



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POSDRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

Proiect

Strategia pentru promovarea egalității de șanse și a nediscriminării pe piața muncii pentru grupurile vulnerabile

1. Introducere

Prezentul proiect de strategie este un document de politici publice pe termen mediu (până la 4 ani) și lung (mai mult de 4 ani) care definește, în principiu, propuneri pentru politica Guvernului în domeniul promovării egalității de șanse și a nediscriminării pe piața muncii pentru grupurile defavorizate, cu un accent ridicat în privința grupului de risc reprezentat de femeile rome.

Strategia a fost elaborată în cadrul proiectului „**Împuternicirea femeilor rome pe piața muncii**” / POSDRU/97/6.3/S/52040, **activitatea 5 - Crearea unei rețele interprofesionale care să lucreze cu și pentru femeile rome.**

O primă variantă a strategiei a fost prezentată, spre consultare, pe pagina de internet a Agenției de Dezvoltare Comunitară ”Împreună” în luna septembrie a anului 2011, iar în lunile septembrie și octombrie a aceluiași an, au avut loc trei runde de consultări pe text și o conferință cu participarea instituțiilor publice și a societății civile, sindicate.

Strategia este elaborată în vederea formulării unei noi politici publice în domeniu, respectiv pentru îmbunătățirea semnificativă a politicilor publice existente pentru promovarea egalității de șanse și nediscriminării pe piața muncii pentru grupurile defavorizate.

Documentul vizează situația persoanelor aparținând grupurilor defavorizate care sunt angajate, desfășoară activități economice sau au diferite profesii.

Perioada de implementare a prezentei strategii este 2012-2020.

2. Informații generale relevante

Creșterea ocupării forței de muncă și combaterea sărăciei și excluderii sociale constituie obiective principale ale Strategiei Europa 2020.¹ Atingerea acestor obiective este strâns legată de implementarea unor politici publice pentru grupurile defavorizate. Platforma Europeană împotriva sărăciei și excluderii sociale enumeră printre acțiunile cheie: îmbunătățirea accesului la muncă, securitate socială, servicii esențiale (sănătate, locuire, etc...), și educație; o mai bună folosire a fondurilor europene pentru a sprijini incluziunea socială și

¹ Document – Cele 5 obiective ale Strategiei Europa 2020 - http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_ro.htm



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POSDRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

combate discriminarea; inovație socială pentru a găsi soluții inteligente în Europa post-criză, mai ales în ceea ce privește sprijinul social mai eficient.²

În România Raportul Comisiei Prezidențiale Pentru Analiza Riscurilor Sociale și Demografice – Administrația Prezidențială România – a identificat în cercetarea Riscuri și Inechități sociale în România **cinci riscuri majore ale pieței forței de muncă din România:** (1) munca în sectorul informal, (2) munca în sectorul gospodăriilor (agricultură de subsistență); (3) șomajul de lungă durată; (4) descurajarea de a intra pe piața muncii și (5) sărăcia celor care muncesc.³

Potrivit raportului de mai sus, **grupurile care se confruntă în cea mai mare măsură cu aceste riscuri sunt: tinerii, populația din mediul rural, populația de etnie romă, femeile, populația cu nivel redus de educație și de calificare.**

De asemenea, în varianta extinsă a Raportului Comisiei Prezidențiale Pentru Analiza Riscurilor Sociale și Demografice cu titlul Riscuri și Inechități sociale, grupurile sociale cu risc ridicat de excluziune socială sunt: copii în situații de risc, persoanele adulte fără adăpost (PAFA Homeless), Persoanele cu dizabilități, persoanele de etnie romă în situații de risc, persoanele cu HIV/SIDA, persoanele dependente de (droguri ilegale, de alcool, tutun etc.), persoanele victime ale traficului, persoanele victime ale prostituției și persoanele victime ale violenței domestice.

Din materialele analizate constatăm că se utilizează denumirea de "grupuri vulnerabile", "grupuri de risc" sau "categorie defavorizată"⁴. Toate aceste denumiri au caracteristici comune, adică suntem în prezența acelei categorii de persoane care **fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor din cauza diferențelor socio-economice față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare.**

Prin aceste caracteristici comune definește legea, conform art. 4 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare categoria defavorizată.⁵ Aceeași lege recunoaște categoria defavorizată ca un criteriu de discriminare și consacră măsurile afirmative și cele

² Platforma Europeană de Combatere a Sărăciei și Excluziunii Sociale – Metode – Acțiuni esențiale, http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_ro.htm

³ Comisia Prezidențială pentru Analiza Riscurilor Sociale și Demografice, Riscuri și inechități sociale, Raport sinteză, pag. 15, www.presidency.ro

⁴ Comisia Prezidențială pentru Analiza Riscurilor Sociale și Demografice, Riscuri și inechități sociale, Raport sinteză; Strategia Națională de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării (2007-2013), Mon. Of. nr. 674/2007; Barometru de Incluziune Socială 2010 – Sondaj reprezentativ la nivel național, www.observatorul-social.ro; Fleck, Gabor, Cosima, Rughinis, *Vino mai aproape, incluziunea și excluziunea romilor în societatea românească de azi*, ed. Human Dynamics 2008, Agenția Națională pentru Romi; etc.

⁵ Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, Mon. Of. al României, Partea I, nr. 626 din 20 iulie 2006



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSERU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POSDRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

pozitive ca fiind acțiuni de protecție a persoanelor aparținând unei categorii defavorizate.⁶

Pornind de la definiția legală a categoriei de persoane defavorizate (grupuri vulnerabile) vom analiza situația cetățenilor români aparținând minorității rome din România, în subsidiar situația femeilor, cetățeni români aparținând minorității rome. Elaborarea Strategiei are în vedere grupurile vulnerabile pe piața muncii, populația roma fiind luată în acest caz ca și exemplu care să arate care sunt problemele cu care grupurile vulnerabile se confruntă pe piața muncii.

Astfel, cetățenii români aparținând minorității rome **se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor din cauza diferențelor socio-economice față de majoritate** (acces și participare scăzute pe piața muncii, acces la activități ce presupun calificare redusă și sunt prost plătite, predominanță în economia informală, calitate scăzută a educației de care beneficiază copiii romi, participare redusă la forme de învățământ superior, condiții de locuire sub standard, participare publică scăzută, acces deficitar la servicii de sănătate, confruntarea cu forme de discriminare și marginalizare).

Astfel, numeroase cercetări din ultimele decenii au scos la iveală situația precară a romilor în ocupare, educație, locuire și sănătate⁷:

”Particularitatea excluziunii sociale cu care se confruntă multe persoane rome este că acestea **nu aparțin societății organizaționale**. Mulți dintre copiii romi nu sunt incluși în educația preșcolară și școlară – iar majoritatea adulților romi nu lucrează în organizații. Din punct de vedere economic, productivitatea eforturilor lor, din copilărie până la vârsta a treia, este astfel limitată.”

Potrivit Raportului Comisiei Prezidențiale pentru Analiza Riscurilor Sociale și Demografice aproximativ 53% dintre bărbații romi și 23% dintre femeile rome realizează muncă plătită. **Situația ocupațională** a acestor persoane **este însă semnificativ diferită** de cea a persoanelor de alte etnii care realizează muncă plătită – mai ales **din cauza lipsei calificărilor necesare economiei actuale**.

Aproximativ o treime dintre ei consideră că „nu au loc de muncă”, fiind probabil zilieri sau muncind în sectorul informal. Doar 36% dintre bărbații romi care realizează muncă plătită sunt salariați, comparativ cu 77% dintre bărbații neromi.⁸

Raportat la totalul populației adulte, doar 19% dintre bărbații romi și 11% dintre femeile rome au stat de angajați, comparativ cu 40% dintre bărbații de alte etnii

⁶ Art. 2 alin. (1) și art. 2 alin. (10) din O.G. 137/2000, republicată

⁷ A se vedea Preoteasa, Ana Maria; Căce, Sorin; Duminică, Gelu, Strategia Națională de Îmbunătățire a Situației Romilor – Vocea Comunităților, Ed. Expert, 2009.

⁸ Comisia Prezidențială pentru Analiza Riscurilor Sociale și Demografice, Riscuri și inechități sociale, Raport extins, pag. 207, www.presidency.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMP/OSERU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR
REGIONAL PENTRU POSDRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

și, respectiv, 31% dintre femeile de alte etnii. Rata de ocupare în rândul populației roma este semnificativ mai scăzută decât în rândul altor etnii.⁹

Situația ocupațională precară se reflectă direct în **calitatea locuirii** și, în general, în nivelul de trai. Aproximativ 15% dintre romi nu au acces la electricitate în casă față de 208 aproximativ 2% dintre restul populației. În zonele urbane, doar 27% dintre romi au apă curentă în locuințe, față de 90% dintre cei de alte etnii; în zonele rurale, doar 5% dintre romi beneficiază de apă curentă în casă, față de 16% dintre cei de alte etnii. Dotarea gospodăriei reflectă precaritatea traiului: 53% dintre gospodăriile rome erau dotate cu frigider în 2007, față de 92% dintre gospodăriile nerome din vecinătate; 8% dintre gospodăriile rome aveau un calculator, față de 24% dintre vecinii neromi din aceleași localități.¹⁰

În studiul "Vino mai aproape, incluziunea și excluziunea romilor în societatea românească de azi" (2008) se arată că mai mult de jumătate dintre ne-romi au un loc de muncă stabil, față de mai puțin de un sfert din romi (o diferență mai mult decât dublă) iar munca ocazională este mult mai frecventă în rândul romilor, aproape de patru ori mai mulți romi prestând munci ocazionale, față de ne-romi.¹¹

Potrivit aceluiași studiu un procent de patru ori mai mare de femei decât bărbații lucrează acasă, în timp ce această diferență este de trei ori mai mică în rândul ne-romilor.¹²

Conform unui studiu recent analiza datelor despre populația romă arată următoarele:¹³

- 45% din romii de pe piața muncii nu au un loc de muncă stabil și desfășoară muncă temporară / sezonieră sau cu ziua, realizând venituri sporadice;
- acest procent este de doar 5% în rândul populației majoritare. Există șanse sporite ca cei 15% zilieri să-și desfășoare activitatea pe piața neagră a ocupării;
- excluziunea romilor de pe piața formală a muncii este costisitoare pentru statul român;
- predominanța romilor în forme de ocupare cu caracter temporar sau instabil este un semnal de alarmă cu privire la accesul lor restrâns pe piața muncii cu caracter stabil;

⁹ Ibidem, pag. 207

¹⁰ Ibidem, pag.208

¹¹ Fleck, Gabor, Cosima, Rughinis, Vno mai aproape, incluziunea și excluziunea romilor în societatea românească de azi, pag. 124, ed. Human Dynamics 2008, Agenția Națională pentru Romi

¹² Ibidem, pag. 140.

¹³ Barometru de Incluziune Socială 2010 – Sondaj reprezentativ la nivel național, www.observatorul-social.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSERU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POSDRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

- 60% din gospodăriile de romi trăiesc cu mai puțin din valoarea unui salariu minim pe economie;
- tendința ca gospodăriile rome să fie compuse din familii mai numeroase decât în cazul majoritarilor; număr ridicat de persoane situate sub pragul sărăciei;
- valoarea medie a veniturilor globale lunare în cazul gospodăriilor de romi este de 657 RON;
- în cazul a 34% din gospodăriile rome, aceste venituri variază pe timpul anului;
- 41% din romii în căutarea unui loc de muncă și care au participat la cel puțin un interviu de selecție, au declarat că principalul motiv pt care nu au fost angajați este etnia lor;
- 9% au declarat că vârsta de peste 40 de ani a constituit principalul motiv (17% în rândul majoritarilor);
- grad ridicat de conștientizare a propriei vulnerabilități la angajare;
- consens și în rândul majoritarilor: 79% din aceștia consideră că cele mai mari șanse la angajare le au neromii, doar 13% consideră că romii și neromii au șanse egale;
- 72% din romii aflați în căutarea unui loc de muncă sunt dispuși să presteze o muncă pe piața neagră, indiferent de condiții;
- persoanele aflate pe piața neagră a ocupării nu contribuie la sistemul de pensii și nu beneficiază de protecție socială;
- nu există mecanisme de protecție a acestora împotriva discriminării - vulnerabilitate sporită;
- conform percepției generale, romii au de zece ori mai multe șanse de a fi disponibilizați decât membrii populației majoritare;
- doar aproximativ un sfert din respondenți consideră că romii și neromii au aceleași șanse de a fi concediați (27% din romi și 21% din majoritari);
- conștientizarea vulnerabilității crescute pe piața muncii duce la o mai mare disponibilitate de a suporta acțiuni discriminatorii și de a nu protesta împotriva acestora;
- măsurile luate de stat împotriva discriminării pătrund mai greu la romi tocmai din această cauză.

Din perspectiva de gen femeile cetățeni români aparținând minorității rome sunt supuse unor discriminări accentuate pe piața muncii. Date recente cu privire la activitățile femeilor rome ne arată că acestea prestează munci ce le generează venituri regulate doar în proporție de 15,5% comparativ cu femeile ne-rome care se regăsesc în această categorie în procent de 42.6%.¹⁴

Aceste date și informații statistice arată faptul că activitățile prestate de acestea se situează adesea în segmentul secundar al pieței muncii, segment în care protecția socială a lucrătorilor este deosebit de precară. Datele arată de

¹⁴ Mocanu, Cristina; Zamfir, Ana Maria; Gheorghe, Carmen, *Femei rome pe piața muncii, interese, reprezentare și participare sindicală*, Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale și Agenția de Dezvoltare Comunitară Împreună, pag. 11-12, www.agentiaimpreuna.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMP/OSERU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POSDRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

asemenea că este mai probabil ca femeile rome să rămână în ocupații sezoniere (ca ziliere), temporare sau chiar la „negru”.¹⁵

Prejudecățile și intoleranța față de populația de romi au cotele cele mai ridicate comparativ cu celelalte grupuri minoritare.

Romii se simt discriminați în contactul cu instituțiile publice și în angajare în muncă, ei reprezintă etnia față de care majoritarii sunt cel mai puțin deschiși. Interacțiunea este în mare măsură acceptată de către populația majoritară dacă are loc în spațiul public (la locul de muncă), spațiul privat fiind mai puțini dispuși să-l partajeze cu etnicii romi.

În ce privește acceptarea ca membru al familiei, se observă o reticență a populației de etnie română nu doar față de romi ci și față de arabi sau evrei.

Stereotipurile și prejudecățile față de romi sunt tipice unor situații de reprezentare și raportare la minoritățile marginale și cu un status scăzut: lene, agresivitate, necinste, lipsă de respect față de lege.¹⁶

Potrivit Barometrului de Incluziune Socială – Populație și Grupuri Vulnerabile – 2010 - 78% din Populația Românie consideră că discriminarea de pe piața muncii este răspândită, în cadrul populației de sex feminin acest procent este de 80%.¹⁷ Potrivit studiului în cauză există un grad ridicat de non-implicare, de pasivitate a victimelor discriminării, cei mai mulți dintre respondenți (36% dintre femei) nu ar face nimic într-un caz de discriminare.

Potrivit Barometrului de Incluziune Socială – Studiu angajați și angajatori – 2010, jumătate dintre angajați consideră discriminarea ca fiind răspândită și foarte răspândită. De asemenea, angajații consideră în proporție semnificativ mai mare (49%) decât angajatorii (37%) că discriminarea este răspândită pe piața muncii.¹⁸

Femeile rome se confruntă cu dezavantaje multiple pe piața muncii, locul de muncă a acestora nefiind potrivit nici dezvoltării profesionale și nici asumării identitare. În acest sens, Barometrul de Incluziune Socială 2010 arată că romii ar fi dispuși să muncească la negru în orice condiții: 72% din respondenții romi au răspuns afirmativ la această întrebare, ceea ce ilustrează o vulnerabilitate ridicată și lipsa unor oportunități de calitate.

Interesul primordial al femeilor rome este de a nu-și periclita sursa de venit, astfel dacă apar incidente la locul de muncă, acestea nu sunt reclamate. Astfel, 20% dintre romi au răspuns că le-a fost teamă că își vor pierde locul de muncă dacă reclamă incidente din procesul muncii (incidente legate de salarizare, program, raport de muncă, cu colegii de muncă, cu superiorii etc.) iar 23,4% din femeile

¹⁵ Ibidem, pag. 12.

¹⁶ Fenomenul discriminării în România – sondaj de opinie TOTEM realizat la comanda Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, 2010, www.cncd.org.ro

¹⁷ Barometrul de Incluziune Socială – Studiu Populație și Grupuri Vulnerabile, 2010, www.observatorul-social.ro

¹⁸ Potrivit Barometrului de Incluziune Socială – Studiu angajați și angajatori – 2010, www.observatorul-social.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POSDRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

rome au arătat că au fost amențate că vor fi date afară dacă se plâng de condiții de muncă, relații de muncă și desfășurarea raportului de muncă.¹⁹

Chiar dacă percepția asupra discriminării pe piața muncii este extrem de ridicată, acest subiect se află doar marginal pe agenda sindicatelor și a angajatorilor. Doar 39% dintre liderii de sindicat au declarat că egalitatea de șanse și nediscriminarea s-au aflat pe agenda de negociere cu patronatul.²⁰

69% dintre angajatori, publici și privați, declară că **nu au un cod intern formal scris cu privire la politicile și practicile de asigurare a egalității de șanse iar 55% dintre respondenți angajatori consideră că un astfel de regulament nu este necesar** sau că nu se resimte nevoia acestuia.²¹

Aceste date reflectă contradicția între percepția ridicată asupra discriminării a angajaților în domeniul muncii și preocuparea redusă a angajatorilor și a sindicatelor de a adopta măsuri și de a aloca resurse pentru implementarea efectivă a principiului egalității și nediscriminării în domeniul muncii. Această atitudine a angajatorilor și sindicatelor conduce la pierderi economice și afectează inovația și competiția pe piața muncii și a productivității.

Datele și domeniile mai sus prezentate sunt într-o legătură de cauzalitate complexă, care au ca rezultat o prezență mai redusă a romilor pe piața muncii. Sursele de excludere de pe piața muncii a romilor au fost clasificate în: surse "exterioare" individului (independente de voința acestuia, comunitate sau stat) și autoexcluderea. În prima categorie de surse se includ: lipsa locurilor de muncă în comunitate sau economia nu funcționează, statul nu crează locuri de muncă. În a doua categorie se includ situațiile în care romii nu au acte, s-au căsătorit devreme, în consecință nu au mers la școală, ca atare nu au o profesie solicitată pe piața muncii – nu dispun de loc de muncă sau nu lucrează cu carte de muncă.²²

Consecințele excluderii de pe piața muncii asupra romilor sunt: lipsa banilor, a asigurărilor și a bunurilor care să asigure o calitate a vieții la un nivel rezonabil. Consecințele asupra familiei de romi, a excluderii acestora de pe piața muncii se exprimă prin următoarele situații: copiii nu au acte de identitate și nu merg la școală iar membrii familiei nu au asigurări.²³

¹⁹ Mocanu, Cristina; Zamfir, Ana Maria; Gheorghe, Carmen, *Femei rome pe piața muncii, interese, reprezentare și participare sindicală*, Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale și Agenția de Dezvoltare Comunitară Împreună, pag. 15, www.agentiaimpreuna.ro

²⁰ Ibidem, pag. 82.

²¹ Potrivit Barometrului de Incluziune Socială – Studiu angajați și angajatori – 2010, www.observatorul-social.ro

²² Preda, Marian; Moise, Florin; Dumnică, Gelu, "Tânăr rom – caut loc de muncă" – Dimensiuni ale participării romilor pe piața muncii, pag.19, www.agentiaimpreuna.ro

²³ Ibidem, pag. 19-20.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMP/OSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POSDRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

Imaginea mai sus prezentată exprimă un cerc vicios care afectează condiția comunităților de romi și perpetuează, transferă starea de excluziune socială asupra viitoarelor generații.

Strategia de față dorește să ofere soluții pe palierul politicilor publice pentru grupurile vulnerabile, romi, în subsidiar femeii rome, aflate pe piața muncii.

Față de considerentele de mai sus, formulăm următoarele concluzii:

- implementarea efectivă a principiului egalității și nediscriminării în domeniul muncii este o prioritate a societății din România;
- cetățenii români de etnie romă fac parte din grupurile vulnerabile/defavorizate în domeniul muncii, iar problemele lor sunt similare cu cele ale grupurilor vulnerabile, din cauza faptului că se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor, din motivele expuse mai sus și se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare accentuată în societate, în toate domeniile de viață;
- femeile, aparținând grupurilor vulnerabile, sunt victime ale discriminării multiple și intersecționale. Discriminarea multiplă se exprimă prin criteriul de gen și criteriul de etnie, respectiv se prezintă atât în cadrul comunităților din care provin cât și în raportul cu majoritatea. Femeile rome sunt vulnerabile în fața discriminărilor în mai multe domenii care se intersectează cum ar fi: educație, acces la muncă, acces la sănătate, acces la servicii și acces la locuire;
- protecția grupurilor vulnerabile în domeniul muncii este una redusă din cauza faptului că aceste persoane nu participă la forme organizaționale de protecție;
- femeile din grupurile vulnerabile sunt în situații de interdependență: limitarea accesului la educație are efecte asupra accesului în condiții de șanse egale pe piața muncii, lipsa accesului pe piața muncii așează femeile în poziție de dependență;
- prioritatea numărul 1 a persoanelor ce aparțin grupurilor vulnerabile angajate este păstrarea locului de muncă. Această realitate conduce la o atitudine pasivă în a reclama situațiile de discriminare intervenite în raportul de muncă. Amenințarea pierderii locului de muncă sau amenințarea aplicării unui tratament advers este o realitate atât de puternică, încât sunt acceptate situațiile de discriminare și de încălcare a demnității umane;
- există o contradicție accentuată între percepția ridicată asupra discriminării a angajaților în domeniul muncii și preocuparea redusă a angajatorilor și a sindicatelor de a adopta măsuri și de a aloca resurse pentru implementarea efectivă a principiului egalității și nediscriminării în domeniul muncii. Această atitudine a angajatorilor și sindicatelor conduce la pierderi economice și **afectează inovația și competiția pe piața muncii și a productivității;**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POSDRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

- discriminarea romilor pe piața muncii produce pierderi de productivitate anuală de până la **887 de milioane de EUR** iar estimarea pierderilor de productivitate **fiscală este de 202 milioane de EUR pe an;**²⁴
- ponderea romilor în rândul populației totale apte de muncă va crește, pentru că populațiile majoritare din Europa Centrală și de Est sunt supuse unui proces de îmbătrânire rapidă. Participarea romilor **cu drepturi egale pe piața muncii este esențială** pentru sprijinirea costurilor naționale aflate în creștere aferente pensiilor, sănătății și altor costuri aferente vârstelor înaintate.

3. Priorități, politici publice și cadru legal existente

Strategia răspunde obiectivelor și priorităților din Programul de Guvernare 2009-2012 Capitulul 9. pct. 3. – Familia, protecția copilului și egalitatea de șanse.

Reglementările în vigoare în domeniul politicii publice sunt:

- Codul Muncii;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- Legea nr. 202/2002, republicată privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Legea nr. 667/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date;
- Hotărârea de Guvern nr. 237/2010 privind aprobarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012 și a Planului general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012;
- Ordinul nr. 286/2007 a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării privind aprobarea Strategiei naționale de implementare a măsurilor de prevenire și combatere a discriminării (2007-2013)

4. Definirea problemei

România a cunoscut o evoluție dinamică în prevenirea și combaterea discriminării determinată de obligația statului român de a îndeplini criteriile de aderare la Uniunea Europeană. În procesul de preaderare la Uniunea Europeană, România a adoptat un cadru legislativ și instituțional complementar prin implementarea acquis-ului comunitar în domeniul egalității și nediscriminării. Totuși, implementarea efectivă, în practică, necesită adoptarea și aplicarea de politici publice pe termen mediu și lung.

²⁴ Banca Mondială, *Roma Inclusion: An Economic Opportunity for Bulgaria, Czech Republic, România and Serbia* [Incluziunea Romilor: o oportunitate economică pentru Bulgaria, Republica Cehă, România și Serbia], septembrie 2010.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMP/OSERU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POSDRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie este un deziderat care necesită o acțiune constantă a statului, care presupune o acțiune negativă și pozitivă a acestuia. Statul are obligația de a se abține de la săvârșirea de fapte de discriminare prin legiferare și aplicarea legilor dar are și o obligație pozitivă de a crea un sistem legislativ și instituțional pentru prevenirea și combaterea discriminării, respectiv de a asigura remedii legale victimelor discriminării.

Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie pentru grupurile vulnerabile (de risc/defavorizate) reprezintă o problemă reală din cauza faptului că cetățenii aparținând categoriilor defavorizate se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor socio-economice, respectiv se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare.

Discriminarea grupurilor vulnerabile în activitatea economică și în materie de angajare și profesie crează pierderi economice rezultate din scăderea productivității economice, un grad ridicat de cheltuieli privind asistența socială, respectiv existența unei valori reduse a fondurilor provenite din impozitarea veniturilor.

Îmbunătățirea situației romilor, grup defavorizat, constituie un imperativ social și economic pentru România. Populația romă este tânără: 35,7 % dintre romi au mai puțin de 15 ani, comparativ cu 15,7 % din populația totală a UE. Vârsta medie a romilor este de 25 de ani, față de 40 în UE 25.²⁶

La Recensământul din 2002, din totalul copiilor de până la 10 ani aproximativ 5,6% proveneau din familii care se declarau rome. Astăzi aceștia sunt copii de vârstă școlară între 6-18 ani.

Conform estimărilor în România aproximativ 21% dintre persoanele nou-intrate pe piața forței de muncă sunt romi.²⁷

Romi intră pe o piață a muncii cu un grad redus de cultură organizațională din perspectiva egalității de șanse și a nediscriminării. Astfel, în calitate lor de grup vulnerabil sunt mai expuși discriminării decât majoritatea.

Femeile rome constituie un grup vulnerabil supus unor discriminări multiple, atât din punctul de vedere al criteriilor, cât și din punct de vedere al domeniilor de discriminare.

²⁶ Fundación Secretariado Gitano, *Health and the Roma community, analysis of the situation in Europe* [Sănătate și comunitatea romilor, analiza situației din Europa], 2009. Studiul analizează situația din Bulgaria, Republica Cehă, Grecia, Portugalia, România, Slovacia și Spania.

²⁷ Banca Mondială, *Roma Inclusion: An Economic Opportunity for Bulgaria, Czech Republic, România and Serbia* [Incluziunea Romilor: o oportunitate economică pentru Bulgaria, Republica Cehă, România și Serbia], septembrie 2010.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMP/OSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POSDRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

Lipsa implementării efective a principiului egalității de șanse și a nediscriminării pentru grupurile vulnerabile în domeniul muncii în România are următoare efecte negative:

- constituie o încălcare flagrantă a drepturilor omului;
- provoacă pierderi economice mult mai însemnate decât costurile implementării efective a egalității de șanse și a nediscriminării (ex. conform studiului realizat de Banca Mondială, beneficiile fiscale ale integrării romilor pe piața muncii sunt estimate la aproximativ 175 de milioane de EUR anual pe țară)
- contribuie la acumularea de tensiuni în și între diferite grupuri sociale;
- lipsește de eficiență politicile publice privind îmbunătățirea situației comunității romilor ca grup vulnerabil;
- prioritatea principală a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile este păstrarea locului de muncă. Această realitate conduce la o atitudine pasivă în a reclama situațiile de discriminare intervenite în raportul de muncă. Amenințarea pierderii locului de muncă sau amenințarea aplicării unui tratament advers este o realitate atât de puternică, încât sunt acceptate într-o mare măsură situațiile de discriminare și de încălcare a demnității umane;
- există o contradicție accentuată între percepția ridicată asupra discriminării a angajaților în domeniul muncii și preocuparea redusă a angajatorilor și a sindicatelor de a adopta măsuri și de a aloca resurse pentru implementarea efectivă a principiului egalității și nediscriminării în domeniul muncii. Această atitudine a angajatorilor și sindicatelor conduce la pierderi economice și **afectează inovația și competiția pe piața muncii și a productivității.**

5. Obiectivele

Scopul strategiei este crearea unui mecanism complementar de implementare a egalității de șanse, a nediscriminării în activitatea economică, în materie de angajare și în profesie pentru grupurile vulnerabile.

Obiective generale:

- 5.1. Creșterea accesului grupurilor defavorizate la o educație și formare profesională de calitate;
- 5.2. Creșterea accesului grupurilor defavorizate la activități economice și în materie de angajare și în profesie;
- 5.3. Creșterea gradului de protecție împotriva discriminării grupurilor defavorizate în activități economice și în materie de angajare și în profesie;
- 5.4. Reducerea costurilor economice cauzate de discriminarea grupurilor defavorizate în activitățile economice și în materie de angajare și în profesie;
- 5.5. Aplicarea efectivă a legislației comunitare în domeniu.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POSDRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

6. Principiile generale

Principiile generale propuse de prezenta strategie trebuie să guverneze activitățile derulate în contextul promovării egalității de șanse și a nediscriminării grupurilor vulnerabile în domeniul muncii:

Principiul egalității de șanse între femei și bărbați – dezvoltarea unei culturi a șanselor și oportunităților egale la locul de muncă și care să fie integrată în relații de muncă atât în rândul angajatorilor cât și al angajaților.

Principiul proporționalității – soluțiile oferite nu trebuie să depășească ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivelor urmărite prin adoptarea reglementărilor; ele trebuie să fie pe măsura problemelor sau a riscurilor identificate;

Principiul eficacității – reglementările trebuie să răspundă problemelor ridicate și să fie corect evaluate în funcție de eficacitatea lor;

Principiul fundamentării – în cadrul procesului de elaborare, reglementările trebuie să fie fundamentate științific, făcându-se economie de mijloace și optimizându-se soluțiile normative, în baza unui proces de consultare efectivă a părților interesate.

Principiul responsabilității – inițiatorii reglementărilor trebuie să justifice, în mod transparent, soluțiile propuse.

Principiul consecvenței – reglementările trebuie să fie aplicate în mod unitar și coerent.

Principiul transparenței – atât reglementările, cât și rațiunile care stau la baza elaborării acestora, precum și obiectivele urmărite, trebuie să fie clare, ușor de înțeles și trebuie aduse la cunoștință părților interesate.

Principiul specificității – reglementările trebuie să urmărească rezolvarea unei probleme; efectele secundare, precum și consecințele negative ale acestora trebuie diminuate.

Principiul asigurării compatibilității cu legislația comunitară – reglementările naționale trebuie să respecte legislația comunitară.

7. Direcțiile de acțiune

Atingerea obiectivelor generale se poate realiza numai prin efortul comun al instituțiilor publice ale statului și prin următoarele direcții de acțiune:

7.1. Crearea unui sistem de colectare de date privind situația grupurilor vulnerabile în domeniul educației, în activitatea economică și în materie de angajare și în profesie.

Recomandă colectarea de date statistice în domeniul educației, preuniversitare și universitare cu privire la grupurile vulnerabile. Colectarea de date este justificată de necesitatea conștientizării problemei și de cunoașterea reală a subiectului pentru aplicarea soluțiilor de politici publice în mod eficient și flexibil.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POSDRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

Recomandă colectarea datelor în domeniul activității economice și în materie de angajare și profesie cu privire la grupurile vulnerabile, atât pentru angajatorii instituțiilor publice, cât și pentru angajatorii privați care au un număr de cel puțin de 50 de angajați.

Activitatea se referă și la colectarea de date pe criteriul apartenenței unei persoane la o minoritate națională, cu acordul celui intervievat și cu respectarea legislației privind protecția datelor personale.

7.2. Implementarea principiului egalității de șanse și a nediscriminării în cultura organizațională a instituțiilor de învățământ.

Recomandă instituțiilor de învățământ să adopte un Plan de implementare a egalității de șanse și a nediscriminării. Planul trebuie să conțină mecanisme interne de respectare a principiului egalității de șanse și a nediscriminării, proceduri de gestionare a situațiilor de discriminare și acțiuni de promovare a egalității și nediscriminării.

7.3. Implementarea principiului egalității de șanse și a nediscriminării în cultura organizațională a angajatorilor instituției publice și angajatori privați.

Recomandă angajatorilor instituțiilor publice și angajatorilor privați să adopte un Cod etic privind egalitatea de șanse, nediscriminarea și respectarea demnității umane. Codul etic trebuie să conțină mecanisme interne de respectare a principiului egalității de șanse și a nediscriminării, proceduri de gestionare a situațiilor de discriminare și acțiuni de promovare a egalității și nediscriminării.

7.4. Aplicarea unui sistem de cote în privința formării și reconversiei profesionale în Planul Național de Formare Profesională implementat de Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă. Astfel că în Plan se vor cuprinde anual un număr de cel puțin 1000 persoane aparținând grupurilor vulnerabile pentru formare profesională.

7.5. Crearea unui sistem de raportare anuală a situației grupurilor vulnerabile în domeniul educației, în activitatea economică și în materie de angajare și profesie.

Recomandă Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului să întocmească și să publice un Raport anual asupra situației grupurilor vulnerabile în sistemul educației naționale.

Recomandă Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale să întocmească și să publice un Raport anual asupra situației grupurilor vulnerabile în materie de angajare și în profesie.

Recomandă Institutului Național de Statistică să publice o Statistică anuală cu privire la situația grupurilor vulnerabile în activitatea economică și în materie de angajare și în profesie.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSERU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POSDRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

Realizarea unui sondaj anual cu privire la egalitatea de șanse și nediscriminare a grupurilor vulnerabile în domeniul educației, în activitatea economică și în materie de angajare și în profesie.

7.6. Facilitarea accesului la un loc de muncă pentru persoanele aparținând grupurilor vulnerabile, în subsecvent minorității rome, prin dezvoltarea în cadrul structurilor teritoriale a unui sistem similar aplicat în facilitarea accesului la un loc de muncă pentru persoanele având vârsta între 16-24 de ani, potrivit Legii privind prevenirea și combaterea riscului de marginalizare socială. Astfel, în scopul facilitării accesului la un loc de muncă, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin structurile ei teritoriale, realizează un acompaniament social personalizat pentru persoanele aparținând unor grupuri vulnerabile, în subsecvent minorității rome ce necesită o mai mare diseminare în rândul grupurilor menționate mai sus.

7.7. Organizarea și desfășurarea unor campanii de informare, conștientizare și responsabilizare în declararea apartenenței etnice.

8. Rezultatele politicilor publice

Pentru obiectivul general 5.1.

- accesul la o educație potrivită, de calitate care asigură intrarea cu succes pe piața forței de muncă a grupurilor defavorizate. Formarea unui **capital uman competitiv**. Implementarea în cultura organizațională a principiului egalității de șanse, a nediscriminării și a demnității umane încă din faza sistemului de educație;
- un nivel de educație sporit crește în mod substanțial perspectiva de a avea un venit rezonabil pe parcursul vieții.

Pentru obiectivul general 5.2.

- oprirea cercului vicios de transmitere a sărăciei de la o generație la alta;

Pentru obiectivul general 5.3.

- scoate la iveală discriminările "tăcute", ascunse a grupurilor "invizibile" pe piața muncii, cum ar fi femeile rome;
- oferă protecție ridicată împotriva reacțiilor adverse ale angajatorilor în situația sesizării incidentelor de discriminare în raportul de muncă;
- aduce în cadrul vieții economice acele grupuri și acele persoane care se confruntă cu un risc sporit de a rămâne șomeri sau inactivi;
- respectarea demnității umane a grupurilor vulnerabile, creșterea respectului de sine;
- oferă o protecție angajatorilor împotriva unor sesizări abuzive în domeniul discriminărilor pe piața muncii;
- scăderea tensiunilor în raporturile de muncă;
- creșterea inovației și competitivității.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSERU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POSDRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

Pentru obiectivul general nr. 5.4.

- scăderea cheltuielilor publice cu privire la asistența socială, creșterea gradului de coeziune socială;
- creșterea veniturilor anuale din productivitate și din fiscalitate;
- sprijinirea costurilor naționale aflate în creștere aferente pensiilor, sănătății și altor costuri aferente vârstelor înaintate.

Pentru obiectivul general 5.5.

- aplicarea efectivă și corectă a reglementărilor comunitare în domeniu.

9. Rezultatele acțiunilor

Pentru direcția de acțiune 7.1.

- adoptarea unei Hotărâri de Guvern sau a unui ordin de ministru pentru colectarea de date cu privire la situația grupurilor vulnerabile în domeniul educației;
- adoptarea de măsuri de către Institutul Național de Statistică pentru raportarea statistică (lunară, trimestrială, anuală) privind situația grupurilor vulnerabile pe piața muncii;
- adoptarea unei hotărâri de guvern sau modificarea O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare pentru impunerea obligației de colectare de date privind situația grupurilor vulnerabile în materie de angajare și profesie pentru instituțiile publice și angajatori privați care au peste 50 de angajați;
- elaborarea unui ghid de către Autoritatea națională pentru protecția datelor personale cu privire la colectarea de date pe criteriul apartenenței la o minoritate națională.

Pentru direcția de acțiune 7.2.

- adoptarea în legislația secundară a Legii Educației nr. 1/2011 a recomandării pentru instituțiile de învățământ să adopte și implementeze un Plan al egalității de șanse, de gen și al nediscriminării;

Pentru direcția de acțiune 7.3.

- modificarea O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare în sensul recomandării angajatorilor instituțiilor publice și a angajatorilor privați cu peste 50 de angajatori să adopte un Cod etic privind egalitatea de șanse, de gen, nediscriminarea și respectarea demnității umane;

Pentru direcția 7.4.

- adoptarea unei hotărâri de guvern sau a unui ordin de ministru pentru elaborarea și publicarea unui raport anual cu privire la situația grupurilor



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSERU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POSDRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

vulnerabile în domeniul educației și în activitatea economică și în materie de angajare și în profesie.

10. Indicatori

Rezultatele vor fi reflectate prin următorii indicatori:

- constituirea unei baze de date oficiale cu privire la situația grupurilor defavorizate în educație și în domeniul muncii;
- constituirea unui sistem de monitorizare cu privire la situația grupurilor defavorizate în educație și în domeniul muncii prin recomandarea ministerelor de resort de a redacta și publica un raport anual privind acest subiect;
- evoluția numărului de plângeri prin care se sesizează în instanța de judecată sau la instituțiile specializate incidentele de discriminare care vizează grupurile defavorizate în domeniul muncii;
- creșterea contribuției la bugetul de stat prin productivitatea muncii și impozitele plătite, ca urmare a creșterii gradului de acces, de competitivitate și inovație a grupurilor defavorizate la piața muncii;
- scăderea incidentelor dintre majoritari și grupuri defavorizate în raporturile de muncă;
- îmbunătățirea percepției grupurilor defavorizate în rândul majorității, detensionarea relațiilor;
- creșterea respectului de sine a grupurilor defavorizate;
- factori măsurabili, bazați pe datele statistice existente, care arată în ce măsură sunt îndeplinite rezultatele.

11. Implicațiile bugetare

Nu există implicații bugetare relevante.

12. Implicațiile legislative

A se vedea pct. 9, rezultatele acțiunilor.

13. Procedurile de monitorizare și evaluare

Crearea unui grup de monitorizare Guvern – ONG – Sindicate. Raportări periodice ale instituțiilor mandatate cu implementarea politicilor publice în cauză.

14. Etapele următoare și instituțiile responsabile

Guvern, ministere de specialitate.