediscriminării și diversității</p> | Ministerul Educației Naționale și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării |
| Sistem universitar mai echitabil și mai divers | <p>Strategie anti-discriminare pentru fiecare universitate</p> <p>Un curs de promovare a egalității, a diversității și de combatere a discriminării în curricula de studiu, unde este cazul</p> | Ministerul Educației Naționale, ARACIS |

| | | |
|--|---|--------------------------------|
| | <p>O campanie de informare și conștientizare pe an/universitate</p> <p>Un raport pe an/pe universitate</p> | |
| Infrastructură umană consolidată în domeniu | <p>Un ghid pentru toate cadrele didactice privind domeniul egalității, nediscriminării, diversității</p> <p>O sesiune de instruire pe an a cadrelor didactice pe tematica egalității, nediscriminării și educației incluzive</p> <p>O sesiune de instruire pe an a directorilor instituțiilor, a inspectorilor școlari, a consilierilor școlari și a mediatorilor școlari pe tematica egalității, nediscriminării și educației incluzive</p> <p>Tematica egalității, nediscriminării și educației incluzive introdusă în bibliografia de concurs pentru examenele profesionale</p> <p>Un criteriu de performanță în fișa de evaluare a cadrelor didactice cu privire la promovarea egalității, nediscriminării și educației incluzive</p> <p>Un plan anual pe școală menit să promoveze egalitatea, nediscriminarea și educația incluzivă</p> <p>Un regulament intern pe școală care include procedura internă de a depune plângeri și de a sancționa persoanele care comit fapte de discriminare</p> <p>Competențe lărgite pentru mediatorii școlari</p> | Ministerul Educației Naționale |
| Educație nesegregată | <p>O campanie de informare pe an privind efectele negative ale segregării</p> <p>Un eveniment educațional pe an, de nivel județean, pentru promovarea diversității</p> | Ministerul Educației Naționale |
| Bază de date privind promovarea egalității, nediscriminării și educației incluzive | <p>Instrument standardizat de colectare de date</p> <p>Raport anual pe universitate</p> | Ministerul Educației Naționale |

| | | |
|---|---|---|
| | <p>Raport anual pe județe privind educația preuniversitară</p> <p>Patru cercetări calitative pe an privind situația grupurilor vulnerabile în accesul la educație</p> <p>Patru studii de monitorizare pe an a inițiativelor de bune practici în domeniul accesului la educație</p> | |
| Aria strategică: profesie și angajare | | |
| <p>Accesul grupurilor vulnerabile pe piața muncii</p> | <p>Bază de date privind accesul la muncă al grupurilor vulnerabile</p> <p>Legislație electorală care asigură paritatea de gen</p> <p>Creșterea reprezentativității femeilor în poziții de top în sectorul public și privat la minimum 40% până în anul 2023</p> <p>Creșterea reprezentativității femeilor în politică la minimum 30% până în anul 2023</p> <p>Introducerea sistemului de auditare a diversității din anul 2020</p> <p>Lărgirea oportunităților economice pentru persoanele aparținând unor grupuri vulnerabile</p> | <p>Ministerul Muncii și Justiției Sociale</p> |
| <p>Informare și conștientizare cu privire la egalitate, nediscriminare și diversitate, reglementări în angajare</p> | <p>Un studiu de evaluare a pieței muncii</p> <p>Patru sesiuni anuale de formare la nivelul instituțiilor publice și companiilor private</p> <p>Patru sesiuni anuale de formare pentru personalul din ITM, AJOFM, DJASPC</p> <p>Patru sesiuni anuale de formare pentru reprezentanții sindicatelor</p> <p>Cod de conduită privind prevenirea și combaterea discriminării</p> <p>Normă metodologică pentru crearea unui mecanism de raportare a discriminării</p> <p>Un instructaj anual în cadrul protecției muncii cu privire la egalitate, nediscriminare, diversitate</p> | <p>Ministerul Muncii și Justiției Sociale</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>O clauză în contractul individual de muncă cu privire la egalitate, nediscriminare, diversitate</p> <p>Patru materiale educaționale pe an în domeniul dobândirii competențelor antreprenoriale pentru membri grupurilor dezavantajate</p> <p>Patru cursuri pe an organizate de AJOFM-uri pentru încurajarea structurilor de economie socială</p> <p>Facilități fiscale din anul 2018 pentru operatorii economici care beneficiază de serviciile economiei sociale</p> | |
| Sistem de monitorizare a implementării măsurilor de egalitate, nediscriminare și diversitate | <p>Un mecanism intern de soluționare a plângerilor/companie cu cel puțin 50 de angajați</p> <p>Sistem de colectare a datelor de către ITM-uri, AJOFM-uri</p> <p>Un registru al instituțiilor publice și un registru al persoanelor juridice de drept privat care au încălcat legislația antidiscriminare</p> <p>Avantaje fiscale din anul 2018 pentru operatorii economici care oferă măsuri suplimentare de protecție persoanelor care provin din grupuri vulnerabile</p> <p>Grilă de salarizare în instituțiile publice care diminuează diferențele salariale între domeniile feminizate și domeniile masculinizate</p> | Ministerul Muncii și Justiție Sociale |
| | <p>Un studiu anual privind asigurarea accesului la locul de muncă, pentru persoanele provenind din grupuri vulnerabile, în statele Uniunii Europene</p> | Ministerul Afacerilor Externe, Ministerul Muncii și Justiției Sociale |
| Aria strategică: locuire | | |
| Cadru legislativ incluziv | <p>Legislație care stabilește punctajul pentru obținerea locuințelor sociale</p> <p>Legislație care stabilește cote obligatorii autorităților publice</p> | Ministerul Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene |

| | | |
|---|---|---|
| | locale privind realizarea locuințelor sociale nesegregate Legislație care stabilește condițiile evacuărilor forțate | |
| Adăposturi pentru victimele violențelor domestice | Centre în toate localitățile cu peste 50.000 de locuitori pentru victimele violenței domestice până în 2023 | Ministerul Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene Ministerul Muncii și Justiției Sociale |
| Locuințe și spații publice adaptate pentru persoanele cu dizabilități | Normă metodologică privind avizarea construcției și renovării clădirilor care include accesibilizarea obligatorie Normă metodologică privind acordarea de ajutoare financiare de către autoritățile publice locale pentru accesibilizarea locuințelor | Ministerul Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene |
| | Plan de control al accesibilizării spațiilor publice | Ministerul Muncii și Justiției Sociale |
| Aria strategică: sănătate | | |
| Cadre sanitare informate și conștientizate | O sesiune de training/an/ unitate spitalicească cu privire la egalitate, nediscriminare și diversitate Un curs de egalitate, nediscriminare și diversitate/facultate de medicină | Ministerul Sănătății |
| Acces lărgit la servicii de sănătate | Completarea legislației privind categoriile de persoane care beneficiază de asigurarea medicală fără plata contribuțiilor Legislație care definește definirea și statutul mediatorilor sanitari Creșterea numărului de mediatori sanitari cu cel puțin 30% până în anul 2023 Protocol pentru lucrul cu persoanele transgender Normă metodologică pentru sancționarea cadrelor medicale cu atitudine discriminatorie | Ministerul Sănătății |
| Aria strategică: administrație publică | | |
| Funcționari publici informați | Bibliografie de examen cu privire la egalitate, nediscriminare și diversitate pentru ocuparea funcțiilor publice | Agenția Națională a Funcționarilor Publici |

| | | |
|---|---|---|
| | O sesiune de instruire/an pentru managementul instituțiilor publice și o sesiune de instruire/an pentru funcționarii publici care lucrează direct cu publicul | |
| Monitorizarea implementării măsurilor de egalitate și nediscriminare | Un plan/an/Consiliu județean pentru promovarea egalității, nediscriminării și diversității la nivelul administrației publice | Ministerul Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene |
| | Includerea unei secțiuni cu privire la situația implementării măsurilor de egalitate și nediscriminare în administrația publică în Raportul privind monitorizarea respectării normelor de conduită de către funcționarii publici și a implementării procedurilor disciplinare (elaborat semestrial) | Agenția Națională a Funcționarilor Publici |
| Aria strategică: dreptul la demnitate | | |
| Existența unei cazuistici concordante în domeniu | Un ghid privind echilibrul dintre dreptul la demnitate și libertatea de expresie Trei sesiuni de formări pe an pentru magistrați Trei sesiuni de formări pe an pentru studenții facultăților de drept | Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării |
| Opinie publică care se opune în mai mare măsură încălcării dreptului la demnitate | Câte trei sesiuni de formare pe an pentru studenții facultăților de jurnalism și de științe politice | |
| Cercetare penală mai eficientă a infracțiunilor motivate de ură | Legislație care prevede obligativitatea solicitării punctelor de vedere de la CNCD în cercetarea penală a infracțiunilor motivate de ură Cinci sesiuni de formare pe an a polițiștilor din cercetarea penală și a procurorilor pe domeniul infracțiunilor motivate de ură | Ministerul Public |

Capitolul VI – Finanțare

Așa cum arată EQUINET, finanțarea necorespunzătoare a activităților de combatere a discriminării în multe state din Uniunea Europeană are ca efect subminarea capacității instituțiilor de egalitate de a-și atinge potențialul maxim¹⁷. Având în vedere bugetul limitat al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării privind dezvoltarea unor programe proprii, este nevoie de o colaborare interinstituțională inclusiv în domeniul finanțării. Astfel, activitățile Strategiei vor fi finanțate de instituțiile responsabile de implementare și în concordanță cu protocoalele de colaborare încheiate între instituțiile care au rol în implementarea Strategiei.

Proiecțiile bugetare de susținere a măsurilor prevăzute în cadrul prezentei strategii sunt elaborate în fiecare an pentru anul următor și reprezintă o condiționalitate a implementării strategiei.

Capitolul VII - Monitorizare și evaluare

În luna ianuarie a fiecărui an, instituțiile responsabile trimit către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării un raport privind activitățile desfășurate în cadrul Strategiei. Raportul anual al CNCD, care se depune la parlament, va conține un capitol privind implementarea Strategiei, bazat pe informațiile obținute de la instituțiile responsabile cu implementarea Strategiei.

La nevoie, în luna aprilie a fiecărui an vor fi revizuite protocoalele de colaborare, pentru eficientizarea activităților în care nu se observă progrese conform indicatorilor stabiliți.

¹⁷ „Equality Bodies and Equinet” – realizat de EQUINET, 2016, http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/equinet_brochure_2016_web.pdf.