

Manual suport pentru actorii implicați în activități de ocupare a forței de muncă adresate etnicilor romi

Autor | Grebeldinger Daniel

2024

CUPRINS

1

Introducere

2

Context

Prezentarea proiectului

3

Despre romi

- Scurta istorie a romilor în România
- Cultura romă
- Educația în rândul romilor
- Ocuparea forțelor de muncă în rândul romilor

4

Contextul național și european cu privire la etnicii romi

- Demografie și introducere în realitățile administrative și ale societății civile în rândul responsabilităților legate de romi

B.1 Legislație care sprijină educația, formarea și ocuparea forței de muncă a etnicilor romi

- Legislație în domeniul drepturilor omului
- Legislație în domeniul ocupării forței de muncă
- Legislație în domeniul educației
- Strategia națională pentru îmbunătățirea situației romilor
- Directivele europene în domeniul ocupării forței de muncă și incluziunii sociale (inclusiv al tranziției juste)

B.2 Factori care contribuie la excluderea/ includerea etnicilor romi pe piața muncii

- Discriminarea și antițigănistul la angajare
- Programele de ocupare și incluziune socială
- Programele de dezvoltare a economiei sociale
- Programe de dezvoltare/ recunoaștere a competențelor profesionale
- Impactul digitalizării în domeniul ocupării forței de muncă

5

Măsuri integrate în vederea creșterii gradului de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor de etnie romă

- Inițiative guvernamentale
- Inițiative private/ ale societății civile

C.1 Antreprenoriat și economie socială

- Legislație în domeniu
- Programe de dezvoltare/ sprijinire a economiei sociale
- Impactul în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a etnicilor romi
- Bune practici în domeniu

1

INTRODUCERE

Roma Entrepreneurship Development Initiative este o organizație care sprijină antreprenorii romi în dezvoltarea afacerilor lor și facilitează accesarea finanțărilor de la instituțiile de microfinanțare și bancare. Misiunea sa este susținerea și crearea de locuri de muncă în comunitățile de romi, permițând antreprenorilor existenți să primească finanțare și servicii de dezvoltare a afacerilor, astfel încât să își poată accelera creșterea afacerilor și să poată oferi locuri de muncă în comunitățile de romi.

Prezentul manual a fost creat cu scopul de a oferi informații actorilor implicați în procesul de ocupare a forței de muncă al romilor la nivel local, dar și central, și de a cartografia provocările și situațiile cu care aceștia se pot confrunta în acest proces, legislația în domeniul ocupării forței de muncă, non-discriminarea, formarea profesională, precum și informații despre romi în general: istoria și cultura romă, pentru a înțelege mai bine cum trebuie abordați membrii acestei comunități în activitățile pe care utilizatorii manualului le întreprind în munca lor de zi cu zi.

Ne dorim să oferim practicanților din societatea civilă, AJOFM-uri și alte instituții de ocupare și formare, informații și unelte care să susțină activitatea acestora la nivel local.

2

CONTEXT

Prezentul manual este realizat ca parte a proiectului „Promoting Effective Implementation of Objective 5: Increase Effective Equal Access to Quality and Sustainable Employment of the New EU Roma Strategic Framework in Romania and Bulgaria”, finanțat de Direcția de Justiție a Comisiei Europene, proiect implementat de Roma Entrepreneurship Development Initiative din România în parteneriat cu Fundația Roma Lom din Bulgaria în perioada martie 2022-mai 2024.

Obiectivul general al proiectului este promovarea implementării Obiectivului 5, atât în rândul membrilor comunităților de romi, cât și în rândul organismelor publice. Proiectul presupune întâlniri cu membrii comunității, angajatori, membri ai societății civile, instituții publice, colectare de date, precum și o serie de traininguri modulare și ateliere online adresate funcționarilor cu atribuții cheie.

OBIECTIVELE SPECIFICE ALE PROIECTULUI

1. Să promoveze conștientizarea și cunoașterea obiectivului 5 al noului cadru strategic al UE pentru Romi.
2. Să colecteze date, să monitorizeze și să măsoare progresul în implementarea Obiectivului 5 al noului Cadru Strategic al UE pentru Romi.
3. De a consolida capacitățile de implementare a Obiectivului 5.

Grupurile țintă ale proiectului sunt: romii care trăiesc în România și Bulgaria (cu accent deosebit pe romii care se confruntă cu discriminarea intersecțională și marginalizare, cum ar fi femeile rome, tinerii romi, romii cu dizabilități și romii LGBTQI), autorități locale și instituțiile locale din municipiile cu populație romă considerabilă din România (cum ar fi Budești, județul Călărași, Bechet, județul Dolj, Ulmeni, județul Maramureș, Bolintin-Vale, județul Giurgiu și altele – selecția se va face la începutul proiectului) și Bulgaria (municipiile din Provincia Montana, provincia Sliven și altele - selecția se va face la începutul proiectului); filialele locale ale instituțiilor naționale, în special instituțiile mandatate cu incluziunea socială și ocuparea forței de muncă, OSC locale, activiști romi și voluntari.

3

DESPRE ROMI

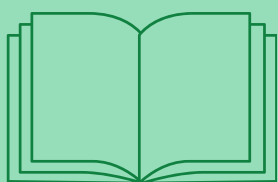
În România, conform recensământului din 2011, romii numărau 621.573 de persoane (adică 3% din totalul populației), fiind al doilea grup etnic minoritar din România ca mărime, după cel maghiar. Însă, neoficial, conform datelor oferite de diferiți evaluatori, în România locuiesc între 1,5-2 milioane de persoane de etnie romă, reprezentand cca 10% din total populației.

Ziua Romilor se celebrează anual în data de 8 aprilie, în urma adoptării de către Parlamentul României a Legii nr. 66 din 22 martie 2006. Legea prevede celebrarea, în data de 8 aprilie a fiecărui an, a acestei sărbători, precum și implicarea autorităților administrației publice centrale și locale în organizarea de manifestări publice și a unor acțiuni social-culturale dedicate acestei zile.

Un procent de cca 30 % dintre romii din România vorbesc limba romani, limbă care are mai multe dialecte, și sunt păstrători ai tradițiilor specifice romilor. Portul romilor diferă în funcție de neamul din care face parte individul. Portul căldărarilor este diferit de cel al romilor gabori, inclusiv tradițiile diferă de la un neam la altul.

Termenul „țigan” nu există în limba romani. Acesta provine din limba greacă *athinganoi*=de neatins, spurcat, murdar, iar în perioada robiei denumea o categorie socială de rob/ sclav. În prezent, termenul este utilizat în limbajul comun de neromi cu sens peiorativ, jignitor la adresa unei persoane sau grup de Romi. Formula corectă de adresat este ROM/ROMNIE (bărbat de etnie romă/femeie de etnie romă).

Unele expresii care au în componența lor termenul de „țigan” au o altă conotație decât cea reală. De exemplu, „te-ai înecat ca țiganul la mal” definește incapacitatea unei persoane de a duce treaba până la capăt. În realitate, această expresie provine din perioada în care romii erau robi. O pedeapsă administrată fugarului era ca acesta să încerce să ajungă la malul unei ape după ce era aruncat în ea, fiind legat de picioare. Pentru ca fugarul să depună un efort supraomenesc, i se promitea iertarea, dacă reușea să ajungă la mal. Dar atunci când ajungea aproape de mal, fugarul era tras înapoi în albia râului până când acesta, epuizat, se îneca.



Scurta istorie a romilor în România

De la fii și moștenitorii
de răposatului
SERDAR NICOLAE NICA
de București
sunt

200

de familie de țigani
de vânzare.

Bărbații sunt sclavi excelenți de curte, adică țigani de moșie și aurari, cismari, muzicanți, și muncitori agricultori. Vânzarea nu osa conțina de mai puțin de cinci sclavi pă rînd. Prețul pe persoană atunci osa fie doua ducate. Osa fie preparați ca de obicei și bazat pe primirea banilor, cumpărătorul. Va fi asigurat de un serviciu adecvat.

Romii, în calitate de cetățeni, s-au bucurat și au suferit alături de români în toate etapele de dezvoltare ale României și au contribuit foarte mult la dezvoltarea patrimoniului cultural românesc, prin muzică, obiecte de artă, meseriile practicate, s.a.

Atunci când vorbim despre istoria romilor din România trebuie să avem în vedere câteva aspecte care sunt definitorii pentru situația în care se afla populația de etnie romă din România. Și anume trebuie să avem în vedere două evenimente istorice majore care au influențat viața Romilor:

1. Faptul că romii au trecut prin aproape 500 de ani de robie (cea mai lungă perioada de robie din istoria omenirii)
2. Faptul că romii au fost unul dintre grupurile de persoane exterminate de regimul nazist, nu numai în Europa, în timpul celui de-al Doilea Război Mondial.

Romii din România constituie unul dintre grupurile etnice minoritare cele mai mari din România care, de-a lungul istoriei, s-a confruntat cu o serie de atrocități și acțiuni inumane care au afectat conștiința etnică a membrilor acestei minorități. Încă de la atestarea lor pe teritoriul românesc și până la începutul anilor 1990, minoritatea romilor nu a fost recunoscută de autorități ca o minoritate națională, ci mai degrabă ca un grup inferior, supus acțiunilor autorităților vremii de exploatare, exterminare și asimilare forțată.

Prima atestare documentară a romilor de pe teritoriul României actuale, datează din anul 1385, când Dan I, domnitorul Țării Românești, dăruiește Mănăstirii Tismana 40 de sălașe de „ațigani”, prezentându-i pe Romi cu statutul de robi.¹

Romii au cunoscut cea mai lungă perioadă de robie din istorie, respectiv peste 500 de ani de robie. În cele cinci secole de robie, romii, considerați a fi născuți sclavi, au trăit opresiuni și umilințe greu de imaginat. Erau o marfă ca oricare alta. Bărbații și femeile erau vânduți, fiecare, pe un cal, pe câțiva galbeni sau pe cîteva banițe cu grîu.²

[1] <https://adevarul.ro/stil-de-viata/cultura/special-or-500-de-ani-de-sclavie-cand-au-ajuns-2160647.html>

[2] <https://partidaromilor.ro/romii-de-la-robie-la-emancipare-in-europa-moderna/>

REALITĂȚI ALE ROBIEI

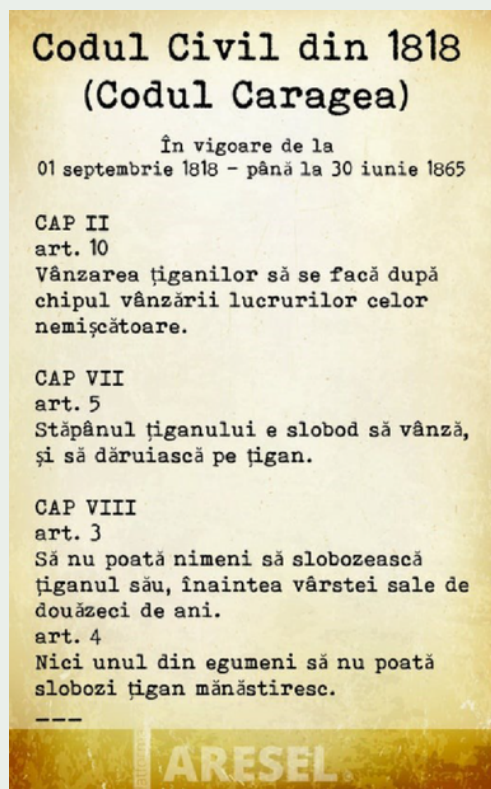
a. Unii dintre romi încercau să fugă de la stăpân, iar cei prinși erau aspru pedepsiți. În scrierile sale, Mihail Kogălniceanu, descrie o modalitate de a tortura un rob: „Acest soi de tortură crudă constă în lovirea tălpilor cu nuiiele, picioarele fiind legate de un drug pe care doi oameni îl țin ridicat, astfel încât cel bătut să nu se poată sprijini de pământ decât cu capul și umerii”.

b. O altă pedeapsă administrată fugarului era ca acesta să încerce să ajungă la malul unei ape după ce era aruncat în ea, fiind legat de picioare. Pentru ca fugarul să depună un efort supraomnesc, i se promitea iertarea, dacă reușea să ajungă la mal. Dar atunci când ajungea aproape de mal, fugarul era tras înapoi în albia râului până când acesta, epuizat, se îneca. La toate aceste scene oribile asista întreaga „șatră”. Puțini știu că de aici vine expresia „S-a înecat ca ȋiganul la mal”, care în zilele noastre are o altă conotație.

c. La data de 20 februarie 1856 a fost adoptată Legiuirea pentru emanciparea romilor din Principatul Țării Românești, prin care era desființată robia. O populație de 250.000 de romi și-a câștigat statutul de oameni liberi. Proprietarilor de robi romi li se acorda o despăgubire de zece galbeni pentru fiecare rob.

d. Însă după eliberare, fără niște reforme serioase adresate acestui segment de populație, mulți dintre romi s-au întors înapoi la proprietarii care i-au eliberat și, în calitate de oameni liberi, au continuat să presteze aceleași munci pentru a-și asigura necesarul de trai de zi cu zi.

e. Unii dintre romii eliberați nu s-au întors la proprietarii lor și și-au dezvoltat un stil de viață propriu, călătorind cu „șatra” dintr-o localitate în alta, unde prestau diferite servicii pentru supraviețuire (Ex: neamul spoitorilor, lăutarii, căldărarii, ursarii, argintarii, fierari). Practic, în perioada următoare eliberării din robie, romii au continuat să trăiască la limita subzistenței, prestând aceleași munci și cu posibilități reduse de emancipare.³



[3] <https://beta.dela0.ro/sclavia-romilor-a-marcet-secole-fostii-stapani-isi-amintesc-doar-eliberarea-din-captivitate/>

Prima atestare documentară cu privire la dorința romilor de emancipare o reprezintă întâlnirea de la Ibasfalau (azi localitatea Dumbrăveni, jud. Sibiu) desfășurată în data de 27 aprilie 1919. În cadrul acestei întâlniri romii și-au exprimat solidaritatea cu actul Marii Uniri și au realizat un memoriu adresat autorităților vremii prin care au solicitat „să fim primiți în sânul marelui popor român, să nu se mai folosească numirea (poreclă) ca batjocură țigan, să fim și noi considerați întru toate egali în drepturi și în datorii cu ceilalți români din România Mare, să fim primiți la toate oficiile de stat și bisericești”. În plus, romii au cerut să beneficieze și ei de legea împroprietărilor cu pământ și să aibe reprezentare în Marele Sfat Național Românesc.

Chiar dacă și-au exprimat susținerea față de proiectul Marii Uniri, romii nu au fost luați în considerare de către autoritățile vremii și doleanțele lor au rămas la nivel de intenție, constituind practic dezideratul mișcării de emancipare a romilor.⁴

Perioada interbelică se remarcă prin începutul mișcării romilor de emancipare și apariția unei elite de tip nou, care nu și-a pierdut odată cu ascensiunea socială identitatea etnică. Au fost înființate organizații socioprofesionale proprii. În martie 1933, la București s-a înființat Asociația Generală a Țiganilor din România. Se avea în vedere: alfabetizarea, publicarea de cărți privind istoria Romilor, înființarea unei universități populare romilor, a unui „muzeu național” rom, înființarea de ateliere unde să lucreze romi, colonizarea tuturor romilor nomazi, înființarea de „sfaturi județene” și a unui „sfat suprem al bătrânilor” pentru rezolvarea unor litigii între romi etc.⁵

În anul 1938, odată cu apariția ideologiei naziste, societatea începe să îi considere pe romi ca pe o „națiune de categoria a doua”, romii fiind încadrați într-o categorie socială inferioară.

În anul 1941 romii au fost închiși în lagăre de concentrare, în ghetouri și lagăre de exterminare, alături de evrei. Lagărele romilor erau denumite „lagăre de familie”, romii preferând să fie închiși împreună cu toată familia în același loc. Nu existau barăci separate pentru femei și copii, ca în cazul evreilor și al polonezilor. Acest fapt a determinat uciderea familiilor întregi de romi în camerele de gazare.⁶



[4] https://www.academia.edu/2112422/Adun%C4%83rile_%C5%A3iganilor_din_Transilvania_din_anul_1919_I_Revista_Istoric_%C4%83_N_S_XXI_2010_5_6_pp_467_487

[5] <https://www.inshr-ew.ro/miscarea-roma-din-romania-in-perioada-interbelica/>

[6] <https://partidaromilor.ro/deportarea-romilor-in-transnistria/>

Din proprie hotărâre, mareșalul Ion Antonescu a decretat deportarea romilor în Transnistria în vara și la începutul toamnei lui 1942. El și-a motivat hotărârea prin presiunea opiniei publice, care reclama unele furtișaguri și alte fapte mai grave făcute noaptea de grupuri de oameni, printre care erau și romi. Deportarea s-a făcut în baza unui recensământ din data de 25 mai 1942, care a clasificat romii propuși pentru deportare în două mari categorii: 1) romi nomazi, căldărari, lingurari etc. și 2) romi stabili, care nu aveau mijloace de existență sau ocupații precise ori care făcuseră pușcărie.

Între 1 iunie – 18 iulie 1942 au fost deportați între 25.000 și 300.000 de romi, și anume, toți nomazii, precum și o parte dintre romii stabili. Chiar și soldații romi, care în viața civilă erau nomazi, au fost scoși din armată și trimiși în Transnistria. Romii au fost așezați în hotarul sau în vatra unor sate situate pe malul Bugului, ținând de județele Golta, Oceakov, Balta și Berezovka. Unii romi au fost cazați în bordeie de pământ, iar alții în case. Nu le-au fost asigurate condiții minime de cazare și de încălzire pe timpul iernii, într-o casă cu trei camere fiind îngrămădiți 20-25 de oameni.⁷



Chiar dacă măsura deportării a vizat persoanele considerate periculoase pentru siguranța cetățenilor și pentru ordinea în stat, în realitate au fost deportați și romi stabili, buni meseriași, care nu avuseseră vreodată probleme cu autoritățile. Mulți dintre soldații romi reîntorși de pe front unde au luptat pentru România și-au găsit părinții, soțiile și copiii deportați în Transnistria și au cerut reîntoarcerea lor de acolo. Datorită unor condiții de trai extreme, în Transnistria, peste 11.000 de persoane de etnie romă deportate au murit de foame, frig, boli și mizerie.

[7] <https://romania.europalibera.org/a/deportare-romi-transnistria/31986609.html>

După încheierea episodului Transnistria, puținii romi care au supraviețuit deportării s-au întors în satele lor. Noul regim politic condus de comuniști (1944) a vizat populația de etnie romă din perspectiva egalitarismului instituind o serie de măsuri de asimilare forțată, menite să șteargă orice urmă de diferență pe care Romii ar fi putut să o perceapă.

În anul 1948, când regimul comunist se instalase pe deplin în România, Uniunea Generală a Romilor a fost desființată, ca de altfel tot ceea ce însemna formațiune politică de altă orientare decât cea comunistă.

O singură dată, sub aspect politic, s-a acordat atenție romilor și anume în campania electorală din 1946, când Blocul Partidelor Democratice (BPD), din care făcea parte și PCR, a adresat manifeste speciale romilor folosind apelativul „Frați Romi și Romițe”. Aceasta s-a întâmplat la 17 mai 1946, când se formase Blocul Partidelor Democratice.

În anii '50, în România, printr-un proiect al statului, câteva mii de familii de romi au fost mutate forțat la marginea unor orașe sau în mici sătulețe din Bărăgan, cu scopul de a „curăța” marile orașe. Între 1956-1959, când procesul de colectivizare a determinat strămutarea forțată a multor romi în Bărăgan (uneori a unor comunități întregi), oamenii acceptau fără să mai protesteze, pentru că, în realitate, erau obligați de miliție să procedeze așa.

Anul 1949 a fost anul în care a început colectivizarea în România. Romii fără pământ sau cu pământ puțin s-au înscris printre primii în colectiv. Unii dintre ei, chiar dacă fuseseră cei mai săraci dintre locuitori, dacă dovedeau spirit organizatoric și fidelitate partidului, puteau promova cu mare ușurință pe linie socială.

La sate, în Transilvania și Banat, mulți romi au ocupat casele părăsite de etnicii germani care plecaseră din țară. Aceste case le erau repartizate de către stat pentru ca zona să nu rămână nepopulată sau fără forță de muncă. În alte zone ale țării, ei s-au așezat la marginea satelor, însă cei muncitori, care deveneau cu timpul mai înstăriți, au pătruns și spre centrele satelor.

Un pas important pentru procesul de industrializare și naționalizare a fost realizat la 11 iunie 1948 când au fost naționalizate 1.060 de întreprinderi industriale și miniere. Lipsa unei calificări a făcut ca mulți romi să lucreze mai ales în minerit, domeniu în care era nevoie de o mare forță de muncă. Alții erau angajați, mai ales ca muncitori necalificați, în noile fabrici și uzine ale statului. Femeile și-au găsit și ele locul în aceste noi întreprinderi.

Până la căderea comunismului, conform statisticilor, 48-50% dintre romii apți de muncă lucrau în agricultură. Cei care mai practicau meșteșugurile tradiționale, erau considerați „paraziți sociali”, fapt pentru care ei au fost deseori pedepsiți, închiși sau duși cu forța la muncă.

Comunismul, instaurat pe deplin în România în anul 1948, a făcut ca romii să nu mai apară în actele oficiale. Rezoluția Biroului Politic al Comitetului Central al Partidului Muncitoresc Român față de minoritățile etnice a ignorat existența romilor, ei nemaifiind recunoscuți ca naționalitate conlocuitoare.⁸

Statul nega specificul acestei populații și nu permitea apariția de publicații sau cărți în care să fie amintite obiceiurile și tradițiile romilor. De exemplu în 1960, întreg tirajul volumului „Basme țigănești” al Veronicăi Huber a fost topit din dispoziția autorităților culturale comuniste.

Spre deosebire de maghiari și de germani, romii nu aveau dreptul de a fi reprezentați ca minoritate etnică și nu aveau dreptul să-și promoveze tradițiile culturale. Comunismul a determinat schimbarea sferei ocupaționale a romilor și a elementelor specifice modului lor de viață - obiceiuri, tradiții, muzică, dans, limbă. Aceștia au început să locuiască în case, au renunțat la vechile meșteșuguri și au început să lucreze în întreprinderi industriale, au acceptat căsătoriile oficiale, înscrierea în actele civile, iar mulți dintre ei au renunțat la port și limba maternă, începând să se integreze modului de viață care le-a fost impus.

Comuniștii au încercat asimilarea populațiilor minoritare din România, inclusiv a romilor. Pentru a asimila populația romă, la începutul anilor '60, regimul comunist a încercat stabilirea forțată a acestora în anumite zone ale țării și interzicerea tradițiilor și obiceiurilor respectivelor comunități.

Cea mai eficientă politică de asimilare a populației romă a fost politica educațională, prin care învățământul devenea obligatoriu, astfel încât și familiile de eomi erau obligate să-și înscrie copiii la școală. Această politică a avut, pe de o parte, efecte pozitive, deoarece li se ofereau copiilor romi aceleași șanse ca și celorlalți copii. Astfel, mulți romi au beneficiat de educația elementară, unii dintre ei, mai târziu, au continuat, frecventând școli profesionale și tehnice. Pe de altă parte, însă, această obligație a avut și consecințe negative. Mulți dintre elevii romi au început să-și nege apartenența etnică, dorind să obțină poziții mai înalte în structura socială și să nu mai fie discriminați din motive etnice. Cu toate acestea, în registrele matricole, în unele școli, în dreptul elevilor romi era înscrisă etnia acestora – „țigan”.

[8] <https://dilemaveche.ro/sectiune/tema-saptamanii/de-la-natiuni-conlocuitoare-la-poporul-623160.html>

La începutul anilor '60, a început procesul de sedentarizare a romilor nomazi. Pentru că, în cele mai multe cazuri, ei erau așezați tot la periferia orașelor, acolo unde s-au format așa-zisele „țigăanii”, procesul a accentuat izolarea Romilor de restul societății.

În aceeași perioadă, în România a început procesul de sistematizare a localităților, care a generat o nemulțumire tăcută în rândul locuitorilor afectați de demolarea propriilor locuințe. Romii au fost și ei afectați de politicile de sistematizare forțată, cartierele în care locuiau fiind desființate printre primele. Însă, acest proces a avut efecte pozitive asupra unei mari părți a romilor, mai ales asupra celor care locuiau la periferia orașelor, pentru că sistematizarea a început în primul rând cu desființarea cartierelor insalubre de la marginea orașelor. Astfel, au dispărut așa-zisele „țigăanii” cu aspect mizer, locuite de romii foarte săraci, needucați și care, uneori, nu aveau nici acte de identitate. Mulți dintre ei au fost deplasați din localitățile de obârșie spre zone noi, industriale, unde era nevoie de muncitori.

Regimul comunist le-a interzis romilor lăutari să mai cânte în limba romani, permițându-le să cânte numai în limba română. Aceste măsuri erau menite să șteargă orice urmă de „diferență” dintre etnicii romi și populația majoritară.

În anul 1977, Comitetul Central al Partidului Comunist Român a analizat situația romilor și a inițiat un program special de integrare socială, dar care nu a fost făcut public. Programul de integrare socială avea la bază „încercarea de încadrare în muncă a romilor-problemă”. Romii-problemă își părăseau deseori locul de muncă, datorită inadaptării, a lipsei calificării, a atitudinii ostile a autorităților și chiar a populației.

Romii căldărari sau corturari, care aveau foarte mult aur teaurizat, erau fost obligați „să-l predea” statului. Statul a luat o serie de măsuri succesive privind regimul obiectelor de tezaur și al metalelor prețioase. Decretul nr. 244/1978 prevedea ca toate „bijuteriile din metale prețioase să se confecționeze în cadrul unităților socialiste și poseda o marcă legală a statului român (...) Aceste legi au determinat confiscarea metalelor prețioase și a tezaurului de la diverse persoane, indiferent de statutul lor social, dar, mai ales, de la romi. Miliția știa că romii nomazi dețineau aur și că nu-l vor da de bună voie statului, așa încât organele de anchetă au torturat mulți romi pentru a afla locul unde erau ascunse aceste „comori”.

După căderea regimului comunist în România, romii și-au câștigat recunoașterea și statutul de minoritate națională prin Constituția României și respectiv Legea electorală din 1991.

Această schimbare a permis atât participarea romilor la viața politică prin reprezentarea lor în Parlament, cât și afirmarea identității etnice în societatea post-decembristă, însă, în același timp, și-au câștigat și statutul de populație vulnerabilă, fiind primii afectați de transformările din societatea românească.

Începutul anilor '90 au fost presărați cu o sumedenie de conflicte între populațiile majoritare române sau maghiare și romi. De cele mai multe ori scânteia apărea în urma unei agresiuni, iar comunitatea reacționa imediat: se băteau clopotele, populația dintr-o anumită etnie se aduna și dădea foc celei minoritare.

Dintre conflictele interetnice amintim:

1. 11-12/08/1990, Cașinu Nou (județul Harghita). Un grup de circa 400 de săteni de etnie maghiară incendiază 29 de case aparținând etnicilor romi din sat. Aproximativ 150 de romi rămân fără locuințe, fiind alungați din sat.
2. 9/10/1990, Mihail Kogălniceanu (Constanța). În noaptea de 9 octombrie, 25 de case aparținând romilor sunt incendiate de sătenii neromi și alte opt sunt distruse. Aproximativ 200 de persoane de etnie romă sunt afectate.
3. 10-11/01/1990, Turulung (județul Satu Mare). 36 din cele 41 de case ale etnicilor romi din localitate sunt incendiate și distruse de către etnicii maghiari, majoritari în localitate.
4. 6-7/04/1991, Bolintin Vale (județul Giurgiu). Ca urmare a unui conflict spontan între o persoană de etnie romă și un majoritar, au fost incendiate atunci 21 de case, iar alte cinci distruse.
5. 16-18/05/1991, Ogrezeni și Bolintin Vale (județul Giurgiu). În cele două localități învecinate se înregistrează o serie de incidente soldate cu distrugerea a 25 de case aparținând romilor. În 17 mai, se bat clopotele, iar sătenii din Ogrezeni incendiază și distrug 14 case ale romilor din localitate. A doua zi (18 mai) evenimentele se repetă și în localitatea învecinată, Bolintin Vale.
6. 09/06/1991, Plăieșii de Sus (județul Harghita). Locuințele romilor din localitate sunt incendiate de vecinii lor maghiari, romii fiind alungați și nevoiți să locuiască în niște grajduri, în condiții improprii. Sătenii incendiază 28 de locuințe ale romilor, autoritățile nereușind stoparea violențelor.
7. 13-14/08/1991, Vălenii Lăpușului (județul Maramureș). În 13 august 1991, o femeie însărcinată în nouă luni este agresată de un etnic rom. Acesta este arestat în aceeași zi, dar, în seara următoare, se formează un grup de circa 150 de săteni care se deplasează în cătunul Ponorâta, unde distrug 18 case ale romilor.
8. 02/09/1993, Hădăreni (jud. Mureș) Conflictul izbucnește după ce un etnic român a fost înjunghiat mortal într-o confruntare cu trei etnici romi. Cei trei romi se ascund în casa unei rude. La scurt timp, câteva sute de localnici, români și maghiari, se strâng în fața casei și o incendiază. Frații Lăcătuș încearcă să fugă, dar sunt prinși și linșați de mulțime. Cumnatul lor, Mircea Zoltan, moare ars de viu în casa incendiată.

Alte 12 case ale romilor sunt incendiate și cinci avariate, iar aproximativ 170 de romi sunt nevoiți să părăsească localitatea, nepermițându-li-se, o perioadă de timp, să revină la casele lor.

9. 29/05/1994, Racșa, județul Satu Mare. În 29 mai, ca urmare a unui conflict soldat cu decesul unui cioban român din Racșa, un grup de localnici a decis baterea clopotelor pentru a instiga sătenii la răzbunare împotriva romilor. Avertizați, romii reușesc să fugă. Sunt incendiate toate cele nouă locuințe ale romilor. Poliției a fost promptă, fiind investigate 115 persoane nerome implicate.

Începând cu anul 1990, din cauza schimbărilor economice din România, populația de etnie romă a fost prima care a resimțit efectele tranziției. Romii au fost primii dintre muncitorii disponibilizați în sistemul post-decembrist, fiind primii care s-au confruntat cu sărăcia severă, discriminarea și care au suferit din cauza lipsei unei politici coerente de incluziune care să le permită dezvoltarea armonioasă în noua societate democratică.

În lipsa unor surse economice care să le permită un trai decent, unii dintre romi au migrat din România, îndreptându-se spre țările din Europa dezvoltată, unde au devenit vizibili prin modul de trai și prin metodele de procurare a resurselor, provocând situații de îngrijorare atât membrilor țărilor europene, cât și oficialilor UE.

Astfel, începând cu anul 1997, în contextul în care România a aderat la UE, la presiunea oficialilor europeni, Guvernul României a demarat o amplă acțiune de realizare a unei strategii de îmbunătățire a situației romilor, strategie care presupunea muncă în parteneriat cu societatea civilă romă. Astfel, după mai bine de patru ani de lucru în parteneriat cu societatea civilă romă, în aprilie 2001, Guvernul României adoptă prin hotărâre de guvern principalul document de politică publică în domeniul incluziunii sociale a romilor, respectiv Strategia Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor 2001-2010, prima inițiativă guvernamentală care abordează comprehensiv problemele minorității Rome.

Practic, după cca 145 de ani de la abolirea robiei, prin adoptarea acestui program, Guvernul României își asumă cu responsabilitate pentru prima dată în istoria romilor problematica incluziunii sociale a romilor.

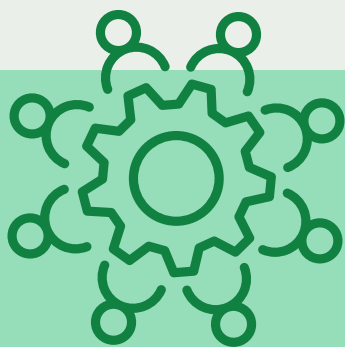
În primii ani după adoptarea acestei strategii, Guvernul României a organizat administrativ platforma de implementare a măsurilor regăsite în documentul strategic, a angajat experți romi în cadrul instituțiilor de la nivel local, județean și național, a implementat o serie de proiecte cu finanțare europeană în domeniul nediscriminării și consolidării capacității romilor de a participa la procesul de planificare strategică.

Complementar strategiei de îmbunătățire a situației romilor, existau și alte politici publice care își propuneau să contribuie la incluziunea populației de etnie romă, convergente cu obiectivele politicilor europene, respectiv Programului Național Antisărăcie, Memorandumul Comun de Incluziune Socială, Deceniul de incluziune a romilor 2005-2015, HG 1221/2011 Strategia Guvernului României de incluziune a cetățenilor aparținând minorității romilor 2012-2020, toate aflate în legătură cu Planul Național de Dezvoltare, acesta din urmă propunând o sincronizare a intervențiilor, în funcție de care se elaborează politicile și intervențiile fondurilor postaderare, denumite fonduri structurale.

În perioada 2006– 2020, strategia de incluziune socială a romilor suferă câteva mici modificări (actualizări) care își propun să contribuie la o mai bună cunoaștere a problemelor cu care se confruntă romii și la o accelerare a procesului de implementare a măsurilor propuse. În anul 2006, strategia de incluziune a romilor adoptată prin HG 430/2001 este actualizată prin adoptarea HG nr. 522/2006. Ulterior, în anul 2011 Guvernul României adoptă HG 1221/2011 în domeniul incluziunii romilor, document actualizat prin HG 18/2015 valabil până în anul 2020. Experții care au analizat rezultatele obținute de Guvernul României în domeniul incluziunii Romilor în perioada 2000-2020 menționează în unanimitate că strategiile adoptate de Romania sunt foarte ambițioase și cu multe măsuri menite să contribuie la incluziunea romilor, însă rezultatele întârzie să apară. În continuare, romii sunt incluși în categoria persoanelor vulnerabile, discriminate și a celor supuse riscului excluziunii sociale.

Sunt foarte multe motive care stau la baza excluziunii sociale a populației de etnie romă din România, însă cel mai serios este dat de faptul că autoritățile nu știu cum să se adreseze problemelor cu care se confruntă populația și nici nu comunică îndeajuns cu populația de etnie romă pentru a afla care sunt adevăratele probleme cu care aceștia se confruntă.

În prezent, procesul de incluziune a romilor din România este reglementat prin HG 560/aprilie 2022, care propune o nouă viziune și abordare centrată pe implicarea autorităților locale și județene în procesul de planificare a măsurilor care vin în sprijinul comunităților locale, bazat pe principiu egalității de șanse și nediscriminării.



Cultura Romă

Cultura și tradițiile romilor, cunoscuți și sub numele peiorativ de „țigani”, reprezintă o moștenire culturală bogată și diversificată, care s-a dezvoltat de-a lungul secolelor în diverse părți ale lumii. Este important de menționat că există o varietate de grupuri și subgrupuri de romi, fiecare cu propriile lor tradiții și obiceiuri, astfel încât cultura și tradițiile lor pot varia semnificativ.

O foarte mare parte din romi au trecut prin procese de asimilare și aculturație, adoptând viața sedentară, cultura scrisă și limbile și religiile popoarelor lângă care au trăit.

Din cauza modului lor de viață, a culorii pielii, limbii și obiceiurilor diferite, romii au fost, vreme îndelungată, obiect de ură șovină și rasială, care a culminat în secolul al XX-lea cu deportarea și uciderea în masă a unor categorii din rândurile lor în cadrul politicii de genocid a celui de-al Treilea Reich și a unor regimuri aliate cu acesta.

Romii recunosc diviziunile dintre ei bazate în mare parte pe diferențele teritoriale, culturale și dialectale. Romii, pe lângă numele diferite care sunt atribuite acestora de către gaji, utilizează alte denumiri pentru a se descrie – după apartenența lor la grup. Grupurile nu ar trebui să fie confundate cu clanurile, acestea sunt subdiviziuni ale grupurilor, grupuri care pot varia de la câteva mii (cum ar fi romii lotfitka, romii letonieni) la mai mult de un milion.

În România sunt cunoscute un număr de 19 neamuri (subgrupuri) ale romilor definite în funcție de ocupația de bază a acestora. Dintre acestea amintim: CĂLDĂRARII, ARGINTARII, SPOITORII, URSARII, GABORII, ZAVRAGII, COSTORARII, LĂUTARII, FIERARII, RUDARII, BOLNENII/FLORARII, GEAMBAȘII, CIURARII, HORAHAI, CĂRĂMIDARII, LOVARII, ROMIUNGRE, VĂTRAȘII, COCALARII.

Fiecare dintre aceștia au anumite specificități:

Căldărari: Căldărarii sunt cunoscuți pentru fabricarea și repararea vaselor din metal, cum ar fi căldările și vasele de gătit.

Argintari: Argintarii se specializează în prelucrarea argintului și crearea bijuteriilor și obiectelor de artă din acest metal prețios.

Spoitori: Spoitorii sunt tâmplari pricepuți, care produc diverse obiecte din lemn, inclusiv cuțite, mânere de cuțite și obiecte casnice.

Ursari: Ursarii au fost tradițional cunoscuți pentru că antrenau urși pentru a-i folosi în spectacole și divertisment de stradă.

Gabori: Gaborii erau meșteșugari calificați în confecționarea coșurilor și a altor articole din răchită.

Zavragii: Zavragii se ocupă de înfrumusețarea și decorarea căruțelor și a altor vehicule.

Costorari: Costorarii sunt cochilari pricepuți, specializați în producerea de obiecte din cochilii de scoică.

Lăutari: Lăutarii sunt muzicieni talentați, cunoscuți pentru interpretarea muzicii tradiționale țigănești și pentru evenimentele festive.

Fierari: Fierarii sunt meșteșugari care lucrează cu fierul și metalul, creând diverse obiecte din aceste materiale.

Rudari: Rudarii erau tradițional implicați în minerit și colectarea de minerale, cum ar fi metalele prețioase.

Bolneni/Florari: Bolnenii sau Florarii se ocupă de cultivarea și vânzarea plantelor, în special a florilor.

Geambași: Geambașii sunt producători și vânzători de cărucioare, precum și transportatori de mărfuri.

Ciurari: Ciurarii sunt cunoscuți pentru meșteșugul lor de prelucrare a pielii și fabricarea de articole din piele, inclusiv încălțăminte și îmbrăcăminte.

Horahai: Horahaii sunt dansatori și interpreți de dansuri tradiționale țigănești, adesea implicați în spectacole și evenimente festive.

Cărămidari: Cărămidarii sunt implicați în producția și vânzarea cărămizilor și materialelor de construcții.

Lovari: Lovarii sunt cunoscuți pentru tradiția lor de a lucra cu cai, inclusiv dresarea și comerțul cu cai.

Romiungre: Romiungre reprezintă un subgrup de romi din Ungaria și din zonele înconjurătoare, având tradiții și obiceiuri specifice.

Vătrași: Vătrașii sunt cunoscuți pentru a fi negustori ambulanți, care călătoresc și vând diverse produse în piețe și la târguri.

Cocalari: Cocalarii sunt cunoscuți pentru activitățile lor legate de prelucrarea pielii, în special fabricarea cojilor de piele și produselor din această materie.

Este important de menționat că aceste subgrupuri de romi au tradiții, ocupații și obiceiuri distincte care contribuie la diversitatea și bogăția culturii rome. Fiecare subgrup are propria sa istorie și moștenire culturală, care este valorizată și transmisă din generație în generație.

Marea majoritate a romilor din România sunt romi asimilați, sedentarizați cu multă vreme în urmă, care și-au pierdut limba maternă și cultura romani tradițională.

Tradițiile din viața romilor sunt variate și bogate, reflectând istoria și cultura acestei comunități. Iată câteva dintre cele mai importante tradiții din viața romilor:

VALOAREA FAMILIEI

Tradițional, cultura Romă a avut un sistem patriarhal în care bărbatul era considerat capul familiei și avea autoritatea asupra deciziilor importante. Bărbatul era responsabil pentru protejarea și susținerea familiei.

Familia joacă un rol central în viața romilor. Unitatea familială este adesea extinsă și poate include părinți, copii, bunici, unchi, mătuși și alți membri ai familiei extinse. Această unitate oferă sprijin emoțional și economic reciproc.

Respectul pentru bătrâni este o trăsătură fundamentală a culturii romilor. Autoritatea bătrânilor este recunoscută și respectată în familie, iar deciziile importante sunt adesea luate cu consultarea lor.

În tradiția romă, există adesea o diviziune clară a rolurilor de gen. Bărbații au adesea roluri care implică aducerea veniturilor și asigurarea securității familiei, în timp ce femeile se ocupă de gospodărie și de îngrijirea copiilor.

Copiii au o valoare deosebită în cultura romă și sunt considerați o binecuvântare. Familiile romilor pot fi mari, cu mai mulți copii, și se investește mult în educația și binele lor.

Deciziile legate de căsătorie, educație, locuință și altele erau de obicei luate de către bărbat, cu consultarea sau aprobarea soției și a bătrânilor din familie. Cu trecerea timpului și schimbările sociale, unele aspecte ale patriarhatului au început să se schimbe în comunitățile romilor. Totuși, în multe cazuri, încă există respect pentru tradițiile patriarhale.

NUNȚILE ȚIGĂNEȘTI

Nunțile romilor sunt evenimente majore și festive. Acestea implică adesea ceremonii tradiționale, dansuri, muzică romă și obiceiuri specifice. Căsătoria este văzută ca o chestiune de onoare și este strâns legată de tradițiile culturale.

Este important de menționat că nu toate nunțile rome sunt la fel, iar detaliile și tradițiile pot varia în funcție de regiune, subgrup și preferințele familiei. Cu toate acestea, toate nunțile rome au în comun atmosfera lor vibrantă, muzica și dansurile pline de pasiune, precum și respectul pentru tradițiile culturale.

MUZICA ȘI DANSUL

Muzica romă este celebră pentru ritmul și virtuozitatea sa. Instrumente precum vioara, acordeonul, chitara și tobele sunt utilizate pentru a crea melodii pline de viață. Dansurile rome, cum ar fi flamenco, sunt cunoscute pentru mișcările lor grațioase și expresive.

LIMBA ROMANI

Limba romani, cunoscută și sub numele de „romani chib” este limba tradițională a romilor și este vorbită în comunitățile lor din întreaga lume. Această limbă are o istorie bogată și este un element esențial al identității culturale a romilor. Iată o descriere a limbii romani:

Limba romani are origini indo-europene și este strâns legată de limba sanscrită. Romani chib a evoluat în timp în cadrul comunităților rome și a dezvoltat numeroase dialecte și varietăți în diferite regiuni ale lumii. Limba romani are multe varietăți regionale, care pot fi extrem de diferite între ele. Aceste variații dialectale au evoluat datorită migrației și izolării comunităților rome în diferite țări.

De-a lungul istoriei, limba romani a fost în mare parte o limbă vorbită și nu a avut o formă scrisă standardizată. Cu toate acestea, au existat eforturi pentru dezvoltarea unui sistem de scriere pentru limba romani, folosind litere latine sau chirilice.

Limba romani are un vocabular bogat și variat. Acesta include cuvinte pentru a descrie aspecte ale vieții tradiționale și culturii Romilor, precum și cuvinte împrumutate din limbile majoritare ale țărilor în care trăiesc. Gramatica limbii romani variază și ea, dar adesea include flexiuni și conjugări complexe.

Limba romani este un element esențial al identității culturale a romilor. Păstrarea și promovarea acestei limbi au fost importante pentru menținerea tradițiilor și valorilor culturale rome. Limba romani este adesea transmisă de la generație la generație în cadrul familiilor și comunităților. Aceasta ajută la menținerea limbii și a identității culturale. Deoarece majoritatea romilor trăiesc în țări în care limbile majoritare sunt diferite de romani, mulți vorbitori de romani sunt bilingvi. Ei învață și folosesc limba majoritară a țării pentru comunicare în afara comunității lor, dar păstrează limba romani ca limbă maternă și culturală.

Limba romani este un element vital al culturii și identității romilor și continuă să joace un rol important în comunitățile lor. Cu toate acestea, trebuie să se menționeze că diversitatea dialectală și influența limbilor majoritare au dus la o varietate semnificativă în limba romani, iar aceasta poate fi diferită de la o comunitate la alta.

OBICEIURILE DE ÎNMORMÂNTARE

Înmormântările romilor sunt adesea însoțite de obiceiuri și rituri specifice pentru a onora persoana decedată. Aceste obiceiuri variază în funcție de subgrupul și tradițiile specifice.

VALORILE COMUNITĂȚII

Comunitatea romă este strâns legată, iar ajutorul reciproc este o valoare de bază. Adesea, romii se bazează pe sprijinul comunității în timpurile grele

MEȘTEȘUGURILE TRADIȚIONALE

Romii sunt cunoscuți pentru abilitățile lor meșteșugărești, care includ prelucrarea metalelor, prelucrarea pielii, confecționarea coșurilor și a altor obiecte de artizanat.

FESTIVITĂȚILE RELIGIOASE

Majoritatea romilor practică o formă de creștinism, dar credința și practicile religioase pot varia în funcție de regiune și subgrup. Anumite sărbători religioase sunt importante în cultura romă și sunt marcate printr-o serie de obiceiuri și tradiții.

NOMADISMUL TRADIȚIONAL

În trecut, mulți Romi erau nomazi, călătorind în căruțe și trăind în tabere mobile. Deși acest stil de viață s-a schimbat pentru mulți, amintirea acestui nomadism tradițional rămâne importantă în cultura și identitatea romilor.

Termenul „romanipen” este un concept important în cultura Romă și se referă la identitatea și apartenența culturală romă. Acest termen este folosit pentru a exprima sentimentul de a fi rom și pentru a defini experiența și cultura specifică a acestei comunități.

Romanipenul include următoarele aspecte:

Identitate Culturală:

Romanipen reflectă identitatea culturală distinctă a romilor. Acesta cuprinde tradițiile, valorile, obiceiurile și limba tradițională a romilor, cunoscută sub numele de limba romani. Romanipen reprezintă o modalitate de a păstra și de a transmite această moștenire culturală de la o generație la alta.

Experiența Romă:

Romanipen se referă, de asemenea, la experiența specifică a romilor în societate. Aceasta include aspecte precum discriminarea și stereotipurile cu care se confruntă romii, lupta pentru egalitate și recunoaștere, precum și reziliența și forța comunității romilor în fața adversităților.

Legătură cu Comunitatea:

Romanipen implică o puternică legătură cu comunitatea romă. Comunitatea joacă un rol vital în viața romilor, oferind sprijin social, economic și emoțional. Valoarea familiei și a unității comunitare sunt aspecte centrale ale conceptului de romanipen.

Mândrie și Apartenență:

Romanipen este adesea asociat cu mândria și apartenența la comunitatea romă. Este o modalitate de a-și exprima identitatea și de a promova respectul pentru cultura și tradițiile romilor.

Respect pentru Tradiții:

Romanipen include respectul profund pentru tradițiile și valorile romilor. Aceasta se reflectă în obiceiurile și practicile tradiționale, cum ar fi nunțile, botezurile și înmormântările, care sunt importante în viața romilor.

În concluzie, termenul „romanipen” este un concept complex care înglobează identitatea culturală, experiența specifică și legătura comunitară a romilor. Acesta reprezintă o parte esențială a identității romilor și joacă un rol central în păstrarea și promovarea culturii și tradițiilor lor unice.



Educația în rândul romilor

Educația copiilor de etnie romă a fost o preocupare constantă atât pentru autoritățile naționale din România, cât și pentru cele europene în ultimii ani. Abordarea acestei probleme a necesitat o atenție specială din cauza obstacolelor istorice, economice și sociale cu care se confruntă comunitatea romă. Politicile și strategiile adoptate la nivel național și european au avut ca scop îmbunătățirea accesului la educație de calitate pentru copiii romi și promovarea incluziunii lor sociale și economice. Cadrele strategice și recomandările UE subliniază importanța adoptării de măsuri concrete pentru integrarea efectivă a romilor în societate, cu un accent deosebit pe sectorul educației.

Comisia Europeană a încurajat statele membre să elaboreze planuri naționale de integrare a romilor pentru a adresa provocările specifice fiecărei țări și a alocat fonduri semnificative prin Fondul Social European (FSE) și Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDR) pentru sprijinirea acestor inițiative. În 2020, Comisia Europeană a lansat un nou Cadru Strategic al UE pentru Romi pentru perioada 2020-2030, care pune accent pe egalitate, incluziune și participare. Acest cadru strategic își propune să completeze integrarea socio-economică a romilor marginalizați prin promovarea egalității și participării acestora la viața politică, socială, economică și culturală.

Pe 12 martie 2021, Consiliul Uniunii Europene a adoptat o recomandare privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor în toate statele membre, stabilind astfel o abordare triplă cuprinzătoare pentru adresarea provocărilor cu care se confruntă comunitățile de romi.

Aceste decizii au fost luate după ce Fundamental Rights Agency arată în raportul din 2011⁹ dimensiunile și implicațiile fenomenului de excludere a romilor din educație, care începe chiar din perioada preșcolară. Faptul că aceștia nu frecventează învățământul preșcolar scade dramatic șansele ca elevii să devină ulterior absolvenți ai învățământului obligatoriu. Totodată, în raportul publicat în 2022 aceștia au subliniat că participarea redusă la educația preșcolară (în România 27%), segregarea școlară și discriminarea au redus accesul copiilor romi la educație. Acest lucru se oglindește în faptul că doar 20% din copiii romi au absolvit învățământul secundar și un procent de 71% din aceștia abandonează școala.¹⁰

În România, Strategia Națională pentru Incluziunea Romilor (2021-2027) este principalul document de politică ce ghidează intervențiile în domeniul educației romilor. Strategia vizează reducerea abandonului școlar, îmbunătățirea accesului la educație preșcolară, primară, secundară și terțiară, precum și promovarea educației incluzive și interculturale. Implementarea acestor obiective presupune colaborarea între ministere, autorități locale, ONG-uri și comunitățile de romi.

Totodată, romii sunt una dintre cele mai dezavantajate minorități etnice din România, atât în ceea ce privește mediul social, cât și dreptul la educație. Se cunoaște faptul că mulți dintre ei au probleme încă de la începutul vieții. Din cauza lipsei educației părinților, mulți dintre copiii romi nu sunt înregistrați la naștere, acest pas îngreunându-le dreptul la educație și la integrarea în societate. Tradiția, sărăcia, lipsa unor modele de urmat în familie fac ca integrarea acestora în societate să fie foarte dificilă.

Organizații precum Salvați Copiii România au jucat un rol crucial în monitorizarea și evaluarea progresului în domeniul educației romilor. Rapoartele lor au subliniat frecvent disparitățile în educație și au oferit recomandări pentru îmbunătățirea accesului și calității educației pentru copiii romi. De asemenea, Agenția Europeană pentru Drepturi Fundamentale (FRA) și alte instituții europene au publicat studii și analize care evidențiază situația romilor în UE, inclusiv în domeniul educației.

[9] https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-roma-survey-dif-education_ro.pdf

[10] https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-roma-survey-2021-main-results2_en.pdf

Salvați Copiii susține ideea că accesul la educația timpurie este un indicator crucial pentru parcursul ulterior al copilului. Rezultatele testelor PISA indică faptul că diferența medie de punctaj obținut de adolescenții care au frecventat grădinița și cei care nu au avut acces la învățământ preșcolar este de 53 de puncte (echivalentul a peste un an de școală). Integrarea copiilor în grupe educaționale, în special a celor de vârstă școlară (6-7 ani), este esențială pentru recuperarea socială a acestora, pe termen lung.

În ceea ce-i privește pe copiii romi, studiile arată că 76% dintre copiii și tinerii romi sub 19 ani nu au mers la grădiniță. De asemenea, trei sferturi dintre copiii romi care au abandonat școala nu au mers la grădiniță. Vulnerabilitatea mai crescută a romilor este subliniată și de estimarea că 4 din 5 copii care nu merg la școală sunt romi.

Chiar dacă în România în baza ordinului 6134 din 2016¹¹ se interzice segregarea școlară în România acest fenomen încă poate fi întâlnit în multe școli din țară, motiv pentru care în noua lege a învățământului publicată în 2023 acest fenomen este interzis cu desăvârșire.¹²

Deși au fost realizate progrese semnificative în ultimii ani în ceea ce privește accesul la educație pentru copiii romi, persistă provocări majore. Acestea includ prejudecățile și discriminarea în școli, lipsa resurselor materiale și suportul educațional insuficient pentru copiii proveniți din familii dezavantajate. Proiectele finanțate de UE și inițiativele locale care promovează mentoratul, asistența școlară și implicarea părinților au arătat rezultate pozitive, dar este nevoie de un efort susținut pentru a asigura că toți copiii romi beneficiază de oportunități egale în educație.

În concluzie, educația copiilor de etnie romă în România în ultimii cinci ani a fost influențată pozitiv de politicile și strategiile naționale și europene, dar succesul lor depinde de implementarea efectivă și de colaborarea continuă între guvern, societatea civilă și comunitățile romi. Pentru detalii și statistici specifice, rapoartele organizațiilor naționale și internaționale. La nivel național obiectivele și țintele privind educația copiilor de etnie romă sunt stabilite în cadrul mai multor strategii și proiecte naționale, care vizează îmbunătățirea accesului la educație și reducerea inegalităților.

Strategia Națională pentru Incluziunea Romilor pune accent pe direcții de acțiune precum educația, ocuparea forței de muncă, sănătatea și locuirea.

[11] <https://lege5.ro/gratuit/ge2dembygy4a/ordinul-nr-6134-2016-privind-interzicerea-segregarii-scolare-in-unitatile-de-invatamant-preuniversitar>

[12] https://edu.ro/sites/default/files/fi%C8%99iere/Minister/2023/Legi_educatie_Romania_educata/legi_monitor/Leg_ea_invatamantului_preuniversitar_nr_198.pdf

În domeniul educației, obiectivele specifice includ diminuarea decalajului educațional între cetățenii români de etnie romă și restul populației, îmbunătățirea condițiilor socio-economice care influențează participarea la educație, reducerea discriminării și segregării, promovarea educației incluzive și creșterea accesului la programe educaționale precum „School After School” și „A doua șansă”. Se acordă o atenție deosebită și cultivării identității etno-culturale a populației romă prin educație.

Proiectul România Educată, inițiat de Administrația Prezidențială și adoptat de Guvernul României, vizează modernizarea și îmbunătățirea învățământului românesc, având ca scop dezvoltarea competențelor tinerei generații și a adulților. Acest proiect ambițios își propune să armonizeze un set de obiective și ținte pentru educație până în 2030, cu focus pe echitate, excelență, integritate, starea de bine, profesionalism, respect, flexibilitate și diversitate în educație.

În contextul legislativ, România a adoptat și aliniat legislația națională la standardele și directivele europene privind non-discriminarea și egalitatea de tratament, precum și la convențiile internaționale privind drepturile copilului și lupta împotriva discriminării în educație. A fost, de asemenea, parte a Decadei Incluziunii Romilor, un program regional care a vizat eliminarea discriminării și reducerea discrepanțelor între populația romă și restul societății. Prin aceste eforturi, s-au stabilit măsuri pentru îmbunătățirea accesului la educație și desegregarea școlilor.

Aceste inițiative subliniază angajamentul României față de îmbunătățirea accesului la educație de calitate pentru copiii de etnie romă și față de reducerea decalajelor educaționale și socio-economice. Cu toate acestea, implementarea politicilor și atingerea obiectivelor stabilite necesită un efort susținut și colaborarea între guvern, instituțiile educaționale, comunități și organizațiile non-guvernamentale.

Atunci când vorbim de educația copiilor romi trebuie să avem în vedere o abordare integrată în care intervențiile în educație, menită să prevină abandonul școlar, trebuie însoțite de programe care să prevină segregarea și discriminarea și, cel mai important, de programe care să vizeze componentele de locuire, ocupare și acces la servicii ale membrilor comunităților de romi. Faptul că intervențiile sunt făcute unitar în educație duc la anomalii, precum copiii merg la școală fără un pachet de mâncare sau cu hăinuțe mai sărăcăcioase făcându-i să se simtă inferiori colegilor și pe termen lung să abandoneze școala.

O intervenție sistemică în care atunci când sunt gândite programele educaționale ocuparea forței de muncă, locuirea și promovarea înțelegerii, a interculturalității sunt abordate integrat, în același timp, colaborarea între mai multe instituții și societatea civilă va produce efecte mult mai durabile.

Programele precum introducerea mediatorilor școlari sau discriminarea pozitivă dedicate copiilor care doresc să meargă la liceu sau la facultate sunt inițiative prin care Ministerul Educației în România a încercat să crească pe de o parte frecvența școlară, iar pe de altă parte numărul absolvenților romi de liceu, școli profesionale sau universități care, chiar dacă sunt implementate deja de mai bine de 10 ani, unele dintre ele au nevoie de o susținere suplimentară și o abordare integrată care să asigure continuitatea și sustenabilitatea acestor intervenții.

Totodată, programele precum A doua șansă și Frecvența redusă au rolul de a crește numărul persoanelor de etnie romă care au absolvit învățământul obligatoriu și au ajuns să aibă o calificare.

Atunci când discutăm de munca în comunitățile de romi, o relație bună între școală și familie, în special cu mamele copiilor, este crucială în prevenirea abandonului școlar și crearea unor premise favorabile pentru ca acei copii să nu abandoneze școala. Pentru acesta considerăm că este crucială angajarea unor mediatori școlari pregătiți, recrutați din rândul comunității și recunoscuți de aceștia.

Programele care contribuie la creșterea frecvenței școlare amintite mai sus au următoarele caracteristici:

- **A doua șansă:**¹³ este un program educațional finanțat de Ministerul Educației, pe care fiecare școală îl poate oferi beneficiarilor săi.

Programul este structurat pe două niveluri: A doua șansă - învățământ primar și A doua șansă - învățământ secundar inferior – acesta din urmă având și o componentă de pregătire profesională. Nu există limită superioară de vârstă pentru cei care doresc să se înscrie în acest program. Condiția este ca aceștia să fi depășit cu cel puțin 4 ani vârsta corespunzătoare clasei. Programul A doua șansă este un program flexibil, astfel încât să motiveze cursanții și să-i ajute să-l finalizeze, să ofere mai multă autonomie școlilor în ceea ce privește implementarea lui, dar și sprijinul necesar tuturor celor implicați, prin programe de formare a personalului didactic și materiale educaționale pentru cursanți și pentru cadrele didactice.

[13] https://www.edu.ro/a_doua_sansa

Prin intermediul programului s-au introdus elemente inovatoare în procesul educațional, cum ar fi: curriculumul modular și sistemul de credite pentru educația de bază, evaluarea, certificarea și recunoașterea competențelor dobândite anterior de către cursanți, asigurarea unui program de pregătire individualizat.

Înscrierea în programul A doua șansă se poate realiza, în fiecare an, în două sesiuni: octombrie și februarie.

Învățarea va avea loc în grupuri mici (8-15 elevi în fiecare clasă). Cursurile se pot desfășura după mai multe variante de orar (în timpul săptămânii după-amiaza sau seara, sâmbăta sau în timpul vacanțelor școlare etc.), în funcție de posibilitățile cursanților și ale cadrelor didactice. Sunt planificate ore pentru consultații individuale la dispoziția elevilor.

Programul are o durată flexibilă. Durata medie de școlarizare (de 2 ani pentru învățământul primar, respectiv de 4 ani pentru învățământul secundar inferior) se poate micșora pentru fiecare elev în parte, în funcție de competențele dovedite, atât în domeniul educației de bază, cât și în domeniul pregătirii profesionale.

Absolvenții au dreptul la continuarea studiilor, conform prevederilor legii, astfel:

Absolvenții Programului A doua șansă - învățământ primar pot urma studiile în învățământul gimnazial;

Absolvenții Programului A doua șansă - învățământ secundar inferior pot urma studiile în învățământul secundar superior (ciclul superior al liceului) sau pot parcurge stagiile de pregătire practică, în urma cărora au posibilitatea de a obține și un Certificat de calificare profesională nivel 3.

Pentru tinerii din program certificatul de absolvire nu va reprezenta doar un succes personal, ci șansa unei alte zile de mâine.

- **Școala după școală:** Programul „Școala după școală” (SDS) este complementar activității școlare obligatorii și oferă oportunități de învățare formală și nonformală pentru consolidarea competențelor, învățare remedială și accelerare a învățării prin activități educative, recreative și de timp liber.

Programul SDS se adresează atât elevilor din învățământul primar, cât și elevilor din învățământul secundar și se poate desfășura înainte sau după programul școlar obligatoriu (în funcție de orarul fiecărui nivel de studiu), în orice școală care deține resursele materiale și umane necesare organizării.

În învățământul primar, programul SDS cuprinde activități cu sprijin specializat (supraveghere și îndrumare în efectuarea temelor, recuperare pentru elevii cu dificultăți cognitive, emoționale, tulburări de limbaj prin activități remediale, consiliere, logopedice, activități de încurajare a lecturii independente etc.), ateliere/activități tematice și alte activități de tip recreativ.

Fiecare școală, în funcție de grupul țintă, constituie module de pachete de activități prin combinarea activităților menționate mai sus.

În învățământul secundar, programul SDS cuprinde:

- *pachetul de activități pentru accelerarea învățării și performanță* (pregătirea pentru participarea la competiții și olimpiade școlare, concursuri sportive, artistice, pe discipline, participarea/organizarea de festivaluri, expoziții, realizarea de publicații școlare, participarea la activități de cooperare europeană)
- *pachetul de activități de sprijin* (asigurarea de asistență psihopedagogică pentru recuperarea decalajelor în învățare, activități de suport pentru efectuarea temelor, activități remediale, consiliere psihologică)
- *pachetul de pregătire pentru viață* (organizarea de activități de dezvoltare personală, activități care vizează dezvoltarea atitudinii active și implicarea elevului, stil de viață sănătos, educație pentru carieră etc.

Programul se poate organiza modular - pe unități de timp stabilite la nivelul unității de învățământ, în funcție de grupul țintă și nevoile identificate - prin combinarea pachetelor de activități orientate spre dezvoltarea competențelor transferabile.

Programul se derulează pe grupe de elevi (maximum 12), constituite după opțiunile și nevoile identificate.

Activitățile sunt proiectate, organizate și susținute de cadrele didactice din învățământul primar și secundar, consilieri, profesori de sprijin, bibliotecari, logopezi, laboranți, pedagogi, antrenori, mediatori școlari, voluntari din școală, din instituții și organizații partenere abilitate.

- **Frecvență redusă:**¹⁴ este un program al Ministerului Educației care poate fi organizat în orice școală primară sau secundară cu program flexibil și orar adaptat la nevoile beneficiarilor.

Programul Frecvență redusă se organizează pe grupe și poate fi inițiat la începutul fiecărui an școlar, pe baza solicitărilor potențialilor cursanți. În mod excepțional, învățământul preuniversitar obligatoriu se poate organiza sub formă de frecvență redusă, pentru persoanele care au depășit cu mai mult de 3 ani vârsta clasei, conform prevederilor art. 25 alin. (2) din Legea educației naționale nr. 1/2011(2). Persoanele menționate la alin. (1), care au promovat un număr de clase din învățământul preuniversitar obligatoriu, forma cu frecvență, se pot înscrie la forma cu frecvență redusă în clasa imediat următoare celei promovate, pe baza actelor doveditoare.

Structura anului școlar pentru învățământul preuniversitar obligatoriu cu frecvență redusă respectă prevederile legale în vigoare pentru învățământul cu frecvență.

Programul se poate organiza modular - pe unități de timp stabilite la nivelul unității de învățământ, în funcție de grupul țintă - prin adaptarea programei și a programului la nevoile cursanților. Pentru fiecare disciplină de învățământ se alocă anual un număr de ore de curs egal cu jumătate din numărul de ore prevăzut pentru învățământul cu frecvență.

Activitățile sunt proiectate, organizate și susținute de cadrele didactice din învățământul primar și secundar, consilieri, profesori de sprijin, bibliotecari, logopezi, laboranți, pedagogi, antrenori, mediatori școlari, voluntari din școală, din instituții și organizații partenere abilitate.

- **Programul de mediere școlară:** în învățământul preuniversitar furnizarea serviciilor de mediere școlară se desfășoară conform O.M.E.C.T. nr. 1539/2007 privind normele de încadrare și de activitate ale mediatorului școlar.

Mediatorul școlar este reprezentantul comunității în școală și reprezentantul școlii în cadrul comunității, având ca sarcină primordială sprijinirea participării tuturor copiilor din comunitate la învățământul obligatoriu, prin încurajarea implicării părinților în educația copiilor și în viața școlii și prin facilitarea cooperării între familii, comunitate și școală.

[14] https://www.edu.ro/sites/default/files/fi%C8%99iere/Invatamant-Preuniversitar/2016/acces/ORDIN%205545_2015_Anexa_Metodologie.pdf

Mediatorul școlar colaborează cu personalul unității de învățământ, cu consiliul părinților și cu alte structuri asociative ale părinților, cu autoritățile locale și județene, cu organizații non-guvernamentale și cu alți parteneri care au ca scop creșterea gradului de participare la educație și îmbunătățirea calității serviciilor educaționale oferite de școală comunității, cunoaște comunitatea și datele statistice privind situația copiilor având scopul școlarizării.

- **Locurile speciale pentru romi la licee și facultăți:** elevii de etnie romă au la dispoziție 1-2 locuri, peste numărul de locuri legal din fiecare clasă pentru admiterea la licee sau școli profesionale. Pentru a ocupa unul din aceste locuri orice elev de etnie romă poate solicita acest lucru pe baza unui dosar de înscriere care pe lângă documentele standard ale dosarului de înscriere trebuie să conțină și o recomandare primită din partea unui ONG de romi.

Pentru învățământul universitar anual în baza unui ordin ministerial sunt distribuite locuri fără taxă la majoritatea universităților din țară pentru candidații de etnie romă la studii universitare, de master sau doctorat. Și aici pentru înscriere pe lângă dosarul de înscriere clasic este necesară atașarea unei recomandări din partea unei organizații neguvernamentale de romi.

Modul de înscriere, calendarul și condițiile sunt stabilite în baza unui ordin ministerial emis anual, fiind reglementate de legea educației.



Ocuparea forței de muncă în rândul romilor

Conform Strategiei pentru îmbunătățirea situației romilor în continuare populația romă se confruntă cu acces scăzut pe piața forței de muncă. Raportul EU-MIDIS II (2016) constată că numai unul din patru romi în vârstă de cel puțin 16 ani „desfășura o activitate salariată” sau „independentă” la momentul sondajului. Femeile romi au raportat rate ale ocupării forței de muncă mult mai mici decât bărbații romi – 16%, comparativ cu 34%.

În general, sondajul arată că ratele de muncă remunerată pentru romii cu vârsta între 20 și 64 de ani sunt de 43%, ceea ce este cu mult sub media UE de 70% în 2015. Situația tinerilor este mult mai gravă: în medie, 63% din romii cu vârsta între 16 și 24 de ani nu aveau un loc de muncă și nici nu participau la o formă de învățământ sau la activități de formare la momentul sondajului, în comparație cu media UE de 12% pentru aceeași grupă de vârstă.

Pentru această grupă de vârstă, rezultatele arată, de asemenea, un decalaj considerabil între femei și bărbați, procentul tinerelor române încadrate în muncă și neînscrise în programe educaționale sau de formare fiind de 72%, față de 55% în cazul bărbaților.

Raportul societății civile de monitorizare a implementării strategiei naționale de integrare a romilor în România, Evaluarea progresului în domeniile cheie ale strategiei, realizat în 2018, prezentând o analiză comparativă pentru perioada 2012- 2018, relevă evoluții interesante din perspectiva situației ocupării romilor, în dinamică, dar și din perspectiva comparației cu situația gospodăriilor majoritare, în sensul creșterii semnificative a ponderii ocupării de tip salarial în gospodăriile de romi. VMG este identificat drept sursă de venit în 1% dintre gospodăriile din eșantionul majoritar (în creștere cu 1 procent, față de 2012) și în 10% dintre gospodăriile din eșantionul de romi (aici creșterea este de 8 procente). În cazul activităților neagricole pe cont propriu, ponderea în economia surselor de venit crește, iar diferența romi-români crește semnificativ (de la 3, la 5 puncte procentuale).

Munca în străinătate este identificată drept sursă de venit într-o măsură semnificativ mai mare în 2018, față de 2012, în eșantionul general creșterea fiind de la 1 la 2%, iar în eșantionul de romi, de la 3 la 5%. Această situație este corelată cu cea privind ponderea gospodăriilor în care există migrație externă - această pondere este de 29% în cazul eșantionului de romi, față de 18% în eșantionul populației majoritare.

În ceea ce privește gospodăriile cu copii ai căror părinți sunt plecați la muncă în străinătate, acest procent este de 10% în cazul romilor și de doar 4% în cazul eșantionului populației generale. Chiar dacă situația ocupării forței de muncă a romilor cunoaște o anumită îmbunătățire, pe anumite componente, crește ponderea surselor de venit ocazionale, pe cele două tipuri de eșantioane menționate anterior și crește ponderea gospodăriilor fără surse de venit și a celor beneficiare de ajutor social, în cazul gospodăriilor de romi. De asemenea, crește semnificativ importanța banilor primiți din străinătate în economia surselor de venit a gospodăriilor de romi.

Ponderea romilor în rândul populației totale apte de muncă este în creștere, astfel că participarea romilor la piața muncii este esențială pentru sprijinirea costurilor naționale crescânde aferente, în special a celor privind pensiile și sănătatea. Această situație deficitară reprezintă un cost economic pentru societate în ansamblu, prin irosirea capitalului uman prețios și prin pierderile de productivitate a muncii.

La nivelul României, din estimările Băncii Mondiale reiese faptul că se pierde anual 887 milioane de euro, prin lipsa oportunităților de manifestare a potențialului economic pe care-l poate furniza populația romă, respectiv prin insuficienta valorificare a productivității și, implicit, a contribuțiilor fiscale asociate. În momentul actual, dimensiunea socio-economică a inserției romilor pe piața muncii nu este abordată nici corespunzător nevoilor specifice romilor la nivelul comunităților și tipologiilor sociale,^[16] dar nici în raport cu cerințele de competențe și calificări reclamate de piața muncii.

În comunitățile sărace, nu doar populația este săracă cronic, ci și potențialul economic - agenții economici și mijloacele de producție - al comunității și infrastructura comunitară sunt deficitare. Aproximativ 60% din totalul comunităților din mediul rural de romi sunt sărace, spre deosebire de comunitățile de romi din mediul urban, care dețin o forță de muncă relativ mai educată, dar tot slab calificată.^[17] Cumularea caracteristicilor asociate cu riscurile privind ocuparea conduce la scăderea vizibilă a șanselor de ocupare în munci salariale. Tinerii romi din mediul rural și femeile de etnie romă au șanse simțitor mai reduse de a fi încadrați în economia formală.^[18]

Gradul de angajare a romilor este în stransă legătură cu nivelul de educație al acestora și cu atitudinea populației majoritare față de comunitatea de romi în general. Când facem legătura cu partea educațională putem spune că nivelul scăzut de ocupare a forței de muncă se datorează nivelului de educație foarte scăzut al membrilor comunităților de romi care se reflectă în faptul că un procent foarte mare de romi nu au un loc de muncă legal, oficial și pentru cei care lucrează cu un contract de muncă în majoritatea cazurilor sunt angajați pe pozițiile cel mai slab plătite (salariul minim pe economie). Când vorbim de atitudinea populației majoritare care se reflectă în atitudinea angajatorului față de potențialii angajați de etnie romă, aceasta este o atitudine profund discriminatoare condusă de prejudecăți și stereotipuri care de cele mai multe ori conduce la tratamente inegale și excluderea de pe piața muncii a etnicilor romi.

Totodată, atunci când vorbim de accesul romilor pe piața muncii trebuie să avem în vedere câteva aspecte legate pe de o parte de domeniile în care aceștia sunt calificați, cât și nivelul de calificare din perspectiva certificării acestora. Pentru a crește gradul de ocupare al forței de muncă al romilor Comisia Europeană a demarat programul Garanție pentru tineri etnicii romi. Din păcate, în România acest program nu a fost unul foarte de succes, numărul tinerilor romi care au fost incluși în program fiind foarte mic. Alte programe specifice implementate de instituțiile din România care să vizeze creșterea gradului de ocupare al cetățenilor români de etnie romă nu există.

[16] Raportul societății civile de monitorizare a implementării strategiei naționale de integrare a romilor în România, 2019

[17] Idem

[18] Raportul societății civile de monitorizare a implementării strategiei naționale de integrare a romilor în România (2019)

4

CONTEXTUL NAȚIONAL ȘI EUROPEAN CU PRIVIRE LA ETNICII ROMI

Contextul național și european cu privire la etnicii romi implică o abordare complexă, care ține cont de demografie, realități administrative și rolul societății civile în gestionarea responsabilităților legate de această comunitate. Acest context variază semnificativ în Europa de la o țară la alta, însă există și linii comune determinate de politicile și inițiativele Uniunii Europene.

Fiind o minoritate care numără aproximativ 12 milioane de persoane răspândite în toată Europa și care se confruntă cu probleme grave din perspectiva accesului la servicii, a situației socioeconomice și a acceptării în general a etnicilor romi, pornind de la inițiative proprii, cât și datorită presiunii și a cerințelor impuse de Uniunea Europeană, țările unde aceștia trăiesc au inițiat programe și politici menite să diminueze aceste probleme. Atunci când ne referim la romi, atât la nivel național, cât și internațional, trebuie să avem în vedere gradul ridicat de mobilitate al acestora și totodată nivelul ridicat de sărăcie și excluziune socială.

DEMOGRAFIE ȘI INTRODUCERE ÎN REALITĂȚILE ADMINISTRATIVE ȘI ALE SOCIETĂȚII CIVILE LEGAT DE RESPONSABILITĂȚILE LEGATE DE ROMI

Etnicii romi constituie una dintre cele mai mari minorități etnice în multe țări europene, inclusiv în România, Bulgaria, Ungaria, Cehia și Slovacia. Din cauza discriminării și excluderii, mare parte din etnicii romi nu și-au asumat identitatea, motiv pentru care numărul de romi este unul estimativ. În România, de exemplu, estimările privind numărul romilor variază considerabil, oficial recensământul arătând o cifră (569.500),¹⁹ în timp ce organizațiile neguvernamentale și alte estimări sugerează un număr semnificativ mai mare (2,5 milioane).

[19] Conform recensământului din 2021

Romii trăiesc atât în zone urbane, cât și rurale, uneori în comunități marginalizate cu acces limitat la servicii de bază. Populația de romi este cea mai tânără populație din România fiind caracterizată de o natalitate mare. Acest lucru se datorează și faptului că durata de viață a romilor este dovedit științific a fi în medie cu 10 ani mai scurtă decât a celorlaltor grupuri etnice.²⁰

La nivel european, romii sunt estimați a număra între 10 și 12 milioane, fiind cea mai mare minoritate etnică din UE. Demografia lor variază între țări, cu o prezență semnificativă în Europa Centrală și de Est.

La nivel național există o serie de instituții care se ocupă de incluziunea persoanelor de etnie romă din România:

a. Agenția Națională pentru Romi: ANR se organizează și funcționează ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în coordonarea prim- ministrului, prin Secretariatul General al Guvernului.

Rolul Agenției Naționale pentru Romi este să elaboreze politica și strategia Guvernului în domeniul respectării, promovării și afirmării drepturilor minorității romilor. Agenția Națională pentru Romi implementează, monitorizează și evaluează măsurile din domeniile sectoriale de intervenție, cuprinse în Strategia Guvernului României privind incluziunea minorității romilor.

b. Punctul Național de Contact pentru Romi, din cadrul MIPE (PNCR): PNCR este responsabil de coordonarea eforturilor naționale de îmbunătățire a situației cetățenilor români aparținând minorității rome, de implicare în procesul de evaluare și monitorizare a progreselor înregistrate în implementarea Strategiei Guvernului României pentru incluziunea cetățenilor români aparținând minorității rome, de raportare a acestora către Comisia Europeană și de formulare de propuneri de adaptare și revizuire a Strategiei.

Punctul Național de Contact pentru Romi este organizat și funcționează la nivel de compartiment în subordinea șefului de serviciu – Serviciul Evaluare Programe și Politici de Coeziune Socială fiind o structură suport pentru îndrumare metodologică și sprijin aferent Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Capital Uman (AMPOCU). PNCR urmărește ca politicile și măsurile propuse la nivel național să fie corelate cu recomandările la nivel european și cu Strategia Europa 2020, prin orientarea eforturilor de incluziune socială a romilor cu precădere către domeniile principale: educație, ocupare (ocuparea forței de muncă), sănătate, locuire, non-discriminare.

[20] https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-roma-survey-2021-main-results2_en.pdf

c. Autoritățile relevante implicate la nivel național/județean/local:

Dintre acestea enumerăm: Biroul Județean pentru romi, grupul de lucru mixt, experții pe problemele romilor din primării, mediatorii școlari și mediatorii sanitari.

- Biroul județean pentru romi funcționează în unele județe din România ca fiind parte componentă a instituției prefectului, având rolul de a monitoriza și coordona politicile guvernului României în teritoriu. Biroul județean pentru romi funcționează în subordinea prefectului și în coordonarea tehnică și metodologică a Agenției Naționale pentru Romi. Membrii BJR desfășoară activități în echipă, în mod planificat, întreprind periodic vizite de evaluare și monitorizare a situației comunităților de cetățeni români aparținând minorității rome, obțin date și informații de la nivel local pe care le centralizează la nivel județean.
- Grupul de lucru mixt (GLM) este înființat la nivel județean din reprezentanți ai structurilor deconcentrate ale ministerelor, reprezentanți ai autorităților administrației publice județene/locale, membrii ai organizațiilor neguvernamentale care se ocupă de problemele minorității romilor, delegați ai comunităților locale cu un număr semnificativ de cetățeni români aparținând minorității rome, inclusiv consilieri județeni/locali. Rolul acestei structuri este de a monitoriza implementarea Strategiei Naționale de Incluziune a Romilor (SNIR), de a discuta despre problemele cu care se confruntă membrii comunităților de romi și de a găsi soluții rezultate dintr-o colaborare interinstituțională mai eficientă. Funcționarea GLM-urilor este coordonată de Biroul Județean pentru Romi și constă în organizarea unor întâlniri periodice (recomandat lunare) de monitorizare și discutare a problemelor cu care se confruntă comunitățile de romi.
- Experții locali pe probleme de romi: Expertul local pe problemele romilor este o persoană de etnie romă din comunitate, având dublu rol, respectiv de reprezentare a comunității de romi în primărie și a primăriei în comunitatea de romi. Rolul și importanța expertului local pe problemele romilor sunt stipulate în Strategia Guvernului României privind Îmbunătățirea Situației Romilor. Expertul local pe problemele romilor este angajat al primăriei lucrând în cadrul unor echipe pluridisciplinare, care asigură servicii de susținere specializată pentru comunitățile de romi. Experții locali pe problemele romilor funcționează la nivelul primăriilor și sunt responsabili pentru desfășurarea în plan local a acțiunilor de îmbunătățire a situației romilor, conform H.G. 430/2001 cu modificările ulterioare privind Strategia Guvernului României de Îmbunătățire a Situației Romilor. Ei se subordonează atât Biroului Județean pentru Romi, cât și primarului. Experții locali reprezintă principalii mediatori dintre autoritățile administrației publice locale și comunitățile de romi.²¹

[21] <https://www.idru.ro/?p=2092>

- **Mediatorii sanitari:** Mediatorul sanitar facilitează accesul populației din comunitatea deservită la servicii de sănătate, la măsuri și acțiuni de asistență socială și alte măsuri de protecție socială și servicii integrate adecvate nevoilor identificate. Coordonarea tehnică și metodologică, monitorizarea, evaluarea și controlul activității de asistență medicală comunitară se realizează de către Ministerul Sănătății direct sau prin direcțiile județene de sănătate și a municipiului București. În procesul de monitorizare este implicat și angajatorul (unitatea/subdiviziunea administrativ-teritorială) prin verificarea directă a activității la nivelul UAT-ului.
- **Mediatorii școlari:** Rolul mediatorului școlar este de a sprijini participarea tuturor copiilor din comunitate la învățământul general obligatoriu, încurajând implicarea părinților în educația copiilor și în viața școlii și facilitând colaborarea dintre familie – comunitate – școală. Mediatorul școlar acționează ca agent al comunității în relație cu școala, reprezintă comunitatea în școală și școala în cadrul comunității. Sarcina principală a mediatorului școlar este să sprijine participarea tuturor copiilor din comunitate la învățământul obligatoriu, prin încurajarea implicării părinților în educația copiilor și în viața școlii și prin facilitarea cooperării între familii, comunitate și școală. Mediatorul școlar este angajatul și subordonatul unităților de învățământ preuniversitar sau al centrelor de resurse și de asistență educațională, înființate și organizate, conform Ordinului Ministrului Educației și Cercetării nr. 5418/2005. Angajarea mediatorului școlar se face la solicitarea școlii și/sau a comunității, la propunerea inspectoratelor școlare județene/al municipiului București, la cererea autorităților publice locale, a organizațiilor guvernamentale și non-guvernamentale.
- **Societatea civilă:** ONG-urile joacă un rol crucial în sprijinirea comunităților romi, oferind servicii directe, advocacy pentru drepturi și monitorizarea implementării politicilor publice. Ele sunt, de asemenea, esențiale în strângerea de date și raportare, adesea compensând lipsurile statistice oficiale.

CONTEXT EUROPEAN

1. **Politica UE:** Uniunea Europeană a adoptat mai multe cadre și recomandări pentru a încuraja integrarea romilor, inclusiv Strategia UE pentru Integrarea Romilor până în 2020 și planuri subsecvente. Acestea subliniază necesitatea de a combate discriminarea, a promova egalitatea și a asigura accesul romilor la educație, locuri de muncă, sănătate și locuințe.

Mare parte din programele europene au pus mare accent pe combaterea „antițigănistului” și a excluziunii romilor.

Acest lucru este posibil datorită faptului că în 15 aprilie 2015 a fost votată în Parlamentul European o rezoluție referitoare la recunoașterea zilei de 2 August ca zi de comemorare a Holocaustului împotriva romilor, precum și de recunoaștere a „antițigănistului” ca o formă de discriminare împotriva romilor.

2. Fonduri și Suport Financiar: UE pune la dispoziție fonduri semnificative prin intermediul diferitelor instrumente financiare (de exemplu, Fondul Social European) pentru a susține integrarea romilor. În mod ideal, aceste fonduri sunt utilizate în parteneriat între guverne, societatea civilă și comunitățile romi.

În concluzie, contextul național și european privind etnicii romi este complex și necesită o abordare multi-fațetată care implică guverne, societatea civilă și însăși comunitățile romi. Progresul necesită recunoașterea diversității și nevoilor specifice ale acestor comunități, precum și angajamentul continuu pentru eliminarea barierelor la integrare și participare egală în societate.



LEGISLAȚIE CARE SPRIJINĂ EDUCAȚIA, FORMAREA ȘI OCUPAREA ETNICILOR ROMI

LEGISLAȚIE ÎN DOMENIUL DREPTURILOR OMULUI

România, în calitate sa de membră a Organizației Națiunilor Unite, a semnat Declarația Universală a Drepturilor Omului la data de 14 decembrie 1955. Totodată, România este parte din cele două pacte adoptate de către ONU cu privire la anumite categorii de drepturi: Pactul internațional privind drepturile civile și politice și Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale.

La nivel european, începând cu 1994, România a devenit stat parte la Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale și se supune jurisdicției Curții Europene a Drepturilor Omului de la Strasbourg. De asemenea, în cadrul Uniunii Europene, România a semnat în decembrie 2007 Tratatul de la Lisabona care conține Carta Drepturilor Fundamentale.

Documentele precizate mai sus sunt doar cele mai importante dintre cele care consacră drepturi ale omului, România fiind parte în multe dintre acestea.

De altfel, Constituția proclamă că toate declarațiile, convențiile, pactele sau tratatele asumate de țara noastră fac parte din dreptul intern și se aplică prioritar, exceptând cazurile în care legislația internă este mai favorabilă.

În afara acestor documente internaționale și europene, drepturile omului sunt apărute și prin intermediul legislației interne, în primul rând prin Constituție, dar și printr-o serie de legi specifice, precum: Ordonanța nr. 137 din anul 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Legea nr. 202 din anul 2002 privind egalitatea de șanse între bărbați și femei, Legea 272 din anul 2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului. Instituția care se ocupă de combaterea discriminării și respectarea drepturilor omului în cazul romilor aparține de Ministerul Justiției, și anume Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este autoritatea de stat autonomă, sub control parlamentar, care își desfășoară activitatea în domeniul discriminării. Este garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.

Rolul acestora este:

- Să prevină faptele de discriminare: prin realizarea de campanii de informare, de conștientizare privind drepturile omului, efectele discriminării, principiul egalității, cursuri de formare, de informare, proiecte și programe la nivel local, regional și național, realizarea de studii, rapoarte etc.
- Să medieze faptele de discriminare: a părților implicate în cazul de discriminare, în prezența reprezentanților Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării urmărește reducerea și eliminarea faptelor de discriminare și nicidecum să aplice amenzi.
- Să investigheze, să constate și să sancționeze faptele de discriminare: a părților implicate în cazul de discriminare, în prezența reprezentanților Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării urmărește reducerea și eliminarea faptelor de discriminare și nicidecum să aplice amenzi.

Despre discriminare:

Conform CNCD prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare.

Criteriile stabilite de legislația românească sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Discriminarea este de mai multe feluri:

- **DISCRIMINAREA DIRECTĂ:** Survine când o persoană beneficiază de un tratament mai puțin favorabil decât o altă persoană care a fost, este sau ar putea fi într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de legislația în vigoare.
- **DISCRIMINAREA INDIRECTĂ:** Survine atunci când o prevedere, un criteriu, o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, cu excepția cazurilor în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere aceluși scop sunt adecvate și necesare. De asemenea, discriminarea indirectă este orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat, supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de altele care se află în situații egale.
- **DISCRIMINAREA MULTIPLĂ:** Survine atunci când o persoană sau un grup de persoane sunt tratate diferențiat, într-o situație egală, pe baza a două sau a mai multor criterii de discriminare, cumulativ.
- **HĂRȚUIREA:** Este orice comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu.
- **VICTIMIZAREA:** Este orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în instanță sau la instituțiile competente, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.
- **DISPOZIȚIA DE A DISCRIMINA (ORDINUL DE A DISCRIMINA):** Este considerată a fi tot o formă de discriminare și reprezintă un ordin primit de o persoană sau un grup de persoane de la o altă persoană sau grup de persoane pentru a discrimina.

Legislația ce stă la baza funcționării CNCD-ului și a combaterii discriminării este:

- Ordonanța Guvernului nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată²²
- Hotărârea Guvernului nr.1194 din 2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării²³
- Ordinul Președintelui CNCD nr. 27 din 7 februarie 2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și a sesizărilor²⁴

Atunci când ne referim la etnicii romi, pe lângă legislația împotriva discriminării există și legea nr. 2 din 4 ianuarie 2021 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea antițigănistului.²⁵

Actul normativ urmărește combaterea rasismului structural și instituțional împotriva romilor, considerată de legiuitor ca fiind „o cauză principală a excluderii în Europa”, întrucât „combaterea acestuia și eliminarea prejudecăților sunt elemente esențiale pentru a asigura romilor un statut de cetățeni egali cu drepturi depline, în societățile europene”.

Conform acestei legi, prin „antițigănist” se înțelege atât percepția referitoare la romi exprimată ca ură împotriva acestora, cât și manifestările verbale sau fizice, motivate de ură împotriva romilor, îndreptate împotriva romilor ori a proprietăților acestora, împotriva instituțiilor/ONG-urilor, liderilor comunităților romi sau lăcașurilor lor de cult, tradițiilor și limbii romani.²⁶

Pentru combaterea atitudinilor negative față de romi sunt reglementate mai multe infracțiuni: fapta persoanei de a promova, în public, în orice mod, idei, concepții sau doctrine antițigănistice constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 3 ani și interzicerea unor drepturi, iar distribuirea sau punerea la dispoziția publicului, prin orice mijloace, de știri și informații, materiale antițigănistice constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 1 an la 5 ani.

Confecționarea, vânzarea, răspândirea, precum și deținerea în vederea răspândirii de simboluri antițigănistice constituie infracțiune și se pedepsesc cu închisoare de la 3 luni la 3 ani și interzicerea unor drepturi, iar cu aceeași pedeapsă se sancționează și utilizarea în public a simbolurilor antițigănistice. Aceste fapte nu vor constitui infracțiuni dacă sunt săvârșite în interesul artei sau științei, cercetării ori educației sau în scopul debaterii unor aspecte de interes public.

Constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 10 ani și interzicerea unor drepturi inițierea sau constituirea unei organizații cu caracter antițigănist, aderarea sau sprijinirea, sub orice formă, a unui astfel de grup. Dacă faptele prevăzute au fost urmate de săvârșirea unei infracțiuni, se aplică regulile privind concursul de infracțiuni.

[22] <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2020/12/og-nr.-137-din-2000-republicata-2014-1.pdf>

[23] https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2020/12/HG_1194_2001_actualizat.pdf

[24] https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2024/02/Ordinul-27-din-7-februarie-Procedura-CNCD-petitie-si-sesizari-MOf_120_12-februarie-2024.pdf

[25] <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/235923>

[26] Idem

Nu se pedepsesc persoanele care au comis astfel de fapte, dacă denunță autorităților existența organizației, înainte ca aceasta să fi fost descoperită și să se fi început săvârșirea vreuneia dintre infracțiunile care intră în scopul grupului. În schimb, dacă persoana care a săvârșit una dintre faptele prevăzute anterior înlesnește, în cursul urmăririi penale, aflarea adevărului și tragerea la răspundere penală a unuia sau mai multor membri ai unui grup infracțional organizat, limitele speciale ale pedepsei se reduc la jumătate.²⁷

LEGISLAȚIE ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ

Insertia pe piața muncii este poate punctul cel mai nevralgic din cercul vicios al sărăciei, condiționând toate celelalte verigi, cu atât mai mult cu cât populația de romi are o structură de vârste mult diferită de cea a populației majoritare; la nivel național, minoritatea romă este o populație foarte tânără, aproximativ o treime având vârsta sub 15 ani, comparative cu populația majoritară, în care aproximativ o cincime are sub 15 ani. Așadar, problemele de ocupare cu care se confruntă minoritatea romă nu privesc doar dreptul elementar la muncă, ci reprezintă o prioritate economică de valorificare a unui potențial social.²⁸

Legile care reglementează măsurile active utilizate pentru stimularea ocupării forței de muncă în România sunt:

1. Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă. Aceasta pune accentul pe măsurile active, destinate creșterii gradului de ocupare a forței de muncă, măsuri active ce stimulează angajatorii să încadreze în muncă personal din rândul șomerilor, dar stimulează și persoanele în căutarea unui loc de muncă să se încadreze înainte de expirarea perioadei în care sunt îndreptățite să primească indemnizația de șomaj.

Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă cu modificările și completările ulterioare, reglementează măsurile pentru realizarea strategiilor și politicilor elaborate în vederea protecției persoanelor pentru riscul de șomaj, asigurării unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii, scopul acestor măsuri fiind realizarea unor obiective concrete pe piața muncii și anume:

- prevenirea șomajului și combaterea efectelor sociale ale acestuia;
- încadrarea sau reîncadrarea în muncă a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
- sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate ale populației;

[27] <https://www.revnic.ro/legea-privind-unele-masuri-pentru-prevenirea-si-combaterea-antitiganismului-act-normativ-adoptat-de-parlamentul-romaniei/>

[28] Laura Surdu, Eniko Vincze și Marius Wamsiedel, (2011).

- asigurarea egalității șanselor pe piața muncii;
- stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă;
- stimularea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
- îmbunătățirea structurii ocupării pe ramuri economice și zone geografice;
- creșterea mobilității forței de muncă în condițiile schimbărilor structurale care se produc în economia națională;
- protecția persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru șomaj.

Măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă se adresează atât persoanelor în căutarea unui loc de muncă, cât și angajatorilor și sunt furnizate de Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM), vizând pe de o parte „Prevenirea șomajului” și „Creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă” și „Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă”, pe de altă parte.

2. Legea nr. 145/1998 prin care a fost înființată Agenția Națională pentru Ocupare și Formare Profesională, instituție care și-a schimbat denumirea, în anul 2000, în Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM).²⁹

În cadrul acestei legi sunt listate serviciile oferite angajatorilor și angajaților/ potențialilor angajați de către ANOFM/AJOFM. Agenția Națională pentru Ocupare și Formare Profesională asigură, fără plată, în condițiile legii, servicii de ocupare și de formare profesională a persoanelor fizice sau juridice interesate.

Principalele servicii de ocupare și formare profesională, furnizate de Agenția Națională pentru Ocupare și Formare Profesională, sunt:

1. Servicii pentru persoane fizice:

- a) orientarea și consilierea persoanelor neîncadrate în muncă și a altor persoane, în vederea găsirii unui loc de muncă;
- b) calificarea și recalificarea persoanelor neîncadrate în munca;
- c) reconversia profesională a personalului din cadrul agenților economici supuși restructurării, în vederea prevenirii șomajului;
- d) stabilirea și plata, potrivit legii, a drepturilor de protecție socială a persoanelor neîncadrate în munca și a altor categorii socio-profesionale.

[29] <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/32162>

2. Servicii pentru persoane juridice:

- a) medierea între cererea și oferta de pe piața muncii;
- b) selecționarea candidaților pentru ocuparea locurilor de muncă;
- c) aplicarea măsurilor de stimulare pentru crearea de locuri de muncă;
- d) consiliere pentru crearea de întreprinderi mici și mijlocii.

3. Legea 53/ 2003 Codul muncii în România care reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii.³⁰

HG 1352 din 2010 privind structura Clasificării ocupațiilor din România - nivel de grupă de bază, conform Clasificării internaționale standard a ocupațiilor (ISCO 08), care continuă denumirea și descrierea tuturor ocupațiilor recunoscute din România.³¹

LEGEA Nr. 189/2018 din 18 iulie 2018 privind integrarea în muncă, în cadrul instituțiilor publice de la nivel local, a tinerilor dezavantajați, care vizează angajarea pe posturile vacante pe o perioadă de 24 de luni a tinerilor cu vârsta între 16 și 26 de ani.³²

LEGISLAȚIE ÎN DOMENIUL EDUCAȚIEI

- Legea învățământului preuniversitar 198/2023 se referă la organizarea sistemului de învățământ, la învățarea pe tot parcursul vieții, la statutul și cariera personalului didactic și la asigurarea calității în învățământul preuniversitar.

Acesta prevede următoarele:

- Învățământul obligatoriu este de 10 clase
- În fiecare unitate administrativ-teritorială se organizează și funcționează unități de învățământ cu limba de predare română și/sau, după caz, cu predare în limbile minorităților naționale ori se asigură școlarizarea fiecărui elev în limba sa maternă în cea mai apropiată unitate administrativ-teritorială în care este posibil.
- Statul român asigură acces echitabil, fără nicio formă de discriminare, la toate nivelurile și formele de învățământ preuniversitar, cetățenilor României, cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, denumită în continuare UE, cetățenilor statelor membre ale Spațiului Economic European și ai Confederației Elvețiene, minorilor, care solicită sau au dobândit o formă de protecție în România, minorilor străini și minorilor apatrizi a căror ședere pe teritoriul României este oficial recunoscută

[30] https://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/2018/2018-04-13_legea-53din2003-republicata-Codul_Muncii.pdf

[31] <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/124911>

[32] <https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Legislatie/Munca/2018/LEGEA189din2018.pdf>

conform legii și cetățenilor din state din afara UE, aflați legal pe teritoriul României, precum și cetățenilor britanici și membrilor familiilor acestora, ca beneficiari ai Acordului privind retragerea Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord din Uniunea Europeană și din Comunitatea Europeană a Energiei Atomice 2019/C 384 I/01.

- În unitățile de învățământ preuniversitar și în toate spațiile destinate educației și formării profesionale, precum și în cadrul activităților desfășurate în mediul online de unitățile de învățământ preuniversitar sunt interzise discriminările pe criteriile menționate în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția măsurilor afirmative dispuse de lege. Sunt interzise manifestările și propaganda de natură politică și prozelitismul religios.
- Formele de organizare a învățământului preuniversitar sunt: învățământ cu frecvență la zi, învățământ cu frecvență la seară și învățământ cu frecvență redusă. Frecvența se referă la prezența în spațiul școlar.
- Învățământul obligatoriu este învățământ cu frecvență. Pentru persoanele care au depășit cu mai mult de 3 ani vârsta clasei în învățământul primar, cu mai mult de 4 ani vârsta clasei în învățământul gimnazial, respectiv cu mai mult de 5 ani vârsta clasei în învățământul liceal, învățământul obligatoriu se poate organiza și în forma de învățământ cu frecvență redusă, în conformitate cu prevederile metodologiei aprobate prin ordin al ministrului educației sau prin programul „A doua șansă”.
- Persoanele aparținând minorităților naționale au dreptul să studieze și să se instruiască în limba maternă, la toate nivelurile, tipurile și formele de învățământ preuniversitar, în condițiile legii.
- Statul garantează dreptul la o educație incluzivă de calitate tuturor beneficiarilor primari ai educației, respectând principiul incluziunii. Incluziunea pune accentul pe respectarea dreptului la educație al fiecărui copil și reprezintă procesul și măsurile complexe prin care sunt asigurate cadrul și condițiile pentru atingerea finalităților educaționale, dezvoltarea comportamentelor adaptative, dezvoltarea abilităților cognitive, construirea unor relații afective pozitive, asigurarea stării de bine, cu accent pe nevoile și pe particularitățile individuale ale fiecărui copil.
- Educația incluzivă vizează totalitatea beneficiarilor primari cu caracteristici, interese, abilități și nevoi de învățare unice, cu o atenție specială în ceea ce privește copiii expuși riscului de marginalizare, excludere sau de a avea rezultate școlare scăzute.

Ministerul Educației derulează programe de reducere a abandonului

școlar/a ratei de părăsire timpurie a școlii în cadrul Programului național integrat de reducere a abandonului școlar, care stabilește priorități, programe, activități și servicii în scopul reducerii absenteismului, a abandonului școlar și a părăsirii timpurii a școlii, la toate nivelurile de învățământ. Programul național integrat de reducere a abandonului școlar se aprobă prin hotărâre a Guvernului, inițiată de Ministerul Educației.

- Pilonii principali ai Programului național integrat de reducere a abandonului școlar sunt asigurarea transportului gratuit, acordarea burselor sociale și a rechizitelor școlare.
- În învățământul preuniversitar este interzisă segregarea școlară la toate nivelurile.
- În legătură cu segregarea școlară, normele incluse în prezenta lege se completează cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Cadrul normativ și instituțional pentru monitorizarea, identificarea, prevenirea sau combaterea segregării școlare în învățământul preuniversitar este aprobat prin ordin al ministrului educației.
- În învățământul preuniversitar este interzisă segregarea școlară pe criteriul etnic, al dizabilității sau al CES, pe criteriul statutului socioeconomic al familiilor, al apartenenței la o categorie defavorizată, al mediului de rezidență sau al performanțelor școlare ale beneficiarilor primari ai educației, în condițiile prevăzute de lege.
- Segregarea este o formă gravă de discriminare prin care se restrânge sau se înlătură recunoașterea, folosința sau exercitarea, în condiții de egalitate, a dreptului la educație, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale, precum și a drepturilor recunoscute de lege în domeniul educației, având drept consecință accesul inegal al copiilor la o educație de calitate și încălcarea demnității umane.
- În sensul prezentei legi, prin segregare școlară se înțelege acel tip de discriminare săvârșită în cadrul unei unități de învățământ, prin separarea fizică a antepreșcolarilor, preșcolarilor sau elevilor aparținând unui grup definit conform alin. (3) pe grupe/clase/clădiri/structuri/bănci, astfel încât procentul antepreșcolarilor, preșcolarilor sau elevilor aparținând grupului respectiv din totalul elevilor din grupă/clasă/clădire este disproporționat în raport cu procentul pe care copiii aparținând grupului respectiv îl reprezintă în totalul populației de vârstă corespunzătoare unui ciclu de educație în respectiva unitate administrativ-teritorială.
- Centrele comunitare de învățare permanentă se înființează de către autoritățile administrației publice locale în parteneriat cu furnizorii de educație și formare. Acestea au rolul de a implementa politicile și strategiile în domeniul învățării pe tot parcursul vieții la nivelul comunității.

STRATEGIA NAȚIONALĂ PENTRU ÎMBUNĂTĂȚIREA SITUAȚIEI ROMILOR

Atunci când ne referim la incluziunea romilor, Guvernul României a adoptat Hotărârea Guvernului nr 560/2022 pentru aprobarea Strategiei Guvernului României de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității rome pentru perioada 2022-2027, din 28.04.2022.³³

Aceasta dorește să asigure un cadru de acțiune convergent, care să fie ușor de înțeles și aplicat, atât la nivel național, prin intermediul diverselor politici sectoriale sau orizontale relevante, cât și la nivel subsidiar – prin integrarea sau preluarea măsurilor relevante în cadrul strategiilor de dezvoltare regională, județeană și locală. De asemenea, pentru asigurarea unei implementări reziliante a Strategiei, anual sau de câte ori va fi nevoie, Guvernul României va proceda la revizuirea și actualizarea acesteia, în corelare cu Cadrul european pentru strategiile privind incluziunea și egalitatea de după 2020, intrat în exercițiu în 2021, cu Recomandarea Consiliului Uniunii Europene privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor (2021/C93/01) și în funcție de datele suplimentare care vor fi furnizate de Recensământul populației și locuințelor ce va fi realizat de Institutul Național de Statistică în 2022.³⁴

La baza Strategiei stau cele 10 principii de bază comune privind incluziunea romilor, enunțate de societatea civilă romă și promovate de instituțiile Uniunii Europene, respectiv:

- Politici constructive, pragmatice și nediscriminatorii – strategia urmărește promovarea politicilor publice sectoriale și orizontale care să se bazeze pe abordarea incluzivă a cetățenilor români aparținând minorității rome. Astfel, prin intermediul unor măsuri nediscriminatorii și orientate către respectarea demnității umane, politicile publice trebuie să conducă la obținerea unui cadru constructiv și sustenabil de diminuare a stărilor de vulnerabilitate a grupului țintă;
- Elaborarea politicilor și programelor de incluziune a romilor în baza unor evidențe robuste – în conceperea strategiei s-a urmărit pe cât de mult posibil utilizarea unor date realiste colectate, prelucrate și analizate în baza unor metodologii adecvate specifice monitorizării și evaluării politicilor publice. Implementarea strategiei se va baza pe dezvoltarea și aplicarea unui mecanism robust, transparent și participativ de monitorizare și de evaluare. Aplicarea acestui mecanism va conduce la consolidarea dimensiunii de reziliență a strategiei, prin revizuirea măsurilor de incluziune a romilor;

[33] <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/254909>

[34] <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/255081>

- Politici constructive, pragmatice și nediscriminatorii – strategia urmărește promovarea politicilor publice sectoriale și orizontale care să se bazeze pe abordarea incluzivă a cetățenilor români aparținând minorității rome. Astfel, prin intermediul unor măsuri nediscriminatorii și orientate către respectarea demnității umane, politicile publice trebuie să conducă la obținerea unui cadru constructiv și sustenabil de diminuare a stărilor de vulnerabilitate a grupului țintă;
- Elaborarea politicilor și programelor de incluziune a romilor în baza unor evidențe robuste – în conceperea strategiei s-a urmărit pe cât de mult posibil utilizarea unor date realiste colectate, prelucrate și analizate în baza unor metodologii adecvate specifice monitorizării și evaluării politicilor publice. Implementarea strategiei se va baza pe dezvoltarea și aplicarea unui mecanism robust, transparent și participativ de monitorizare și de evaluare. Aplicarea acestui mecanism va conduce la consolidarea dimensiunii de reziliență a strategiei, prin revizuirea măsurilor de incluziune a romilor;
- Abordarea explicită, dar nu exclusivă – strategia urmărește alocarea de resurse către membrii comunității rome care au cel mai mare nevoie de sprijin pentru a deveni cetățeni activi, contribuitori în mod net la dezvoltarea socioeconomică și culturală a României și Uniunii Europene. În acest sens, obiectivele și măsurile avute în vedere sunt ordonate conform actualelor priorități de intervenție specifice comunităților rome. Cu toate acestea, strategia nu trebuie să fie interpretată ca o strategie unică, exclusivă, ci mai degrabă aceasta este menită să genereze un cadru convergent de acțiune la nivel național, regional și local. Astfel, măsurile prevăzute în strategie sunt complementare celorlalte strategii sectoriale sau orizontale, stabilind niște linii directoare pentru cele de la nivel subsidiar (nivelul județean, local);
- Vizarea abordării integratoare - strategia este un angajament al Guvernului, conceput și aplicabil pe domenii de responsabilitate sectorială într-o manieră orizontală și complementară, ce asigură implicarea părților interesate în procesul decizional și în procesul de implementare a măsurilor cuprinse în strategie;
- Utilizarea instrumentelor Uniunii Europene – în elaborarea ghidurilor solicitantului și în procesul de implementare a programelor operaționale, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene (MIPE) va evidenția intervențiile dedicate comunităților cu romi și persoanelor vulnerabile de etnie romă, în cadrul intervențiilor care se adresează persoanelor vulnerabile, în conformitate cu prevederile regulamentelor care guvernează fondurile europene și în acord cu specificul și scopul fiecărui apel de finanțare;
- Implicarea autorităților regionale și locale - Implementarea strategiei va urmări punerea în aplicare a principiului subsidiarității.

Astfel, viziunea prezentei strategii urmărește perspectiva următoarelor direcții strategice principale:

- 1) Consolidarea dimensiunii cetățeniei active a grupului reprezentat de cetățenii români aparținând minorității rome, cu accent pe cei aflați în situație de vulnerabilitate, ținând seama de diversitatea și particularitățile diversității neamurilor de romi, în scopul de a pune în valoare potențialul acestora din perspectiva contribuției la viața publică, socială, economică și culturală a țării;
- 2) Identificarea cauzelor ce conduc la vulnerabilități, astfel încât intervențiile să fie adecvate, eficiente, multidisciplinare, integrate și complementare;
- 3) Corelarea măsurilor și priorităților strategiei cu măsurile propuse pentru atingerea obiectivelor specifice în toate strategiile sectoriale, respectiv în programele naționale existente sau propunerea de noi programe naționale cu adresabilitate specifică, acolo unde este cazul, cu evitarea suprapunerilor măsurilor și a dublei reglementări;
- 4) Împuternicirea autorităților administrației publice locale în dezvoltarea și punerea în aplicare, în colaborare cu instituțiile deconcentrate și cele descentralizate, a măsurilor distincte de incluziune socială a romilor în strategiile de dezvoltare locală;
- 5) Fondurile europene sunt văzute ca resurse complementare/adicionale care să susțină efortul național, județean și local. Pentru intervențiile relevante privind incluziunea, educația și ocuparea, va fi selectat obiectivul specific aferent, respectiv „(j) promovarea integrării socio-economice a comunităților marginalizate, cum ar fi romii”, cu excepția POS, unde intervențiile vizează întreaga populație. Pentru prioritățile pentru care va fi selectat obiectivul de mai sus, se va realiza includerea ca grup țintă a romilor aflați în situație de vulnerabilitate, din faza de elaborare a Programelor Operaționale, pentru a menține deschisă posibilitatea ca MIPE, în elaborarea ghidurilor solicitantului și în procesul de implementare a programelor operaționale să evidențieze intervențiile dedicate incluziunii comunităților cu romi, în conformitate cu prevederile regulamentelor care guvernează fondurile europene și în acord cu specificul și scopul fiecărui apel de finanțare, prin acordarea unui punctaj suplimentar cererilor de finanțare care includ în grupul țintă populația de etnie romă, precum și condiționarea eligibilității cererilor de finanțare de includerea grupului țintă populație de etnie romă, pentru prioritățile relevante.

Această viziune strategică pune beneficiarul aflat în situație de vulnerabilitate, în calitate sa de cetățean, în centrul preocupărilor autorităților responsabile de la nivel local. Astfel, măsurile de dezvoltare și promovare a incluziunii sociale pentru orice cetățean român, inclusiv a celor aparținând minorității romilor, trebuie să fie decise și puse în aplicare

la nivel local, nivel care are competența legală în a identifica și soluționa problemele comunității, potrivit principiilor subsidiarității și descentralizării.

Pentru perioada 2022-2027, Guvernul României își asumă indicatorii specifici pentru cetățenii români aparținând minorității romilor, introduși și corelați cu strategiile sectoriale existente, respectiv în Programele Naționale deja finanțate, asigurându-se astfel că măsurile de dezvoltare susținute vor conduce și la dezvoltarea resursei umane din interiorul minorității romilor și, implicit, îmbunătățirea calității vieții acestora.

Prezenta strategie, ca strategie „umbrelă”, își propune ca instituțiile cu responsabilități în implementarea măsurilor să abordeze finanțarea măsurilor de politici de incluziune, preponderent, prin intermediul Programelor Naționale existente sau cele care urmează a fi create, ca parte a strategiilor sectoriale și a programelor care să fie suplimentate prin alocarea complementară de fonduri europene, acolo unde finanțările din bugetul de stat sunt insuficiente.

Strategiile dezvoltate la nivel local trebuie să fie susținute financiar. Având în vedere complexitatea măsurilor din planurile de acțiune județene/locale consiliile județene și consiliile locale trebuie să se implice financiar în implementarea planurilor de acțiune locală, prin asigurarea resurselor financiare necesare implementării unor acțiuni concrete, precum și prin asigurarea co-finanțării unor proiecte atrase și derulate cu sprijin financiar UE sau al altor mecanisme de sprijin financiar național/internațional.

De asemenea, strategia urmărește consolidarea și adaptarea cadrului legal în domeniul protecției drepturilor cetățenilor aparținând minorităților naționale la situația și necesitățile actuale ale minorității rome prin: promovarea condițiilor de natură să permită persoanelor aparținând etniei rome să-și mențină și să-și dezvolte cultura, precum și să-și păstreze elementele esențiale ale identității, respectiv limba, tradițiile și patrimoniul cultural; garantarea respectului pentru dreptul oricărei persoane care aparține etniei rome la libertățile fundamentale – libertatea de întrunire pașnică și libertatea de asociere, libertatea de expresie, respectiv libertatea de gândire, de conștiință și religie sau de convingere; facilitarea accesului persoanelor de etnie romă la mijloacele de informare, pentru promovarea acceptării și a pluralismului cultural; garantarea dreptului oricărei persoane aparținând etniei rome de a folosi liber limba maternă, atât în spațiul privat și în public.

În cadrul acestui document o preocupare sporită este acordată ocupării forței de muncă care se regăsește cuprinsă în obiectivul trei al strategiei: „Creșterea gradului de ocupare a romilor în concordanță cu cerințele pieței în sensul evoluției profesionale a acestora”.

Acesta este operaționalizat prin anexa trei a strategiei „Planul de măsuri aferent Obiectivului Specific 3: Creșterea gradului de ocupare a romilor în concordanță cu cerințele pieței în sensul evoluției profesionale a acestora”.^[35]

DIRECTIVELE EUROPENE ÎN DOMENIUL OCUPĂRII ȘI INCLUZIUNII SOCIALE (INCLUSIV AL TRANZIȚIEI JUSTE)

Uniunea Europeană sprijină și completează activitățile statelor membre în domeniile protecției și incluziunii sociale. Aceste activități includ o gamă largă de politici vizând combaterea sărăciei și a excluziunii sociale, modernizarea sistemelor de protecție socială și promovarea incluziunii sociale pentru grupuri specifice, inclusiv copii, persoane cu handicap și persoane fără adăpost.

► Pilonul european al drepturilor sociale

Pilonul european al drepturilor sociale^[36] stabilește 20 de principii și drepturi esențiale^[37] pentru a dezvolta piețe ale muncii și sisteme de protecție socială echitabile și funcționale. Acesta reprezintă farul care ghidează UE către o Europă socială puternică, echitabilă, favorabilă incluziunii și plină de oportunități în secolul al XXI-lea.

Al treilea capitol al Pilonului^[38] acoperă principiile cele mai relevante pentru protecția și incluziunea socială.

► Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale

Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale^[39] urmărește să transforme principiile în acțiuni concrete, în beneficiul cetățenilor.

Planul de acțiune prezintă trei obiective pentru 2030 în domeniul ocupării forței de muncă, al educației pentru adulți și al combaterii sărăciei, pe baza strategiei Europa 2020^[40] pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii. Obiectivul pentru 2030 privind combaterea sărăciei vizează reducerea numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială cu cel puțin 15 milioane până în 2030, din care cel puțin 5 milioane de copii. În angajamentul social comun de la Porto^[41] din mai 2021, președinta Comisiei Europene, președintele Parlamentului European, prim-ministrul portughez, care deținea președinția Consiliului UE la momentul respectiv, partenerii sociali europeni și organizațiile societății civile au aderat la cele trei obiective principale^[42] pentru 2030. Obiectivele au fost, de asemenea, salutate de Consiliul European din iunie 2021.

[35] <http://www.anr.gov.ro/images/2022/Monitorul-Oficial-Partea-I-nr.-450Bis.pdf>

[36] https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_ro

[37] https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_ro

[38] https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en#chapter-iii-social-protection-and-inclusion

[39] https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_ro

[40] https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/framework/europe-2020-strategy_ro

[41] <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10004&furtherNews=yes>

[42] https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_ro

Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale⁴³ a anunțat, de asemenea, o serie de inițiative menite să sprijine punerea în aplicare a principiilor pilonului.

În domeniul protecției și incluziunii sociale, inițiativele relevante includ:

- recomandarea Consiliului European de instituire a unei garanții europene pentru copii,
- propunere de recomandare a Consiliului European privind venitul minim,
- platformă europeană pentru combaterea lipsei de adăpost,
- un raport al UE privind accesul la serviciile esențiale, o inițiativă privind îngrijirea pe termen lung,
- un grup de experți la nivel înalt pentru studierea viitorului statului social,
- orientări privind utilizarea evaluării ex-ante a impactului distributiv.

MONITORIZAREA ȘI COORDONAREA POLITICILOR

Pentru a monitoriza punerea în aplicare a pilonului, Comisia Europeană a prezentat, la începutul anului 2021, un tablou social de bord actualizat⁴⁴, care a fost aprobat, în iunie 2021, de miniștrii ocupării forței de muncă și afacerilor sociale din Uniunea Europeană.

Tabloul social de bord reflectă structura pilonului și conține un set specific de indicatori în domeniul incluziunii și protecției sociale. Indicatorii principali includ numărul de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială – indicatorul utilizat pentru obiectivul privind combaterea sărăciei pentru 2030.

SEMESTRUL EUROPEAN

Semestrul european⁴⁵ este un cadru bine stabilit de coordonare a reformelor și investițiilor în domeniul economic, social și al ocupării forței de muncă. Din 2018, principiile Pilonului au fost integrate în întregul ciclu al Semestrului european.

Raportul comun privind ocuparea forței de muncă și rapoartele de țară conțin o analiză specifică a situației sociale din UE și din statele membre. Provocările naționale și soluțiile propuse în politicile sociale se reflectă în recomandările specifice fiecărei țări.⁴⁶

[43] https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_ro

[44] <https://ec.europa.eu/eurostat/web/european-pillar-of-social-rights/overview>

[45] https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_ro

[46] <https://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/>

COMITETUL PENTRU PROTECȚIE SOCIALĂ

Comisia Europeană colaborează cu statele membre ale UE prin intermediul Comitetului pentru protecție socială,^[47] folosind metoda deschisă de coordonare,^[48] în domeniul incluziunii sociale, al asistenței medicale, al îngrijirii pe termen lung și al pensiilor (abrevierea fiind „MDC” în domeniul social).

Metoda deschisă de coordonare în domeniul social este un proces voluntar pentru cooperarea politică, bazat pe stabilirea unor obiective comune și evaluarea progreselor înregistrate prin utilizarea unor indicatori comuni. Procesul implică, de asemenea, o cooperare strânsă cu părțile interesate, inclusiv cu partenerii sociali și cu societatea civilă.

STRATEGIA EUROPEANĂ PRIVIND OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă a fost introdusă în 1997, când statele membre ale UE au hotărât să stabilească un set comun de obiective pentru politica de ocupare a forței de muncă. Ea are ca principal scop să creeze locuri de muncă mai multe și mai bune pentru toți cetățenii Uniunii Europene.

În prezent face parte integrantă din Strategia pentru creștere economică Europa 2020 și este implementată prin intermediul semestrului european^[49], un proces anual care promovează o coordonare strânsă a politicilor între guvernele naționale și instituțiile UE.

Implementarea strategiei, sprijinită de activitatea Comitetului pentru ocuparea forței de muncă,^[51] implică următoarele patru etape din cadrul semestrului european:

Orientările privind ocuparea forței de muncă - priorități și obiective comune pentru politicile în domeniu. Acestea sunt propuse de Comisia Europeană, aprobate de guvernele naționale și adoptate de Consiliul UE.

Raportul comun privind ocuparea forței de muncă - se bazează pe:

1. evaluarea situației de pe piața europeană a muncii,
2. punerea în aplicare a orientărilor în materie de ocupare a forței de muncă
3. evaluarea tabloului de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă; publicat de Comisia Europeană și adoptat de Consiliul UE.

[47] <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=758&langId=ro>

[48] <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1063&langId=ro>

[49] https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en

[50] https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_ro

[51] <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=en>

52
Programele naționale de reformă transmise de guvernele naționale, analizate de către Comisia Europeană pentru a garanta că sunt compatibile cu obiectivele Strategiei Europa 2020. (bază de date - programele naționale de reformă până în 2011)

Pe baza evaluării programelor de reformă, Comisia Europeană publică o serie de rapoarte de țară⁵⁴ în care sunt analizate problemele și politicile economice ale statelor membre, după care transmite recomandările de țară⁵⁵

PILONUL EUROPEAN AL DREPTURILOR SOCIALE

Pentru o înțelegere mai ușoară și o reprezentare clară Comisia Europeană a stabilit 20 de principii ale Pilonului European al drepturilor sociale. Cele 20 de principii ale Pilonului european al drepturilor sociale constituie cadrul de orientare pentru construirea unei Europe sociale puternice, echitabile, incluzive și bogate în oportunități.

Comisia a prezentat deja mai multe acțiuni bazate pe fiecare principiu al pilonului, o serie de alte acțiuni suplimentare fiind planificate pentru o și mai mare consolidare a drepturilor sociale în UE.

Prin Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale⁵⁶, Comisia a stabilit inițiative concrete pentru realizarea acestor obiective. Este vorba de un efort comun al instituțiilor UE, al autorităților naționale, regionale și locale, al partenerilor sociali și al societății civile.

Capitolul I. Egalitatea de șanse și acces pe piața forței de muncă cuprinde următoarele principii:

- Educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții:

Orice persoană are dreptul la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții, incluzivă și de înaltă calitate, pentru a dobândi și a-și menține competențe care să îi permită să participe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile de pe piața forței de muncă.

- Egalitatea de gen

Egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați trebuie asigurată și promovată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește participarea pe piața muncii, condițiile de angajare și evoluția carierei. Femeile și bărbații au dreptul la remunerare egală pentru muncă de valoare egală.

- Egalitatea de șanse

Indiferent de gen, origine rasială sau etnică, religie sau credință, handicap, vârstă sau orientare sexuală, orice persoană are dreptul la egalitate de tratament și de șanse în ceea ce privește încadrarea în muncă, protecția socială, educația și accesul la bunuri și servicii disponibile publicului. Egalitatea de șanse a grupurilor subreprezentate trebuie încurajată.

[52] https://ec.europa.eu/europe2020/index_ro.htm

[53] <https://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=0&langId=ro&mode=advancedSubmit&year=0&country=0&type=0&advSearchKey=eesner>

[54] https://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index_en.htm

[55] https://commission.europa.eu/publications/2023-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations_ro

[56] <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=en>

1. Programele naționale de reformă - transmise de guvernele naționale, analizate de către Comisia Europeană pentru a garanta că sunt compatibile cu obiectivele Strategiei Europa 2020. (bază de date - programele naționale de reformă până în 2011)

Pe baza evaluării programelor de reformă, Comisia Europeană publică o serie de rapoarte de țară, în care sunt analizate problemele și politicile economice ale statelor membre, după care transmite recomandările de țară

- Sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă

Orice persoană are dreptul la asistență rapidă și adaptată pentru îmbunătățirea perspectivelor de încadrare în muncă sau de desfășurare a unor activități independente. Aceasta include dreptul de a beneficia de sprijin pentru căutarea unui loc de muncă, formare profesională și recalificare. Orice persoană are dreptul de a transfera drepturile la protecție socială și la formare profesională cu ocazia tranzițiilor profesionale.

Tinerii au dreptul la continuarea studiilor, ucenicie, stagiu sau o ofertă de muncă de bună calitate în termen de 4 luni de la intrarea în șomaj sau de la terminarea studiilor.

Persoanele aflate în șomaj au dreptul la un sprijin personalizat, continuu și consistent. Șomerii de lungă durată au dreptul la o evaluare aprofundată individuală cel târziu la 18 luni de la intrarea în șomaj.

- Locuri de muncă sigure și adaptabile

Indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii au dreptul la un tratament corect și egal în ceea ce privește condițiile de muncă și accesul la protecție socială și formare profesională. Tranziția către forme de muncă pe durată nedeterminată trebuie încurajată.

Trebuie asigurată flexibilitatea necesară pentru ca angajatorii să se adapteze rapid la modificările contextului economic, în conformitate cu legislația și cu contractele colective de muncă. Trebuie promovate formele de muncă inovatoare, în cadrul cărora se asigură condiții de muncă de calitate. Trebuie încurajate antreprenoriatul și activitățile independente. Trebuie facilitată mobilitatea ocupațională.

Raporturile de muncă ce au ca rezultat condiții de muncă precare trebuie prevenite, inclusiv prin interzicerea utilizării abuzive a contractelor atipice. Orice perioadă de probă trebuie să aibă o durată rezonabilă.

- Salarii

Lucrătorii au dreptul la salarii echitabile, care să le asigure un nivel de trai decent. Trebuie asigurate salarii minime adecvate, care să poată răspunde necesităților lucrătorului și ale familiei acestuia, ținând cont de condițiile economice și sociale existente la nivel național și protejând totodată accesul la un loc de muncă și stimulentele pentru căutarea unui loc de muncă. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă trebuie preîntâmpinată.

Toate salariile trebuie fixate într-un mod transparent și previzibil, în conformitate cu practicile naționale și cu respectarea autonomiei partenerilor sociali.

- Informații despre condițiile de angajare și protecția în caz de concediere

La încadrarea în muncă, lucrătorii au dreptul de a fi informați în scris în legătură cu drepturile și obligațiile lor care decurg din raportul de muncă, inclusiv în legătură cu perioada de probă. Înainte de concediere, lucrătorii au dreptul de a fi informați în legătură cu motivele acesteia și de a beneficia de o perioadă de preaviz rezonabilă. Lucrătorii au dreptul de acces la mecanisme imparțiale de soluționare a litigiilor și, în caz de concediere nejustificată, au dreptul la o cale de atac, inclusiv la o compensație adecvată.

- Dialogul social și participarea lucrătorilor

Partenerii sociali trebuie consultați cu privire la conceperea și punerea în aplicare a politicilor economice, sociale și de ocupare a forței de muncă, în conformitate cu practicile naționale. Ei trebuie încurajați să negocieze și să încheie acorduri colective referitoare la chestiuni relevante pentru ei, respectându-li-se autonomia și dreptul la acțiuni colective. Atunci când este cazul, acordurile încheiate între partenerii sociali trebuie puse în aplicare la nivelul Uniunii Europene și al statelor membre.

Lucrătorii sau reprezentanții acestora au dreptul de a fi informați și consultați în timp util cu privire la chestiuni relevante pentru ei, în special cu privire la transferul, restructurarea și fuziunea întreprinderilor și la concedierile colective.

Trebuie încurajat sprijinul pentru sporirea capacității partenerilor sociali de a promova dialogul social.

- Echilibrul dintre viața profesională și cea personală

Părinții și persoanele cu responsabilități de îngrijire au dreptul la un concediu adecvat și la formule flexibile de lucru, precum și dreptul de acces la servicii de îngrijire. Femeile și bărbații au drepturi egale de acces la concedii speciale în vederea îndeplinirii responsabilităților de îngrijire și trebuie încurajați să utilizeze aceste concedii în mod echilibrat.

- Un mediu de lucru sănătos, sigur și adaptat și protecția datelor

Lucrătorii au dreptul la un nivel ridicat de protecție a sănătății și securității în muncă.

Lucrătorii au dreptul la un mediu de lucru adaptat la nevoile lor profesionale și care le permite să își prelungească participarea pe piața muncii. Lucrătorii au dreptul la protecția datelor cu caracter personal în cadrul raporturilor de muncă.

- Îngrijirea copilului și sprijin pentru copii

Copiii au dreptul la servicii de educație și de îngrijire a copiilor preșcolari de calitate și accesibile financiar.

Copiii au dreptul la protecție împotriva sărăciei. Copiii care provin din medii defavorizate au dreptul la măsuri specifice de sporire a egalității de șanse.

- Protecție socială

Indiferent de tipul și de durata raportului de muncă, lucrătorii și, în condiții comparabile, persoanele care desfășoară activități independente au dreptul la protecție socială adecvată.

- Indemnizații de șomaj

Șomerii au dreptul la un sprijin de activare adecvat din partea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă în vederea (re)integrării pe piața muncii și la indemnizații de șomaj adecvate cu o durată rezonabilă, în concordanță cu cotizațiile plătite și cu normele naționale în materie de eligibilitate. Aceste indemnizații nu trebuie să constituie un contrastimulent care să descurajeze reîncadrarea rapidă în muncă.

- Venitul minim

Orice persoană care nu dispune de resurse suficiente are dreptul la un venit minim adecvat care să îi asigure un trai demn în toate etapele vieții și dreptul de acces efectiv la bunuri și servicii de facilitare. Pentru persoanele care sunt apte de muncă, venitul minim ar trebui să fie combinat cu stimulente în vederea (re)integrării pe piața muncii.

- Veniturile și pensiile pentru limită de vârstă

Pensionarii (foști angajați sau lucrători independenți) au dreptul la o pensie proporțională cu cotizațiile plătite, care să le asigure un venit adecvat. Bărbații și femeile trebuie să aibă șanse egale de dobândire a drepturilor de pensie.

Orice persoană în vârstă are dreptul la resurse care să îi asigure o viață demnă.

- Asistență medicală

Orice persoană are dreptul la un acces rapid la asistență medicală preventivă și curativă de bună calitate și accesibilă din punct de vedere financiar.

- Incluziunea persoanelor cu handicap

Persoanele cu handicap au dreptul la un sprijin pentru venit care să le asigure o viață demnă, la servicii care să le permită să participe pe piața muncii și în societate și la un mediu de lucru adaptat nevoilor lor.

- Îngrijire pe termen lung

Orice persoană are dreptul la servicii de îngrijire pe termen lung de bună calitate și abordabile, în special la servicii medicale la domiciliu și servicii comunitare.

- Locuințe și asistență pentru persoanele fără adăpost

Trebuie asigurat accesul la locuințe sociale sau la asistență pentru locuințe de bună calitate pentru persoanele aflate într-o situație dificilă.

Persoanele vulnerabile au dreptul la asistență și la protecție adecvată împotriva evacuării forțate.

Persoanelor fără locuință trebuie să li se ofere adăpost și servicii adecvate, pentru a promova incluziunea lor socială.

- Accesul la servicii esențiale

Orice persoană are dreptul de acces la servicii esențiale de bună calitate, inclusiv la apă, salubritate, energie, transporturi, servicii financiare și comunicații digitale. Pentru persoanele aflate într-o situație dificilă, trebuie să existe un sprijin pentru accesul la aceste servicii.



FACTORI CARE CONTRIBUIE LA EXCLUDEREA/ INCLUDEREA ETNICILOR ROMI PE PIAȚA MUNCII

Factorii care contribuie la excluderea sau includerea etnicilor romi pe piața muncii sunt variabili și complexi, reflectând o interacțiune între elemente socio-economice, culturale, educaționale și politice. Iată câteva dintre acești factori:

FACTORI DE EXCLUDERE

- Discriminarea și prejudecățile: discriminarea bazată pe etnie este unul dintre cele mai semnificative bariere în accesul la ocuparea forței de muncă pentru romi. Prejudecățile persistente pot limita oportunitățile de angajare și pot influența negativ condițiile de muncă.
- Educația: accesul limitat la educație de calitate și rata crescută de abandon școlar în rândul comunităților rome afectează negativ integrarea pe piața muncii. Lipsa calificărilor și a competențelor îngreunează obținerea unui loc de muncă stabil și bine plătit.
- Sărăcia și segregarea: multe comunități rome se confruntă cu sărăcie extremă și condiții de locuit precare, fiind adesea segregate în zone marginale. Aceste condiții limitează accesul la oportunități economice și la resurse esențiale pentru îmbunătățirea statutului lor pe piața muncii.
- Lipsa accesului la informații și resurse: informațiile limitate despre oportunitățile de muncă și accesul restricționat la rețele profesionale și la programe de formare profesională pot împiedica integrarea pe piața muncii.

FACTORI DE INCLUDERE

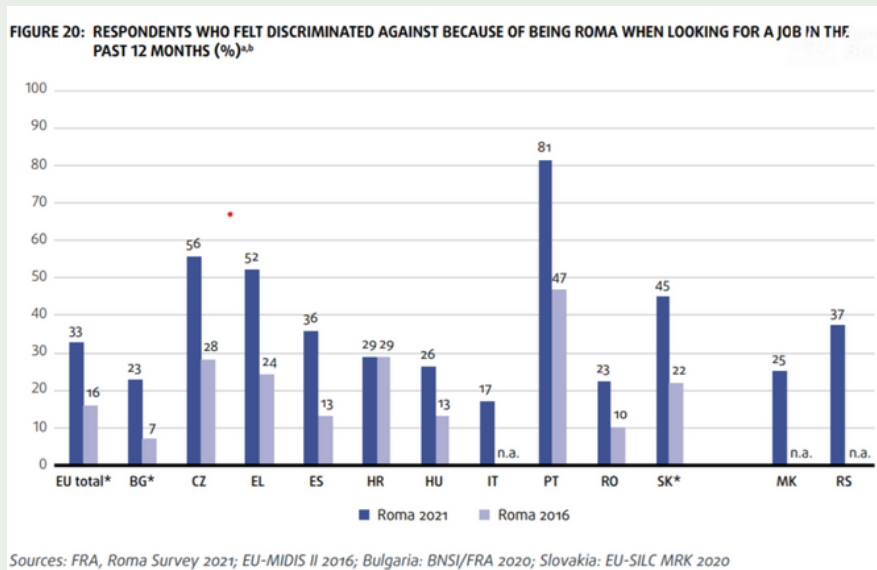
- Programe de Educație și Formare Profesională: inițiativele care promovează accesul la educație de calitate și oferă programe de formare profesională și recalificare sunt esențiale pentru îmbunătățirea calificărilor și a competențelor necesare pe piața muncii.

- **Politici de Incluziune și Legislație Antidiscriminare:** adoptarea și implementarea efectivă a politicilor de incluziune și a legislației care combate discriminarea pe piața muncii pot crea un mediu mai echitabil și accesibil pentru romi.
- **Inițiative de Conștientizare și Combatere a Prejudecăților:** campaniile de conștientizare și educație care vizează schimbarea atitudinilor și comportamentelor discriminatorii pot contribui la crearea unui mediu de muncă mai deschis și incluziv.
- **Sprijinul pentru Antreprenoriat și Dezvoltare Economică:** oferirea de resurse, finanțări și sprijin pentru antreprenoriatul în rândul comunităților rome pot deschide noi oportunități economice și pot promova independența financiară.
- **Parteneriatele între sectorul public și cel privat:** colaborările între guvern, organizații non-guvernamentale și sectorul privat pentru a oferi programe de formare și oportunități de muncă pentru romi sunt esențiale pentru promovarea incluziunii pe piața muncii.

Pentru a adresa eficient aceste probleme și a promova incluziunea etnicilor romi pe piața muncii este necesară o abordare multidimensională care să combine eforturi la nivel individual, comunitar și instituțional.

DISCRIMINAREA ȘI ANTI-ȚIGĂNISMUL LA ANGAJARE

Tratamentul corect și egal la locul de muncă este un drept fundamental la nivelul Uniunii Europene. Indiferent că este vorba de discriminarea persoanelor pe criterii de sex, vârstă, origine etnică, religie sau orientare sexuală, subiectul discriminării în relațiile profesionale reprezintă una dintre problemele importante ale societății, potrivit unui studiu realizat de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD).



Conform raportului realizat de Fundamental Rights Agency intitulat *Romii în 10 țări Europene*,⁵⁷ între 2016 și 2021 experiențele de discriminare în domeniul angajării s-au dublat, în medie. Fiecare al treilea rom cu vârsta peste 16 ani a experimentat discriminare din cauza faptului că este rom în timpul căutării unui job pe perioada a 12 luni. Această proporție este chiar mai mare în anumite țări.

[57] https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-roma-survey-2021-main-results2_en.pdf

În general, nu există diferențe între genuri în ceea ce privește experiențele de discriminare în timpul căutării unui loc de muncă. Cu toate acestea, mai multe femeile decât bărbații romi raportează că au experimentat discriminare în Italia, România, Serbia și Spania. În medie, nu există diferențe legate de vârstă. Totuși, mai mulți respondenți care sunt sever limitați în activitățile zilnice din cauza sănătății lor s-au confruntat cu discriminare din cauza originii lor romi în timpul căutării unui loc de muncă în 2021 (37%) decât respondenții cu unele limitări legate de sănătate, dar nu severe, (32%) și fără nicio limitare (34%).

Egalitatea dintre cetățeni este un drept garantat prin Constituția României. Aceasta prevede drepturi egale pentru toți românii indiferent de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, apartenență politică, venit sau origine socială. Același act normativ prevede egalitatea cetățenilor în fața legii și a autorităților, fără privilegii și fără discriminare.

Pe lângă Constituție există și alte acte normative, în care este prevăzută egalitatea, atât în fața legii, cât și la locul de muncă.

Cadrul legal al discriminării a fost stabilit inițial prin Ordonanța de Guvern nr. 137/2000⁵⁸ privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Potrivit acestui act normativ, orice cetățean are dreptul la muncă, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la un salariu egal pentru muncă egală și la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare.

În continuare, Codul Muncii (Legea nr. 53/2003) conține mai multe dispoziții cu privire la reglementarea discriminării la locul de muncă. Acesta menționează, în articolul nr. 5, că în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

Ulterior, alin. 2 al articolului nr. 5 al aceleiași legi precizează că orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

Mai mult, orice salariat trebuie să beneficieze de condiții de muncă adecvate activității prestate, de securitate și sănătate în muncă și de respectarea demnității și conștiinței sale fără nicio discriminare. Articolul nr. 6 se încheie prin interzicerea discriminării bazate pe criteriul de sex atât cu privire la condițiile de remunerare, cât și la alte elemente ce țin de locul de muncă.

[58] <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129>

În 2020, Codul Muncii a fost actualizat și modificat prin Legea nr. 151/2020 și au fost aduse câteva prevederi noi, referitoare la egalitatea de șanse la locul de muncă. Astfel, angajatorii care nu respectă dispozițiile privind discriminarea la locul de muncă pot primi amenzi cuprinse între 1.000 și 20.000 de lei.

Legea nr. 151/2020⁵⁹ introduce noțiunile de „discriminare directă” și „discriminare indirectă”. De asemenea, prin această modificare se aduc, pentru prima oară în Codul Muncii, noțiuni precum discriminarea prin asociere, hărțuirea și victimizarea.

Inclusiv dispunerea, scrisă sau verbală, unei persoane de a utiliza o formă de discriminare împotriva unei persoane sau a unui grup este considerată tot discriminare, mai spun noile prevederi introduse în Codul Muncii.

De interes este și Legea nr. 202/2002,⁶⁰ republicată și actualizată. Aceasta vizează egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați. Conform acestui act normativ, trebuie să se ia măsuri pentru a promova egalitatea de șanse între femei și bărbați și pentru a elimina orice formă de discriminare din domeniul muncii, educației, sănătății, informării, participării la decizie, începerea sau extinderea unei întreprinderi sau a oricărei forme de activitate independentă.

Aceeași lege menționează obligațiile angajatorului pentru a preveni și elimina comportamentele discriminatorii, limitarea discriminării pe fondul maternității, precum și egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la educație și la informare în contextul locului de muncă.

Cel mai recent act legislativ, Legea nr. 167/2020⁶¹ pentru modificarea și completarea Ordonanței de Guvern nr. 137/2000, privitor la prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, a fost publicat în august 2020.

Noile prevederi introduse vizează hărțuirea morală la locul de muncă. Potrivit legii, orice comportament de acest fel se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, indiferent dacă angajații sunt comparabili din punct de vedere ierarhic sau comportamentul este realizat de un salariat asupra unui alt salariat care este superiorul/inferiorul său ierarhic.

De asemenea, legea definește hărțuirea morală la locul de muncă drept orice comportament care, prin caracterul său sistematic, afectează demnitatea, integritatea fizică sau mentală a unui angajat sau grup de angajați, pune în pericol munca lor și duce la degradarea climatului de lucru. Mai mult, angajatorul are obligația de a lua măsuri pentru a combate

[59] <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/228367>

[60] <https://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/L202-2002-R.pdf>

[61] <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/228723>

hărțuirea morală la locul de muncă și trebuie să sancționeze disciplinar angajatul/angajații vinovați. Pasivitatea angajatorului poate fi sancționată prin amenda contravențională.

Când vorbim de romi prin Legea 2 din 2021⁶² este interzis orice tip de tratament discriminatoriu sau inegal față de etnicii romi bazat pe etnie fiind totodată oferită o definiție a antițigănistului, „prin antițigănist se înțelege atât percepția referitoare la romi exprimată ca ură împotriva acestora, cât și manifestările verbale sau fizice, motivate de ură împotriva romilor, îndreptate împotriva romilor ori a proprietăților acestora, împotriva instituțiilor/ONG-urilor, liderilor comunităților rome sau lăcașurilor lor de cult, tradițiilor și limbii romani”.

 Forme de discriminare interzise:

Potrivit dispozițiilor Codului Muncii , este interzisă orice formă de discriminare pe criterii de:

- rasă,
- cetățenie,
- etnie,
- culoare,
- limbă,
- religie,
- origine socială,
- trăsături genetice,
- sex,
- orientare sexuală,
- vârstă,
- handicap,
- boală cronică necontagioasă,
- infectare cu HIV,
- opțiune politică,
- situație sau responsabilitate familială,
- apartenență ori activitate sindicală,
- apartenență la o categorie defavorizată.
-

Pe lângă acestea, legislația europeană lasă libertate și pentru interzicerea altor motive de discriminare, precum statutul marital, nivelul venitului, locul de reședință/naștere, dar și motive cumulate. De exemplu, vârsta și sexul unei persoane, deoarece în special femeile în vârstă pot fi supuse unui tratament incorect pe piața locurilor de muncă.

[62] <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/235923>

► Cum distingem Codul Muncii discriminarea directă și indirectă

Codul Muncii, actualizat prin Legea nr. 151/2020, definește discriminarea directă și discriminarea indirectă. Poți citi mai multe despre acestea mai jos.

- Discriminarea directă – apare atunci când un angajator tratează un salariat mai rău decât pe ceilalți, într-un caz comparabil, pe baza criteriilor de discriminare. Potrivit legii nr. 151/2020 discriminarea directă reprezintă „orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile de discriminare prevăzute de Codul Muncii, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii”. De exemplu, situația în care angajatorul refuză să angajeze sau să promoveze un angajat care nu este heterosexuale, concediază o femeie pentru că este însărcinată sau nu acceptă persoane cu handicap;
- Discriminare indirectă – vizează anumite practici sau politici ale unei companii care par corecte, însă dezavantajează anumite categorii de persoane. Conform Legii nr. 151/2020 discriminarea indirectă constă în „orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile de discriminare prevăzute de Codul Muncii , în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare”. De exemplu, întrebările din timpul interviului despre statutul marital sau planurile de a întemeia o familie.

La acestea se adaugă hărțuirea, hărțuirea sexuală, victimizarea și discriminarea prin asociere. Poți citi în continuare despre ele.

- Hărțuire – atunci când o persoană manifestă un comportament nedorit, bazat pe criterii de discriminare, asupra unei alte persoane, iar aceasta lezează demnitatea, creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- Hărțuire sexuală – când o persoană manifestă un comportament bazat pe criterii de discriminare, (cu conotații sexuale), exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având drept scop lezarea demnității, crearea unui mediu de intimidare, degradant sau umilitor;

[63] <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/228367>

- Victimizarea – este definită, potrivit articolul nr. 5 , alineatul nr. (7) din Codul Muncii, drept orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Aceasta prevedere vine în apărarea salariatului care dorește să își apere drepturile de egalitate conferite prin lege.
- Discriminarea prin asociere – este reglementată prin articolul nr. 5, alineatul nr. (6) din Codul Muncii și constă în orice acțiune sau fapta de discriminare săvârșită asupra unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie identificată prin criteriile de discriminare de sex, cetățenie, limbă etc., este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând acestei categorii de persoane.

 Ce presupune egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă

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

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

- ▶ Care sunt obligațiile angajatorului pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex

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

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

Angajatorul trebuie să ia măsuri pentru prevenirea și combaterea actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

SANCTIUNI ÎN CAZUL NERESPECTĂRII DISPOZIȚIILOR PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE

Potrivit Ordonanței nr. 137/2000, republicată și actualizată, discriminarea unui salariat de către un coleg se sancționează cu amenzi cuprinse între 1.000 și 30.000 de lei. Dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate, amenda este cuprinsă între 2.000 și 100.000 de lei. De asemenea, hărțuirea morală la locul de muncă, săvârșită de un angajat asupra altui angajat, se pedepsește cu amendă cuprinsă între 10.000 și 15.000 de lei. Totodată, dacă angajatorul nu ia măsuri pentru a preveni și combate actele de discriminare și hărțuire, riscă o amendă cuprinsă între 30.000 și 50.000 de lei.

Mai mult, dacă angajatorul stabilește reguli sau măsuri interne prin care angajații sunt încurajați să realizeze acte de discriminare și hărțuire morală, riscă o amendă de la 50.000 la 200.000 de lei. Concedierea discriminatorie este sancționată și ea cu amenzi cuprinse între 1.000 și 20.000 de lei. În același timp, acțiunile în instanță demarate de persoanele care se consideră discriminate sunt scutite de taxa de timbru și beneficiază de termene rapide de judecată.

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

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

Potrivit legii nr. 202/2002,⁶⁴ republicată în 2013, este interzisă discriminarea prin utilizarea unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

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

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

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

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

[64] <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778>

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

Rolul maternității în relațiile de muncă

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

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

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

Ce nu constituie discriminare în raport cu relațiile de muncă

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

În această situație se are în vedere și protejarea drepturilor și intereselor angajatorilor care pot stabili cum își organizează și desfășoară propria activitate. Nu orice faptă de excludere, deosebire, restricție sau preferință

reprezintă discriminare, iar dacă acest lucru ține de natura și particularitățile specifice unor activități, este firesc ca angajatorul să nu fie sancționat.

De exemplu, nu reprezintă discriminare faptul ca un angajat să primească un laptop nou (și superior din punct de vedere al performanței) care încorporează o cameră video ce îi va fi utilă să susțină videoconferințe în limba daneză cu diferiți parteneri de afaceri din Danemarca, în condițiile în care este singurul vorbitor de limba daneză din firmă.

► Ce poate face salariatul în cazul în care consideră că este discriminat la locul de muncă

Discriminarea la locul de muncă poate avea forme pronunțate sau subtile. Acestea pot apărea pe fondul diferențelor de opinie, credințe, cultură, vârstă și chiar naționalitate, care, în loc să formeze un mediu propice pentru idei creative, se transformă într-un mediu cu potențial ostil. Uneori, trecerea de la glume insensibile la insulte sau chiar hărțuire/bullying se poate face rapid.

Acestea nu sunt atitudini normale și nu ar trebui tolerate din teama de a-ți pierde locul de muncă, ci dimpotrivă, reprezintă discriminare la locul de muncă și îți pot afecta stima de sine, încrederea în propriile forțe și sănătatea fizică și psihică. Mai jos sunt câteva măsuri pe care le poți lua, dacă te simți discriminat la locul de muncă.

- Pregătește documente doveditoare – dacă te regăsești în situațiile descrise mai sus, primul pas este să faci copii ale email-urilor, mesajelor de pe telefon, convorbirilor etc., alături de data, ora, persoana care te discriminează și martorii, dacă există. Acestea vor fi necesare pentru o plângere formală;
- Semnalează-i problema, în scris, angajatorului – oferă-i toate detaliile de la primul pas. Dacă lucrurile nu sunt soluționate, poți face o reclamație la departamentul de resurse umane;
- Apelează la o instituție sau la instanță de judecată – dacă drumul la HR nu a funcționat, următorul pas este să ceri ajutorul unui ONG din domeniu, să consulți un avocat sau să te adresezi Consiliului Național Pentru Combaterea Discriminării. În ultimă instanță, îți poți invoca drepturile și solicita despăgubiri în fața instanței de judecată.

•
Potrivit legii nr. 167/2020, instanța judecătorească poate:

- Să dispună obligarea angajatorului să ia măsuri pentru a stopa actele sau faptele de discriminare;
- Să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;

- Să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri echivalente drepturilor salariale de care a fost lipsit, dacă este cazul;
- Să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;
- Să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de medicul de medicină a muncii;
- Să oblige angajatorul să modifice evidențele disciplinare ale angajatului.

În ultimii ani, au continuat să apară legi care susțin egalitatea de șanse la locul de muncă. Atât la nivel european, cât și național, există proiecte, cercetări și campanii de conștientizare și informare a populației. De fapt, informarea este primul pas în stabilirea unei adevărate egalități a relațiilor de muncă.

PROGRAMELE DE OCUPARE ȘI INCLUZIUNE SOCIALĂ

Programele naționale de ocupare și incluziune socială au la bază legislația în domeniu și o serie de strategii guvernamentale menite să stabilească cadrul de implementare al acestora.

Cele mai semnificative programe care promovează incluziunea și ocuparea forțelor de muncă în România sunt:

PROGRAMUL INCLUZIUNE ȘI DEMNITATE SOCIALĂ (PIDS)⁶⁵

Programul Incluziune și Demnitate Socială (PIDS) 2021-2027 are alocate fonduri europene în valoare de 4,15 miliarde euro, pentru a sprijini incluziunea socială a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile, mai ales ale celor cu risc ridicat, inclusiv prin reducerea decalajului rural-urban în ceea ce privește sărăcia și excluziunea socială și creșterea accesului la servicii de calitate pentru populația vulnerabilă.

Prin proiectele finanțate vor fi sprijinite grupurile vulnerabile, prin acțiuni ce vor viza: dezvoltarea locală plasată sub responsabilitatea comunității, protejarea dreptului la demnitate socială, accesul comunităților rurale la serviciile primare, reducerea disparităților dintre copiii expuși la riscul de sărăcie/excluziune socială și ceilalți copii, servicii pentru sprijinirea persoanelor vârstnice și a celor cu dizabilități, acordarea de ajutoare persoanelor defavorizate.

Scopul programului este de a sprijini incluziunea socială a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile, mai ales ale celor cu risc ridicat, prin

[65] <https://mfe.gov.ro/wp-content/uploads/2022/12/8917b14349af013a8555f58aeda30f07.pdf>

reducerea decalajului rural-urban în ceea ce privește sărăcia și excluziunea socială și creșterea accesului la servicii de calitate pentru populația vulnerabilă.

Obiectivele urmărite de program sunt următoarele:

- Creșterea accesului la servicii sociale pentru populația vulnerabilă, cu precădere din mediul rural prin înființarea și dezvoltarea de servicii sociale la nivel local;
- Creșterea calității și capacității serviciilor sociale destinate persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile prin asigurarea de personal de specialitate bine pregătit la nivel local și infrastructură adecvată;
- Reducerea gradului de excluziune socială pentru grupurile vulnerabile prin oferirea de sprijin și servicii accesibile pentru depășirea situațiilor de dificultate;
- Creșterea capacității autorităților locale de a identifica și evalua nevoile sociale ale comunității într-un mod participativ și de a elabora planuri de acțiune adecvate.

Programul Incluziune și Demnitate Socială (PIDS) beneficiază de o alocare totală de 4.152.109.995 euro și susține, prin priorități de finanțare specifice, Dezvoltarea Locală plasată sub Responsabilitatea Comunității, atât în mediul urban (alocare totală 233 milioane euro) cât și în rural (alocare totală 160,7 milioane euro), protejarea dreptului la demnitate socială (alocare totală 292.5 milioane euro), sprijinirea comunităților rurale fără acces sau cu acces redus la servicii sociale (alocare totală 815,04 milioane euro), reducerea disparităților dintre copiii la risc de sărăcie (alocare totală 560,65 milioane euro), suport pentru persoane vârstnice (alocare totală 241 milioane euro), sprijin pentru persoanele cu dizabilități (alocare totală 534,7 milioane euro) și pentru alte persoane vulnerabile (198 milioane euro), inovarea socială (17,5 milioane euro), precum și pentru ajutorarea persoanelor defavorizate aflate în deprivare materială (986,14 milioane euro).

Pentru intervențiile dedicate asistenței tehnice este prevăzută o alocare financiară totală de 112,5 milioane euro.

PROGRAMUL OPERATIONAL CAPITAL UMAN (POCU)

Programul operațional (PO)⁶⁶ Capital uman pentru perioada 2014-2020, derulat în România cu sprijinul Fondului social european, a inclus prioritățile și obiectivele unor investiții de aproximativ 5 miliarde EUR (dintre care 4,3 miliarde EUR din bugetul UE) menite să ajute românii, inclusiv tinerii, să își găsească un loc de muncă și să își dezvolte cunoștințele și competențele, contribuind astfel la reducerea sărăciei și a excluziunii sociale și susținând perfecționarea serviciilor sociale și a instituțiilor de pe piața muncii. Se acordă o atenție deosebită tineretului, minorității rome și populației rurale.

[66] https://ec.europa.eu/regional_policy/in-your-country/programmes/2014-2020/ro/2014ro05m9op001_ro

Programul a urmărit valorizarea capitalului uman ca resursă pentru o dezvoltare sustenabilă în viitor și a avut alocat un buget în valoare de 5 miliarde de euro.

Prin acest program s-au realizat investiții prin care cetățenii români au reușit să își găsească un loc de muncă, să își îmbunătățească nivelul de educație și de competențe, precum și pentru a contribui la reducerea sărăciei și a excluziunii sociale, la promovarea unor servicii sociale mai bune și la eficientizarea instituțiilor de pe piața muncii.

Autoritățile locale și centrale, asociațiile, ONG-urile și firmele au putut accesa fonduri din cadrul acestui program pentru rezolvarea problemelor legate de ocupare și incluziune socială cu care s-au confruntat cetățenii din comunitățile lor. Programul Operațional s-a concentrat asupra priorităților identificate pentru România și a reprezentat o sursă importantă de investiții privind ocuparea forței de muncă, educația, combaterea sărăciei sau sprijinirea serviciilor sociale.

Programul a avut șapte priorități, sumele alocate de UE fiind cele de mai jos:

Prioritățile 1 și 2 au fost dedicate punerii în aplicare a Garanției pentru tineret în România, fiind disponibile 211 milioane euro pentru regiunile eligibile în cadrul inițiativei privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor (Centru, Sud-Est și Sud-Muntenia) și 362 de milioane euro pentru restul țării. Aceste măsuri au fost adaptate la profilurile tinerilor care nu au un loc de muncă și nu sunt integrați într-un sistem de învățământ sau de formare (NEET). Acestea au cuprins consiliere, orientare, formare, asistență pentru înființarea de companii și sprijin pentru mobilitate, precum și stimulente acordate angajatorilor pentru a crea locuri de muncă, programe de ucenicii etc.

Prioritatea 3, „Locuri de muncă pentru toți”, a avut alocate 1,1 miliarde euro din partea UE. Aceasta a sprijinit accesul pe piața muncii, vizând șomerii și persoanele inactive, șomerii pe termen lung, lucrătorii mai în vârstă, persoanele cu dizabilități și persoanele cu un nivel de educație mai scăzut. S-a avut în vedere dezvoltarea competențelor acestora, facilitându-le recunoașterea calificărilor sau a experienței, sprijinind mobilitatea forței de muncă între diferite regiuni din România și ajutând participanții să găsească un loc de muncă sau să înființeze microîntreprinderi și IMM-uri, printre altele.

Prioritatea 4, având la dispoziție 940 de milioane euro, a vizat promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei. Măsurile integrate au facilitat accesul pe piața muncii pentru persoanele defavorizate, inclusiv pentru

romi, dezvoltându-le competențele și susținând antreprenoriatul și întreprinderile sociale, printre alte acțiuni. Au beneficiat de sprijin mai multe grupuri vulnerabile, cum ar fi persoanele fără adăpost, cele care suferă de dependență, victimele violenței domestice sau ale traficului de ființe umane, deținuții sau foștii condamnați, persoanele vârstnice și cele cu dizabilități. De asemenea, s-a oferit sprijin specific pentru serviciile sociale, precum asistența socială, serviciile de sănătate și de îngrijire, inclusiv pentru așa-numita „dezinstituționalizare” (asistență oferită grupurilor care necesită îngrijire, pentru ca acestea să poată trăi mai independent în loc să fie internate în diferite instituții).

Prioritatea 5, prin 201 milioane euro, a susținut dezvoltarea locală ca responsabilitate a comunităților. Aceasta a acoperit zonele urbane (orașe cu peste 20.000 de locuitori), concentrându-se asupra comunităților defavorizate. Astfel, prioritatea a venit în completarea sprijinului de care beneficiază zonele rurale și orașele mai mici în cadrul programului de dezvoltare rurală.

Prioritatea 6, educație și competențe, a cuprins investiții de 1,2 miliarde euro pentru a susține a doua șansă la educație acordată tinerilor NEET, a reduce abandonul școlar timpuriu, a spori accesibilitatea și calitatea învățământului superior, a susține uceniciile, stagiile și învățarea pe tot parcursul vieții, a perfecționa competențele profesorilor, a susține educația antreprenorială, învățământul vocațional și formarea în general, astfel încât acestea să devină mai relevante pentru cererea de pe piața muncii. S-a acordat o atenție deosebită persoanelor defavorizate, cum ar fi romii, persoanele din zone rurale sau cele slab calificate, prin măsuri cum ar fi acordarea de burse.

Prioritatea 7 a inclus suma restul de 258 de milioane EUR pentru asistență tehnică în vederea punerii în aplicare a programului.

PROGRAME DE DEZVOLTARE/ RECUNOAȘTERE A COMPETENȚELOR PROFESIONALE

Formarea profesională a adulților

Formarea profesională a adulților este o activitate de interes general care face parte din sistemul național de educație și formare profesională, finalizată cu certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională și/sau certificate de competențe profesionale.

Obiectivele formării profesionale a adulților:

- facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii;

- pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creșterea competitivității forței de muncă;
- actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite;
- schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă;
- însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- promovarea învățării pe tot parcursul vieții.
-

Realizarea formării profesionale a adulților

- Poate fi întreprinsă de către: persoane fizice sau persoane juridice, de drept public sau privat, stabilite în România, în statele membre ale Uniunii Europene sau în statele aparținând Spațiului Economic European, indiferent de forma juridică de organizare a acestora.
- Prin intermediul unor programe de formare profesională ce cuprind totalitatea activităților de pregătire teoretică și/sau practică în vederea realizării obiectivelor de formare de competențe pentru un anumit domeniu.

Programele de formare profesională

- Programele de formare profesională se organizează de furnizorii de formare profesională pentru: ocupații, meserii, specializări și profesii, cuprinse în Clasificarea Ocupațiilor din România - C.O.R., respectiv Nomenclatorul Calificărilor – N.C.

și pentru:

- competențe profesionale comune mai multor ocupații (ex. competențe antreprenoriale, competențe sociale și civice, competențe de limbi străine)

Organizarea formării profesionale

Prin programe de:

- Inițiere – reprezintă dobândirea uneia sau mai multor competențe specifice unei calificări conform standardului ocupațional sau de pregătire profesională
- Calificare/recalificare - reprezintă pregătirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice uneia sau mai multor ocupații
- Perfecționare/specializare - conduce la dezvoltarea sau completarea cunoștințelor unei persoane care deține deja o calificare, sau într-o arie ocupațională nouă.

La solicitarea scrisă a beneficiarilor, programele se pot realiza și în limbile minorităților naționale sau într-o limbă de circulație internațională.

Durata minimă a programului de calificare pentru care se eliberează certificate de calificare recunoscute la nivel național este:

- 360 de ore pentru nivelul 1 de calificare – condiții de acces: învățământ obligatoriu, dar și persoane care nu au absolvit învățământul obligatoriu
- 720 de ore pentru nivelul 2 de calificare - condiții de acces: învățământ obligatoriu
- 1080 de ore pentru nivelul 3 de calificare - condiții de acces: învățământ liceal/postliceal

Durata programelor de inițiere, perfecționare și specializare nu are reglementare legală, ele se realizează în practică cu o durată cuprinsă între 40 - 200 ore.

PARTICIPAREA LA PROGRAME DE PREGĂTIRE PROFESIONALĂ

Participarea la un program de pregătire profesională are ca premisă capacitatea de exercițiu a drepturilor care decurg din executarea unui raport de muncă.

Prin adult, în sensul actului normativ de reglementare - O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, se înțelege orice persoană care poate încheia raporturi de muncă, în condițiile Codului Muncii și în concordanță cu reglementările internaționale în materia dreptului muncii, potrivit cărora vârsta de angajare acceptată la nivel mondial este de 16 ani.

Formele de realizare a formării profesionale a adulților

- cursuri organizate de furnizorii de formare profesională;
- cursuri organizate de angajatori în cadrul unităților proprii;
- stagii de practică și specializare în unități din țară sau din străinătate;
- alte forme de pregătire profesională (ex. prin centre de evaluare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale).

Standardul ocupațional/standardul de pregătire profesională

- Standardul ocupațional (SO), respectiv standardul de pregătire profesională (SPP), este documentul care precizează competențele profesionale necesare practicării unei ocupații, respectiv specifice unei calificări.

- Programele de formare profesională se întocmesc în baza standardelor ocupaționale, respectiv standardelor de pregătire profesională, recunoscute la nivel național.

FURNIZORII DE FORMARE PROFESIONALĂ

Furnizorii de formare profesională pot organiza programe de formare profesională cu îndeplinirea cumulativă a patru condiții:

- să prevadă în statut sau, după caz, în autorizația pentru desfășurarea unor activități independente, a activităților de formare profesională (cod CAEN 8559)
- să fie autorizați în condițiile legii
- să-și îndeplinească obligațiile de plată a impozitelor, taxelor și contribuțiilor prevăzute de lege
- să achite taxa de autorizare (5.000 lei de curs).

Angajatorii pot organiza programe de formare profesională pentru salariații proprii și pot elibera certificate de absolvire recunoscute numai în cadrul unităților respective. Aceste certificate au recunoaștere națională numai dacă angajatorii sunt autorizați ca furnizori de formare profesională.

Autorizarea furnizorilor de formare profesională

- Activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională este coordonată de Autoritatea Națională pentru Calificări.
- În vederea autorizării furnizorilor de formare profesională, Autoritatea Națională pentru Calificări are înființate, în subordinea sa, comisii de autorizare județene, fără personalitate juridică.

COMISIILE DE AUTORIZARE

Comisiile de autorizare sunt constituite din 5 membri reprezentanți ai diferitelor instituții legate de ocupare având un mandat de 4 ani.

Comisiile de autorizare, constituite la nivel județean au obligația:

- să autorizeze furnizorii de formare profesională
- să ofere consultanță și informații furnizorilor de formare profesională
- să monitorizeze activitatea furnizorilor de formare profesională și modul în care sunt organizate examenele de absolvire
- să coordoneze organizarea examenelor de absolvire
- să retragă autorizația

Comisiile de autorizare sunt secondate de secretariate tehnice.

AUTORIZAȚIA

- Autorizarea furnizorilor de formare profesională se face pe baza criteriilor de evaluare, pentru o perioadă de 4 ani, cu posibilitatea de reînnoire la cererea furnizorului, cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea perioadei de valabilitate a autorizației.
- Autorizația se acordă pentru fiecare dintre ocupațiile/calificările/competențele pentru care furnizorii de formare profesională organizează programe de formare profesională.

CRITERII DE EVALUARE

Criteriile de evaluare a furnizorilor de formare profesională au în vedere următoarele elemente:

- programul de formare profesională
- resursele umane, materiale și financiare
- autorizațiile și avizele necesare desfășurării programelor de formare profesională
- experiența furnizorilor de formare profesională și rezultatele activităților lor anterioare obținerii autorizării sau în alte programe de formare profesională pe care le-au realizat, la reînnoirea autorizației

Predarea programului de formare profesională se realizează cu formatori care au profiluri sau specialitatea corespunzătoare programei de pregătire, respectiv care au pregătirea specifică educației adulților conform standardelor ocupaționale (curs de formator).

Pentru autorizarea unui program de formare în limba minorității naționale sau într-o limbă de circulație internațională, furnizorii de formare profesională trebuie să facă dovada că realizează programele de formare profesională cu formatori care au profiluri sau specialitatea corespunzătoare programei de pregătire și cunosc, limba minorității naționale respective sau o limbă de circulație internațională pentru care a fost autorizat programul.

Verificarea dotărilor, echipamentelor și materialelor utilizate de către furnizor se face numai la fața locului de către evaluatorii desemnați de comisie.

Furnizorii de formare profesională sunt înregistrați în Registrul Național al Furnizorilor de Formare Profesională Autorizați (RNFPFA), care se găsește pe site-ul: www.anc.edu.ro. Un furnizor de formare profesională poate desfășura programe de formare profesională în alt județ decât în județul unde a primit autorizarea, cu condiția ca înainte de data începerii fiecărui curs, să obțină avizele de la Comisiile de autorizare din cele două județe.

FURNIZORII DE FORMARE PROFESIONALĂ DIN UNIUNEA EUROPEANĂ

Furnizorii de formare profesională din Uniunea Europeană și Spațiul Economic European, care prestează servicii de formare profesională în România și nu emit certificate cu recunoaștere națională, nu se supun procesului de autorizare, la prima prestare.

Ei sunt obligați să notifice cu 5 zile înainte de începerea programului de formare, comisia de autorizare în raza căreia își desfășoară activitatea.

Notificarea este însoțită de următoarele documente:

- documentul din care rezultă dreptul de a furniza activități de formare profesională în statul de proveniență;
- dovada naționalității furnizorului de formare profesională;
- dovada stabilirii legale în România sau într-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European pentru a exercita activitățile în cauză, din care să reiasă că poate exercita serviciile de formare profesională și că nu îi este interzisă exercitarea
- acestora, nici măcar temporar, atunci când se eliberează dovada;
- dovada calificărilor profesionale ale formatorilor necesare prestării serviciilor de formare profesională.

Dacă furnizorii de formare profesională din Uniunea Europeană și Spațiul Economic European, doresc să emită certificate cu recunoaștere națională, trebuie să îndeplinească cumulativ și criteriile de evaluare și să prezinte și documentele care însoțesc notificarea.

EXAMENUL DE ABSOLVIRE

La terminarea stagiilor de pregătire teoretică și practică, participanții la programele de formare profesională susțin examene de absolvire.

Examenul de absolvire reprezintă un set de probe teoretice și/sau practice prin care se constată dobândirea competențelor specifice programului de formare profesională.

Examenul de absolvire se susține în fața unei comisii de examinare constituite din:

- 2 specialiști numiți de comisia de autorizare
- un specialist care reprezintă furnizorul de formare profesională.

CERTIFICATE DE CALIFICARE/ABSOLVIRE

- Pentru cursuri de calificare sau recalificare se eliberează certificate de calificare profesională.
- Pentru cursuri de inițiere, perfecționare sau de specializare se eliberează certificate de absolvire.
- Certificatele se eliberează însoțite de o anexă, intitulată Supliment descriptiv al certificatului, care precizează competențele profesionale dobândite.

FINANȚAREA FORMĂRII PROFESIONALE A ADULȚILOR

Formarea și evaluarea rezultatelor formării profesionale a adulților se finanțează din următoarele surse:

- fonduri proprii ale angajatorilor;
- bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- sponsorizări, donații, surse externe atrase;
- taxe de la persoanele participante la programele de formare profesională.
-

Furnizorii de formare profesională autorizați sunt scutiți de plata T.V.A.-ului pentru operațiunile de formare profesională.

EVALUAREA ȘI CERTIFICAREA COMPETENȚELOR PROFESIONALE OBTINUTE PE ALTE CĂI DECÂT CELE FORMALE, RESPECTIV NON-FORMALE ȘI/ SAU INFORMALE

Serviciile de evaluare și certificare a competențelor profesionale reprezintă procesul prin care persoanele interesate pot dobândi un certificat de competențe profesionale recunoscut în România și în statele membre ale UE, pentru o calificare în care demonstrează cunoștințele și abilitățile necesare, conform unui standard ocupațional. Certificatele de competențe profesionale au valoare egală cu certificatele de absolvire sau calificare, obținute în urma unui curs de formare profesională.

Serviciile de evaluare a competențelor profesionale vin în întâmpinarea persoanelor care au experiență într-un domeniu, dar nu dețin un certificat sau o certificare a competențelor dobândite prin practicarea calificării/ ocupației respective.

În România, procedura de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute în alte moduri decât cele formale este reglementată prin Ordinul nr. 4543/2004. Formarea profesională a adulților în România, în conformitate cu Ordonanța nr. 129/2000, include formarea profesională inițială și formarea profesională continuă organizată în alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ.

Formarea profesională inițială pentru adulți oferă pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă. Continuarea formării profesionale, după pregătirea inițială, oferă adulților fie dezvoltarea abilităților profesionale deja dobândite fie dobândirea de noi competențe.

Persoanele care doresc să fie evaluate pentru recunoașterea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, bazate pe standarde profesionale (sau standarde de pregătire profesională), se pot adresa unui centru de evaluare autorizat pentru ocupație / calificare. Evaluarea poate fi făcută pentru toate unitățile de competență din cadrul unui standard profesional (sau standard de pregătire profesională) sau doar pentru una sau mai multe unități de competență din acel standard, în funcție de solicitarea persoanei.

Certificatele obținute după procesul de evaluare au aceeași valoare ca și certificatele de absolvire, respectiv calificarea cu recunoaștere națională, eliberate în sistemul de formare formală.

Caracteristici:

- evaluarea competențelor profesionale este un proces rapid și eficient;
- economie de timp și costuri față de cursurile de formare profesională;
- evaluarea competențelor profesionale NU necesită participarea la un curs de formare profesională;
- costuri reduse;
- timp redus;
- flexibilitate în organizarea procesului de evaluare în orice locație la nivel național
- evaluarea și certificarea competențelor profesionale se adresează persoanelor care au experiență într-un domeniu și nu au certificate de calificare;
- certificatul de competențe profesionale respectă regimul actelor de studii din România și este recunoscut atât național, cât și în statele Uniunii Europene;

Certificatul de competențe profesionale este echivalentul certificatului de calificare. Procesul de evaluare este etapizat și presupune aplicarea unor metode și instrumente de evaluare destinate recunoașterii cunoștințelor și abilităților profesionale dobândite pe căi non-formale sau informale (fie la locul de muncă, fie în mediul familial sau în timpul liber – fără să fi urmat un program de formare profesională în acest sens). Evaluarea și certificarea competențelor profesionale se face pe baza standardului ocupațional și oferă garanția că persoana certificată a demonstrat că are cunoștințele și deprinderile necesare efectuării activităților descrise în acest standard.

Acte normative, reglementări, proceduri privind evaluarea și certificarea competențelor profesionale:

- ORDONANȚA 129/2000 privind formarea profesională a adulților / EMITENT: GUVERNUL ROMÂNIEI / REPUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 711 din 30 septembrie 2002 / În temeiul art. II din Legea nr. 375/2002 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 129/2000
- ORDONANȚA 76/2004 privind formarea profesională a adulților / EMITENT: GUVERNUL ROMÂNIEI / PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 791 din 27 august 2004 / În temeiul art. 108 din Constituție, republicată
- Hotărârea Guvernului nr. 1.829 din 28 octombrie 2004 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 522/2003
- Ghid practic al evaluatorului de competențe profesionale
- Procedura de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale
- Ordinul 81/3.329 Ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației și cercetării pentru modificarea și completarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale
- Hotărârea nr. 173 din 27.08.2009 pentru aprobarea criteriilor minime de performanță pentru autorizarea centrelor de evaluare
- Hotărârea nr. 98 din 21.04.2010 privind arhivarea documentelor create și deținute în cadrul activității Centrelor de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale.

CERTIFICATUL DE COMPETENȚE PROFESIONALE

CertIFICATELE de competențe profesionale sunt recunoscute la nivel național și în statele membre ale Uniunii Europene, conform prevederilor O.G. 129/2000, cu modificările și completările ulterioare.

Certificatul de competențe profesionale conține:

- datele de identificare ale candidatului (nume, prenume, CNP, data nasterii);
- codul standardului ocupațional / de pregătire profesională;
- calificarea pentru care a fost evaluat;
- numele și prenumele evaluatorului;

Certificatul de competențe profesionale conține pe verso:

- denumirea și codul standardului ocupațional / de pregătire profesională;
- unitățile de competență evaluate;
- data certificării fiecărei unități de competență;
- codul evaluatorului care a realizat evaluarea, certificarea și semnătura acestuia.

RECUNOAȘTEREA CERTIFICATELOR DE COMPETENȚE PROFESIONALE ȘI „ECHIVALAREA” ACESTORA CU CERTIFICATELE DE CALIFICARE SAU ABSOLVIRE

O.G. 129/2000 este documentul fundamental care reglementează formarea profesională în România. Această ordonanță a fost completată prin O.G. 76/2004, iar la articolul 32, alineatul (4) este stipulat faptul că reglementarea activității de evaluare de competențe se face prin ordinul comun al celor două ministere cu atribuții în formarea profesională (Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului). Acest ordin este Ordinul 4543 din 23.08.2004 și vizează aprobarea „Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale”. Această procedură a fost completată prin Ordinul 3329/81 din 23.02.2005, iar la Articolul 33, aliniatele (1), (2) și (3) există explicații despre recunoașterea certificatelor de competențe profesionale și „echivalarea” lor cu cele de calificare / absolvire:

(1) Persoanele declarate competente în urma procesului de evaluare primesc un certificat de competente profesionale, pentru unitățile de competență în care au fost declarate competente.

(2) Persoanele declarate competente pentru toate unitățile de competență specifice unei ocupații sau calificări primesc un certificat de competențe profesionale care cumulează toate competențele profesionale specifice acelei ocupații sau calificări, în conformitate cu standardul ocupațional, respectiv standardul de pregătire profesională.

(3) Certificatele menționate la alin. (2) au aceeași valoare ca și certificatele de absolvire, respectiv de calificare cu recunoaștere națională, eliberate în sistemul formal de formare profesională.

IMPACTUL DIGITALIZĂRII ÎN DOMENIUL OCUPĂRII

Digitalizarea și inovația sunt strâns legate, dar nu toate aspectele digitalizării conduc la inovație și nu toate inovațiile se bazează pe digitalizare. Chiar înainte de pandemia cu COVID-19, începeam să experimentăm inovații care erau radicale și perturbatoare, legate de cererea de noi competențe conduse de schimbarea tehnologică și utilizarea în creștere a tehnologiilor digitale în educație și formare profesională.

Impactul digitalizării asupra ocupării forței de muncă poate avea diferite dimensiuni. Din perspectiva nivelului de ocupare a forței de muncă, pierderea locurilor de muncă legată de automatizare, când mașinile înlocuiesc aportul uman, este larg discutată. În același timp, crearea de locuri de muncă este stimulată de apariția unor noi profiluri ocupaționale adaptate la exploatarea noilor tehnologii, precum și de creșterea cererii pentru produse și servicii bazate pe tehnologie datorită prețurilor mai scăzute sau piețelor noi, grupurilor de clienți sau domeniilor de cerere. Prețurile mai scăzute în contextul digitalizării pot crește venitul real al populației. Acesta, când este cheltuit pe orice produse sau servicii (inclusiv cele care nu sunt legate de tehnologie), poate duce la crearea de locuri de muncă în alte părți ale economiei. Pot exista variații semnificative în ceea ce privește dacă predomină pierderea sau crearea de locuri de muncă, dacă evoluțiile numerice ale ocupării forței de muncă afectează aceleași țări, regiuni, sectoare, ocupații și grupuri demografice, și dacă acestea au loc în paralel sau în momente diferite în timp, în funcție de tehnologiile specifice (sau combinația acestora), desfășurarea lor operațională în economie și politicile publice.

Deși Sondajul European asupra Companiilor (ECS) din 2019 nu poate stabili cauzalitatea în ceea ce privește intensitatea digitalizării și nivelurile de ocupare a forței de muncă în stabilimentele europene cu cel puțin 10 angajați, acesta a constatat că 40–43% dintre stabilimentele „foarte digitalizate” și stabilimentele cu utilizare limitată a calculatoarelor, dar utilizare intensă a roboților și alte tehnologii digitale și-au crescut numărul de angajați în cei trei ani precedenți sondajului, comparativ cu doar 30–34% din stabilimentele cu digitalizare limitată sau cu utilizare intensă a calculatoarelor, dar utilizare limitată a altor tehnologii digitale (Figura 1). Totuși, un procent mai mare de stabilimente cu digitalizare limitată și-au menținut numărul de angajați, în timp ce procenteile celor care au redus numărul de angajați erau aproape aceleași în diferite tipuri de stabilimente.

Digitalizarea afectează nu doar posturi complete (înțelese ca grupuri de sarcini) dar și compoziția locurilor de muncă, modificând profilurile de sarcini din cadrul acestora. Asta înseamnă, de exemplu, că unele sarcini dintr-un profil ocupațional existent dispar (deoarece sunt automatizate sau nu mai sunt necesare într-un mediu de lucru digital), unele sunt modificate (de exemplu, procesele de muncă manuală/fizică sunt digitalizate), iar altele noi sunt create (cum ar fi analiza datelor generate prin implementarea tehnologiei). Schimbările în profilul de sarcini pot varia de la marginale la substanțiale. În acest ultim caz, schimbările ar putea fi considerate ca rezultând în apariția unui nou profil ocupațional și dispariția celui anterior. Acest lucru este important de reținut, deoarece poate duce la o situație în care lucrătorii care dețineau locurile de muncă anterioare nu sunt capabili să efectueze noile sarcini. Aceasta subliniază estomparea granițelor la nivelul ocupării forței de muncă (pierderea locurilor de muncă într-o zonă și crearea lor în alta) menționată mai sus.

Un alt element de luat în considerare este calitatea locului de muncă. În general, ocuparea standard – adică, ocuparea forței de muncă sub un contract permanent cu normă întreagă supus legislației muncii – este considerată a fi de o calitate mai bună pentru lucrători decât ocuparea non-standard (contract pe termen determinat, cu jumătate de normă sau auto-ocuparea). Este necesară o anumită precauție în a face astfel de evaluări generale, deoarece unii lucrători optează în mod conștient și intenționat pentru ocuparea non-standard, deoarece se potrivește mai bine cerințelor sau preferințelor personale ale acestora. De exemplu, ei ar putea opta pentru muncă cu jumătate de normă pentru un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală sau pentru a alinia mai bine munca cu alte responsabilități precum îngrijirea sau educația, sau ei ar putea opta pentru auto-ocupare deoarece doresc să beneficieze de o mai mare flexibilitate și autonomie.

Datele din ECS 2019 arată că în jur de 80% dintre stabilimentele foarte digitalizate oferă contracte permanente la 80% sau mai mult dintre angajații lor.

Digitalizarea poate afecta, de asemenea, nivelurile salariale de pe piața muncii. Creșterile în cererea agregată și productivitatea datorate adoptării tehnologiei pot duce la o creștere a salariilor. În același timp, creșterea productivității și pierderea locurilor de muncă pot rezulta într-o scădere generală a nivelului salarial național, regional, sectorial sau ocupațional. Calea care se materializează depinde de modul în care sunt distribuite câștigurile de productivitate între capital și muncă, și de piața muncii (oferta și cererea de muncă). În ceea ce privește acesta din urmă, și în relație cu competențele, Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop) a constatat că lucrătorii în locuri de muncă cu nevoi avansate de competențe în tehnologia informației și comunicațiilor (TIC) beneficiază de un bonus la salariul orar de aproximativ 3,7% comparativ cu cei din locuri de muncă cu nevoi de competențe TIC de bază. Salariile orare ale celor angajați în locuri de muncă care nu necesită competențe TIC sunt cu aproximativ 8% mai mici.

Digitalizarea afectează, de asemenea, cererea și oferta de competențe. Noi competențe sunt necesare pentru locurile de muncă sau sarcinile nou apărute, în timp ce alte competențe vor deveni mai puțin relevante pe piața muncii pe măsură ce anumite locuri de muncă și sarcini experimentează o cerere în scădere. Cedefop a constatat, de exemplu, că mai mult de 70% dintre angajații din UE necesită cel puțin competențe TIC de bază pentru a satisface cerințele locului de muncă, dar aproximativ 30% dintre ei sunt în pericol să cadă în decalajul competențelor digitale. Se așteaptă o cerere mare pentru competențele digitale avansate în viitor, deși există puține informații disponibile despre tipurile precise de competențe TIC care vor fi necesare.

Nevoile de competențe în era digitală nu se referă doar la competențele digitale (cum ar fi capacitatea de a manevra TIC sau de a efectua analiza datelor) ci și la competențele ocupaționale (de exemplu, competențele de conducere vor fi mai puțin solicitate dacă vehiculele autonome devin mai răspândite) și competențele transversale (cum ar fi creativitatea, luarea deciziilor și competențele sociale, precum comunicarea), cu cerințe determinate de transformarea digitală a profilurilor ocupaționale și a organizării muncii.

Oportunități:

- Creșterea oportunităților pe piața muncii pentru lucrătorii înalt calificați.
- Condiții bune de muncă pentru lucrătorii înalt calificați.

Se așteaptă ca digitalizarea să conducă la o creștere pozitivă a ocupării forței de muncă în profilurile ocupaționale asociate cu produsele sau serviciile care beneficiază de o cerere crescută datorită adoptării noilor tehnologii, și în cele afectate de schimbările în procesele de producție/prestare a serviciilor (de exemplu, repatrierea activităților anterior externalizate din Europa către locații cu costuri de producție mai mici). În manufactură, acest lucru este larg discutat în relație cu profilurile mai calificate, fiind probabil să rezulte în îmbunătățirea competențelor în ocuparea forței de muncă în manufactură. Sunt anticipate oportunități îmbunătățite pe piața muncii pentru:

- profiluri tradiționale de inginerie, cum ar fi inginerii și personalul de control al calității
- profiluri noi, cum ar fi oamenii de știință de date industriale, statisticienii de big data și analiștii de securitate a datelor
- lucrători cu un set de competențe multidisciplinare, cum ar fi managerii cu competențe avansate de analiză a datelor/statistice
- lucrători cu capacități avansate de management și competențe soft

Pe lângă crearea acestor locuri de muncă, se așteaptă, de asemenea, ca adoptarea crescută a tehnologiilor avansate să facă lucrătorii înalt calificați mai productivi. Datorită cererii crescute pentru ei pe piața muncii, este probabil ca acești angajați să beneficieze de o bună ocupare și securitate a locului de muncă, condiții bune de muncă (inclusiv remunerație) și un conținut interesant al muncii.

Riscuri:

- Pierderea locurilor de muncă pentru lucrătorii slab calificați în munci de rutină
- Capacități limitate ale lucrătorilor și ale sistemului de educație de a se adapta la schimbările nevoilor de competențe
- Lipsuri de forță de muncă în știință, tehnologie, inginerie și matematică (STEM) și în ceea ce privește lucrătorii cu seturi de competențe multidisciplinare
- Creșterea ocupării atipice involuntare

Pierderea locurilor de muncă pentru lucrătorii în munci de rutină slab calificați în manufactură, cum ar fi lucrul în producție de tip muncitor necalificat și lucrul clerical de bază, observată în ultimele decenii în UE, va crește și mai mult, în mod notabil ca rezultat al potențialului de automatizare a unui număr mare de sarcini inerente în astfel de locuri de muncă. Cel mai puternic impact este așteptat în acele sectoare cele mai afectate de adoptarea tehnologiei, cum ar fi fabricarea de autovehicule, mașini și bunuri de consum. O tendință similară este probabil să fie observată și în unele sectoare de servicii (de exemplu, comerțul cu amănuntul online sau activitățile bancare), ca rezultat al utilizării crescute a unei combinații de tehnologii de automatizare și digitalizare.

Deși noi oportunități pe piața muncii apar în același timp, oferind alternative pentru acei lucrători care își pierd locurile de muncă, întrebarea este dacă lucrătorii sunt bine pregătiți să stăpânească o schimbare ocupațională și dacă programele educaționale sunt pregătite să ofere competențele necesare la timp.

Cererea crescândă pentru personal mai calificat și specializat, în combinație cu lipsurile anticipate în sectorul educației și formării, prezintă riscul creșterii lipsurilor de forță de muncă, de exemplu în ceea ce privește absolvenții în STEM sau lucrătorii cu un set de competențe avansat/multidisciplinar.

Deoarece digitalizarea merge mână în mână cu flexibilizarea ocupării forței de muncă, cel puțin până la un anumit punct, aceasta ar putea contribui la creșterea formelor atipice de ocupare involuntară, inclusiv relații de muncă mai puțin sigure (cum ar fi contracte pe termen fix mai scurte sau angajări cu normă parțială de ore mai mici), subcontractarea și externalizarea.

Digitalizarea oferă o gamă largă de oportunități pe piața muncii pentru lucrătorii înalt calificați și cei capabili să se adapteze la nevoile schimbate de competențe. Totuși, lucrătorii cu competențe de rutină și slab calificați sunt în pericol să-și piardă locurile de muncă și vor trebui să stăpânească tranziția către era digitală. Aceasta reprezintă o provocare nu doar pentru lucrătorii afectați, dar și pentru angajatori – confrunțați cu lipsuri de competențe și nevoia de a sprijini lucrătorii în adaptarea la procesele de producție și de prestare a serviciilor modificate – și pentru instituții.

Sistemul de educație trebuie să anticipeze nevoile viitoare de competențe și, împreună cu sectorul de afaceri, să adapteze programele de studiu pentru a oferi conținutul necesar folosind mecanismul de livrare cel mai potrivit, inclusiv prin îmbunătățirea metodelor de formare mai noi, cum ar fi învățarea online sau utilizarea realității augmentate (AR) și a realității virtuale (VR).

Autoritățile publice și partenerii sociali trebuie să faciliteze acest proces prin asistarea la evaluările nevoilor viitoare de competențe, legând sistemele de educație și afacerile, încurajând învățarea pe tot parcursul vieții în rândul forței de muncă și oferind sprijin financiar și altul pentru formare lucrătorilor și angajatorilor. În plus, deoarece nu toți lucrătorii vor putea stăpâni tranziția către era digitală, trebuie stabilite rețele de siguranță pentru a sprijini pe cei afectați de pierderea locurilor de muncă determinată de digitalizare. Aceasta ar putea necesita o revizuire și adaptare a sistemelor de protecție socială și de bunăstare, inclusiv în ceea ce privește sustenabilitatea financiară a acestora, având în vedere că digitalizarea nu este singurul megatrend care afectează economia: schimbarea demografică are, de asemenea, un rol important de jucat.

Atunci când vorbim de romi, digitalizarea are un efect mai mult negativ din toate perspectivele:

- Din perspectiva locurilor de muncă nou create și a flexibilizării ocupării, în cazul romilor acestea nu vor avea niciun impact deoarece majoritatea romilor nu au cunoștințele necesare pentru ocuparea acestor poziții nou create
- Din perspectiva serviciilor de ocupare online, mult mai accesibile pentru toată lumea, acestea nu aduc niciun plus atunci când vorbim de ocuparea romilor, deoarece aceștia nu au cunoștințele necesare pentru utilizarea acestor servicii. Ba mai mult, transferul serviciilor de ocupare pe platforme online a făcut mult mai greu accesul la locuri de muncă pentru aceste persoane.

5 MĂSURI INTEGRATE ÎN VEDEREA CREȘTERII GRADULUI DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ ÎN RÂNDUL PERSOANELOR DE ETNIE ROMĂ



Inițiative Guvernamentale

În România, inițiativele guvernamentale dedicate creșterii gradului de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor de etnie romă sunt diverse și încearcă să abordeze atât provocările specifice comunităților rome, cât și să integreze nevoile acestora în cadrul programelor naționale mai largi de ocupare și formare profesională. Aceste programe vizează reducerea inegalităților și promovarea incluziunii sociale și economice.

Iată câteva exemple de inițiative guvernamentale existente în România, detaliind fiecare program în parte:

1. Programul Național de Dezvoltare a Abilităților (PNDA)
Scop: Creșterea accesului la educație și formare profesională pentru persoanele defavorizate, inclusiv romii.

Detalii: PNDA oferă cursuri de formare și recalificare, programe de ucenicie și internship-uri, cu accent pe sectoarele economice cu potențial de creștere. Programul include măsuri specifice pentru comunitățile rome, cum ar fi cursuri de formare profesională adaptate și sprijin pentru antreprenariat.

2. Garanția pentru Tineret

Scop: Reducerea șomajului în rândul tinerilor, inclusiv a celor de etnie romă, prin oferirea de oportunități de educație, formare și angajare.

Detalii: Acest program se adresează tinerilor cu vârste între 16 și 24 de ani care nu sunt angajați, nu urmează o formă de educație sau formare. Include măsuri de orientare profesională, formare și sprijin pentru integrarea pe piața muncii.

3. Programul pentru Îmbunătățirea Competențelor

Scop: Dezvoltarea competențelor profesionale ale adulților, cu un focus pe grupurile vulnerabile, inclusiv romii.

Detalii: Oferă cursuri de formare în domenii cu cerere mare pe piața muncii și este deschis tuturor adulților care doresc să-și îmbunătățească abilitățile profesionale, oferind în același timp sprijin financiar pentru participanți.

4. Inițiativele Locale de Ocupare

Scop: Sprijinirea integrării pe piața muncii a persoanelor din grupuri vulnerabile, inclusiv a romilor, la nivel local.

Detalii: Aceste inițiative sunt dezvoltate în parteneriat cu autoritățile locale, ONG-uri și sectorul privat, și includ programe de formare profesională, sprijin pentru antreprenoriat și facilitarea accesului la locuri de muncă disponibile la nivel local.

5. Programul de Incluziune Socială și Luptă împotriva Sărăciei

Scop: Reducerea sărăciei și promovarea incluziunii sociale prin diverse măsuri, inclusiv în domeniul ocupării forței de muncă pentru comunitățile rome.

Detalii: Programul include măsuri precum sprijin financiar pentru educație, acces la servicii de sănătate, locuințe și formare profesională, cu obiectivul de a aborda cauzele profunde ale excluziunii sociale.

6. Strategia Națională pentru Incluziunea Romilor

Scop: Integrarea persoanelor de etnie romă în societate și economie, cu focus pe educație, ocuparea forței de muncă, sănătate și locuințe.

Detalii: Aceasta este o strategie cuprinzătoare care vizează îmbunătățirea accesului la servicii și crearea de oportunități egale pentru romi, inclusiv prin programe de formare profesională și sprijin pentru accesul pe piața muncii.

Aceste inițiative sunt concepute pentru a aborda barierele multiple cu care se confruntă persoanele de etnie romă în accesul la piața muncii, inclusiv discriminarea, nivelul scăzut de educație și lipsa competențelor profesionale. Implementarea eficientă a acestor programe necesită colaborarea strânsă între guvern, comunitățile rome, organizațiile societății civile și sectorul privat, pentru a asigura că măsurile adoptate răspund în mod efectiv nevoilor specifice ale comunităților rome.

Toate programele menționate mai sunt sunt implementate de instituții publice individual sau în parteneriat cu societatea civilă, majoritatea fiind finanțate prin fonduri de la bugetul de stat sau prin accesarea de surse externe.



Inițiativele societății civile în ceea ce privește abordarea integrată a ocupării etnicilor romi pot fi împărțite în două mari categorii:

- Cele finanțate din fonduri europene sau orice alte fonduri externe
- Cele finanțate din resurse proprii sau întreprinse pe baza de voluntariat

Cele finanțate din fonduri europene sau orice alte fonduri externe sunt cele mai semnificative și au au fost proiectele inițiate în cadrul implementării inițiativelor care promovează principiile DLRC (dezvoltării locale plasată sub responsabilitatea comunității) în România, mai precis programul Leader, în mediul rural, și programul de implementare a strategiilor urbane integrate DLRC, în mediul urban.

Programul LEADER :

Programul LEADER (Liaison Entre Actions de Developpment de l'Economie Rurale) face parte din inițiativele comunitare ale Uniunii Europene. Această inițiativă s-a născut cu ocazia reformei Fondurilor structurale din 1989. Fiecare inițiativă are ca scop să experimenteze metodele și ideile privind problemele cheie ale statelor membre pentru a putea rectifica și îmbogăți

politicile generale. Această resursă a Uniunii Europene ia ființă în 1991, în momentul acordării de sprijin financiar teritoriilor care nu erau acoperite de planurile de dezvoltare ale statelor membre, dar dezvoltarea lor reprezintă interesele Uniunii Europene ale celor mai slab dezvoltate regiuni.

Scopul programului LEADER este de a acorda sprijin și a încuraja locuitorii din spațiul rural în vederea evaluării oportunităților de dezvoltare pe termen lung a microregiunii. Intenția este de a sprijini realizarea unor strategii integrate, cu soluții inovative și care asigură dezvoltarea sustenabilă a regiunii prin:

- protejarea patrimoniului cultural și natural local;
- consolidarea economiei rurale care înseamnă în primul rând crearea de locuri de muncă;

- îmbunătățirea capacității administrative a comunităților locale;

Condițiile dezvoltării locale sunt viziunea despre viitor, planificarea și parteneriatul care își asumă responsabilitatea de a elabora și realiza această planificare, cât și microregiunea, spațiul în care trăiesc oamenii.

Planurile de dezvoltare locală implementate în cadrul programului Leader trebuie să valideze una sau mai multe priorități:

- Aplicarea tehnologiilor și procedurilor inovatoare, cu scopul de a obține produse și servicii rurale competitive;
- Creșterea valorii produselor și serviciilor locale prin parteneriat;
- Îmbunătățirea calității vieții din mediul rural;

- Valorificarea eficientă a resurselor naturale și culturale ale spațiului.

Leader pune accent pe parteneriat și pe munca în rețea, având ca scop schimbul de experiență și partajarea cunoștințelor practice la o scară cât mai largă.

Scopul parteneriatului este să influențeze pozitiv viața locuitorilor microregiunii în vederea realizării viziunii de dezvoltare pe termen lung prin transformarea funcționării instituțiilor din regiune. Implicarea acelor actori din comunitate care reprezintă societatea din regiune este indispensabil pentru definirea unei imagini de viitor echilibrat și real.

Motorul de funcționare al programului Leader, respectiv beneficiarul acestuia, este Grupul de Acțiune Locală (denumit în continuare GAL), care reprezintă parteneriate constituite între diverși reprezentanți ai sectorului socio-economic din teritoriul și care determină direcția de dezvoltare a regiunii.

La nivel de decizie, partenerii sociali și economici și reprezentanții societății civile, precum agricultorii, femeile, tinerii din spațiul rural și

asociațiile acestora trebuie să reprezinte cel puțin 50% din parteneriatul local.

În ce privește forma de constituire a acestora, în statele membre, GAL-urile au diferite structuri legale, și anume: asociații non-profit, asociații/fundații, autorități locale sau regionale, societăți comerciale, cooperative. GAL-urile aleg proiectele care vor fi finanțate în cadrul strategiei. De asemenea, pot selecta proiecte de cooperare.

GAL-urile elaborează o strategie de dezvoltare rurală locală integrată și sunt responsabile de implementarea acesteia. Această strategie trebuie să facă obiectul unui consens larg la nivelul tuturor actorilor. Ea are la bază o analiză-diagnostic a teritoriului care are ca obiectiv prezentarea unei situații complete a teritoriului și reperarea punctelor forte și slabe pentru a putea identifica prioritățile de dezvoltare. Aceasta se realizează în parteneriat cu totalitatea actorilor potențiali din teritoriu care trebuie asociați din stadiul cel mai incipient cu puțință în demersul de dezvoltare.

Cei implicați pot fi:

- Persoane fizice și/sau asociații ale lor care reprezintă interesele sferei sociale-non-profit;
- Agenți economici interesați;
- Administrații locale, instituțiile publice județene, regionale, naționale, europene care au ca atribuții realizarea de politici regionale, armonizarea politicilor sectoriale și teritoriale.

Cele mai semnificative oportunități pentru LEADER se regăsesc în următoarele domenii de acțiune:

- contribuția la diversificarea activităților economice non-agricole și încurajarea micilor întreprinzători din spațiul LEADER;
- crearea, îmbunătățirea și diversificarea facilităților de dezvoltare economică, infrastructura fizică locală la scară mică, inclusiv broadband și a serviciilor de bază;
- creșterea atractivității zonelor LEADER și diminuarea migrației populației, în special a tinerilor;
- îmbunătățirea incluziunii sociale inclusiv în ce privește grupurile minoritare/ etnice, protejarea și conservarea patrimoniului natural și cultural rural
- diversificarea ofertei turistice, încurajarea.

STRATEGIILE URBANE INTEGRATE DLRC

DEZVOLTAREA LOCALĂ PLASATĂ SUB RESPONSABILITATEA COMUNITĂȚII (DLRC) este un mecanism de dezvoltare teritorială propus de Comisia Europeană pentru perioada de programare 2014-2020 în vederea combaterii sărăciei și a excluderii sociale, prin formarea unui Grup de Acțiune Locală (GAL) și implementarea unei Strategii Integrate de Dezvoltare Locală (SDL).

DLRC se bazează pe abordarea de jos în sus, prin mobilizarea și implicarea directă a comunităților dezavantajate și a organizațiilor locale, de la nivel urban, pentru a face pași concreți spre diminuarea riscurilor de sărăcie și excluziune socială, dezvoltarea lor într-un mod mai inteligent, mai durabil și mai favorabil incluziunii, în concordanță cu obiectivele Strategiei Europa 2020.

STRATEGIA DE DEZVOLTARE LOCALĂ (SDL) este rezultatul unor consultări ample a tuturor categoriilor de stakeholderi din domeniul serviciilor publice (educație, sănătate, servicii sociale, ocupare) și din domeniul privat.

În elaborarea SDI au fost implicate organizații și persoane care cunosc problemele reale cu care se confruntă diverse categorii de persoane vulnerabile din localitățile urbane beneficiare și cauzele care generează aceste probleme. Soluțiile propuse au fost transpuse în măsuri și intervenții care să contribuie la îmbunătățirea situației existente.

SDL conține un set de măsuri integrate, multisectoriale și complementare, care combină acțiuni privind integrarea durabilă pe piața muncii, îmbunătățirea accesului la sistemul de educație și formare, la servicii de sănătate și sociale de bază, finanțate prin Programul Operațional Capital Uman (POCU) cu investiții în infrastructură, planificate prin Programul Operațional Regional (POR).

Pentru elaborarea SDL, GAL-urile urbane au beneficiat de un sprijin pregatitor, finanțarea lor fiind utilizată pentru pregătirea strategiei de dezvoltare locală (SDL).

Etapele Mecanismului DLRC

Implementarea instrumentului DLRC la nivelul orașelor cu peste 20.000 de locuitori presupune parcurgerea următoarelor etape:

- Etapa I – Adaptarea GAL și elaborarea SDL în conformitate cu cerințele DLRC
- Etapa II – Depunerea, evaluarea și selecția strategiilor DLRC
- Etapa III – Selectarea și implementarea proiectelor aferente SDL selectate

În cadrul Etapei I a mecanismului DLRC, demarată în anul 2023, la nivelul Programului Incluziune și Demnitate Socială au fost lansate două apeluri de proiecte PIDS/40/PIDS_P1/OP4/ESO4.11/PIDS_A9 – Sprijin pregatitor pentru elaborarea Strategiilor de Dezvoltare Locală în orașe/municipii cu o populație de peste 20.000 locuitori - Regiuni mai puțin dezvoltate și

PIDS/69/PIDS_P1/OP4/ESO4.11/PIDS_A9 – Sprijin pregătitor pentru elaborarea Strategiilor de Dezvoltare Locală în orașe/municipii cu o populație de peste 20.000 locuitori - Regiunea mai dezvoltată București – Ilfov. În cadrul acestor apeluri, sprijinul financiar acordat în cadrul proiectelor vizează elaborarea SDL în conformitate cu cerințele DLRC.

Elaborarea SDL poate fi realizată și fără sprijin pregătitor. Cu toate acestea, Strategiile de Dezvoltare Locală care vor fi depuse, în etapa a II-a, vizată de prezentul ghid, vor trebui să îndeplinească toate criteriile de conformitate și eligibilitate, în acord cu Modelul Cadru SDL (Anexa 1) și Criteriile de evaluare și selecție a SDL-urilor (Anexa 2).

2. Demersuri obligatorii la nivelul GAL în vederea depunerii SDL

Cerințele se aplică atât în cazul accesării sprijinului pregătitor, cât și în cazul elaborării/adaptării SDL-ului cu resurse proprii.

Pentru ca o SDL să poată fi depusă spre evaluare și selecție pentru finanțare din FESI este necesară parcurgerea următoarelor acțiuni premergătoare:

Grupul de Acțiune Locală să fie înființat astfel încât să poată îndeplini cerințele pentru DLRC, așa cum sunt precizate în Regulamentul (UE) nr. 1060/2021 al Parlamentului European și al Consiliului (art. 31- 34): Organizarea juridică a GAL în conformitate cu prevederile OG nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații, aprobată prin Legea nr. 246/2005 cu modificările și completările ulterioare.

Angajarea cel puțin a unui manager și a unui asistent administrativ pentru a asigura funcțiile de bază, precum și organizarea unui sediu funcțional;

Atragerea principalilor actori comunitari ca membri ai GAL-ului (mobilizarea persoanelor din comunitățile marginalizate care manifestă o disponibilitate sporită în a se implica în procesul de rezolvare a problemelor comunității și a liderilor de pe teritoriul strategiei de dezvoltare locală, atât din zona/zonelor urbane marginalizate (ZUM), cât și din zona funcțională);

Alegerea Comitetului director a GAL-ului;

Stabilirea unei durate de existență a parteneriatului GAL-ului cel puțin egală cu durata de implementare a strategiei de dezvoltare locală propuse.

Atenție! Procesul de înființare/adaptare a GAL-ului va fi prezentat în cadrul strategiei de dezvoltare locală și demonstrat cu documente suport, conform cerințelor din cadrul Anexei 1 – Model cadru SDL – Cap. 4.1. Formarea și organizarea Grupului de Acțiune Locală (GAL).

Realizarea unui studiu de referință la nivelul teritoriului SDL-ului (care să cuprindă și o bază de microdate primare, în format xls2), în vederea identificării și validării zonelor urbane marginalizate.

2 Baza de microdate primare va cuprinde centralizarea rezultatelor instrumentelor de cercetare aplicate în cadrul studiului de referință.

3 Delimitarea ZUM și a teritoriului SDL se face la nivel de străzi și număr, pe baza studiului de referință

Detalii privind Studiul de referință sunt prezentate în Anexa 1 – Model cadru SDL – Cap. 2.2.1.⁶⁷

Declararea zonei urbane marginalizate / zonelor urbane marginalizate pentru care este dezvoltată strategia DLRC și stabilirea teritoriului SDL prin decizie a Comitetului Director al GAL-ului;

Detalii privind validarea și declararea zonei urbane marginalizate / zonelor urbane marginalizate sunt prezentate în Anexa 1 – Model cadru SDL – Cap. 2.2.2.

Mobilizarea comunității marginalizate și consultarea actorilor locali în vederea elaborării strategiei: Angajarea de facilitatori (specialist, ONG sau companie) pentru mobilizarea și activarea comunităților urbane marginalizate;

Organizarea de către facilitator a unor întruniri publice în ZUM selectate, cu abordarea obligatorie a următoarelor teme:

Organizarea unor ședințe ale Comitetului Director (CD) GAL pe aceleași teme.

1. Delimitarea teritoriului, identificarea zonelor distincte incluse în teritoriul SDL și declararea ZUM din teritoriu, precum și elaborarea Studiului de referință;
2. Principalele rezultate ale analizei diagnostic a nevoilor, problemelor și resurselor identificate în teritoriul SDL, și specific în zona urbană marginalizată (ZUM), pe baza datelor din studiul de referință;
3. Identificarea soluțiilor posibile/a măsurilor necesar a fi întreprinse și organizarea unor consultări publice pe tot teritoriul SDL;
4. Prioritizarea măsurilor identificate în cadrul consultărilor publice din teritoriu, cu precădere în ZUM și
5. Decizia finală cu privire la conținutul strategiei de dezvoltare locală și la lista indicativă de intervenții.

Sinteza întrunirilor publice va fi în mod obligatoriu prezentată de facilitator în ședințele Consiliului Director (CD) al GAL-ului.

[67] <https://www.fonduri-structurale.ro/stiri/32544/pids-ghidul-privind-depunerea-si-selectia-strategiilor-de-dezvoltare-locala-etapa-a-ii-a-a-mecanismului-dlrc>

La întrunirile publice desfășurate în comunitatea marginalizată, precum și la ședințele CD-ului, GAL-ul poate invita, în calitate de observatori, reprezentanți ai Autorității de Management pentru Programul Incluziune și Demnitate Socială (AMPoIDS/OIRPoIDS).

Atentie! Procesul de animare a partenerilor locali și de mobilizare/facilitare a persoanelor aflate în risc de sărăcie sau excluziune socială din teritoriul SDL cu sprijinul facilitatorului va fi prezentat în cadrul SDL, conform cerințelor din cadrul Anexei 1 – Model cadru SDL – Cap. 4.2.

Asigurarea/dezvoltarea competențelor în domeniile vizate de SDL/DLRC (eventual prin cursuri de formare/perfecționare în vederea creșterii capacității membrilor și personalului administrativ GAL de a genera procese de dezvoltare adecvate nevoilor locale, precum și pentru dezvoltarea competențelor acestora în domeniile relevante pentru nevoile de dezvoltare identificate în SDL).

3. Depunerea, evaluarea și selecția strategiilor Dezvoltării Locale plasate sub Responsabilitatea Comunității

Alocarea financiară pentru sesiunea de selecție a SDL-urilor

Pentru regiunile mai puțin dezvoltate:

Alocarea financiară totală (cofinanțarea UE + cofinanțarea națională) pentru sesiunea de selecție a SDL-urilor este de 200.863.159 Euro, fiind compusă din:

- finanțare pentru componenta de tipul Fondului Social European (FSE)+ intervenții/operațiuni soft: 151.389.474 Euro, din care cofinanțarea a UE din FSE+ este de 143.820.000 Euro (corespunzând unei co-finanțări a UE de 95%), iar cofinanțarea națională este de 7.569.474 Euro (corespunzând unei co-finanțări naționale de 5%);
- finanțare pentru componenta de tipul Fondului European de Dezvoltare Regională (FEDR) (intervenții/operațiuni ce vizează componenta hard de infrastructură): 49.473.685 Euro, din care cofinanțarea UE din FEDR este de 47.000.000 Euro (corespunzând unei co-finanțări UE de 95%), iar cofinanțarea națională este de 2.473.685 Euro (corespunzând unei co-finanțări naționale de 5%).

Pentru regiunile mai dezvoltate:

Alocarea financiară totală (cofinanțarea UE + cofinanțarea națională) pentru sesiunea de selecție a SDL-urilor este de 24.360.000 Euro, fiind compusă din:

- finanțare pentru componenta de tip FSE+ intervenții/operațiuni soft: 18.360.000 Euro, din care cofinanțarea a UE din FSE+ este de

9.180.000 Euro (corespunzând unei co-finanțări UE de 50%), iar cofinanțarea națională este de 9.180.000 Euro (corespunzând unei co-finanțări naționale de 50%);

- finanțare pentru componenta de tip FEDR (intervenții/operațiuni ce vizează componenta hard de infrastructură): 6.000.000 Euro, din care co-finanțare a UE din FEDR este de 3.000.000 Euro (corespunzând unei co-finanțări UE de 50%), iar cofinanțarea națională este de 3.000.000 Euro (corespunzând unei co-finanțări naționale de 50%).

N.B: Alocările de tip FSE+ pentru sesiunea de evaluare și selecție a SDL-urilor (atât pentru regiunile mai puțin dezvoltate, cât și pentru regiunea București-Ilfov) cuprind inclusiv fondurile disponibile pentru asigurarea cheltuielilor de funcționare pentru GAL (costuri legate de gestionarea implementării SDL și animarea comunității), în proporție de 15% din alocarea totală disponibilă pentru implementarea strategiilor.

Cheltuielile de animare și funcționare pentru GAL-uri vor fi eligibile exclusiv pentru SDL-urile selectate în această etapă și vor face obiectul unui apel de proiecte, fiind contractate ulterior selectării SDL-urilor.

Valoarea maximă a unui SDL

- Valoarea maximă eligibilă a SDL este de:
- 6.100.000 euro în regiunea mai dezvoltată București Ilfov
- 5.600.000 euro pentru SDL-urile ce vizează regiunile mai puțin dezvoltate Centru, Vest, Sud-Vest, Sud-Muntenia; Sud-Est; Nord-Est, Nord-Vest.



Antreprenariat și economie socială

Economia socială (numită și „economie solidară” sau „al treilea sector”) s-a dezvoltat din necesitatea de a găsi soluții noi, inovatoare unor probleme sociale, economice sau de mediu ale comunităților și pentru satisfacerea nevoilor membrilor comunității care sunt ignorate sau insuficient acoperite de sectorul public sau privat.

Economia socială include forme diverse de organizare și/sau juridice cum ar fi: cooperativele, societățile mutuale, asociațiile, fundațiile etc.

Deși există diferențe de la țară la țară, peste tot în Uniunea Europeană există entități comparabile care au aceleași caracteristici, chiar dacă acestea nu sunt descrise ca făcând parte din „economia socială” și nu sunt reglementate juridic în toate statele membre.

Scopul principal al economiei sociale, în comparație cu scopul economiei de piață, nu este obținerea de profit, ci constă în îmbunătățirea condițiilor de viață și oferirea de noi oportunități pentru persoanele dezavantajate sau care fac parte din categorii vulnerabile.

Economia socială acordă prioritate unui model de întreprindere (întreprindere de economie socială)* care nu se poate caracteriza prin dimensiuni sau prin sectoarele în care își desfășoară activitatea, ci prin respectarea unor valori comune printre care se numără:

- supremația participării actorilor sociali, a persoanei și a obiectivelor sociale asupra capitalului;
- apărarea și aplicarea principiului solidarității și al responsabilității;
- comuniunea între interesele membrilor utilizatori și interesul general;
- controlul democratic exercitat de membri organizației/ întreprinderii;
- adeziunea voluntară și deschisă;
- autonomia de gestiune și independenta fata de autoritățile publice;
- alocarea celei mai mari părți a excedentului pentru atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă și de furnizare de servicii membrilor în conformitate cu interesul general.

În același timp, întreprinderile de economie socială joacă un rol important în sprijinirea obiectivelor stabilite prin politicile guvernamentale, astfel:

- ajutând la creșterea productivității și competitivității;
- contribuind la dezvoltarea unei societăți inclusive și participative;
- încurajând și abilitând membrii comunități să participe la rezolvarea unor probleme locale;
- oferind o nouă modalitate de furnizare a serviciilor publice.

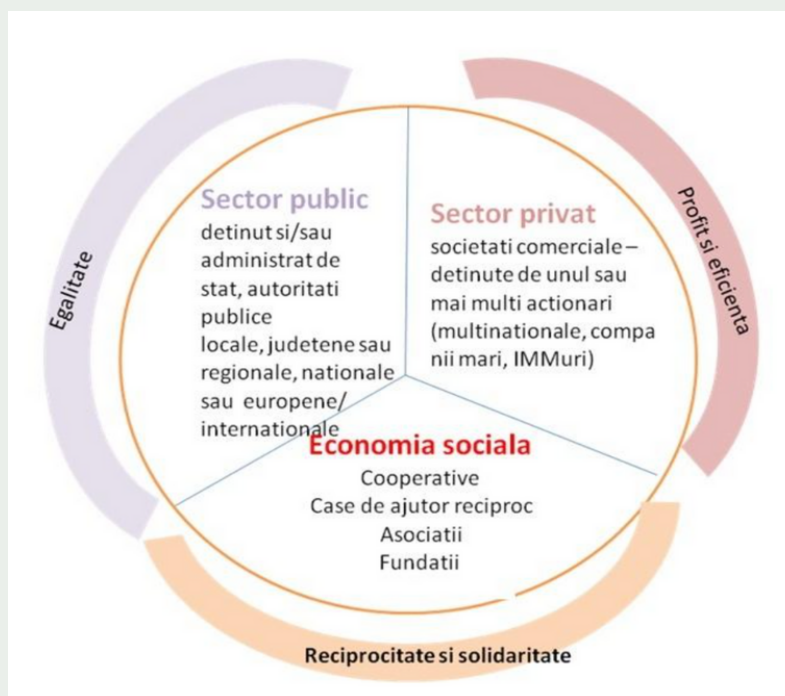
LEGISLAȚIE ÎN DOMENIU

În 2015, Parlamentul României a adoptat Legea nr. 219⁶⁸ privind economia socială, având drept scop stimularea dezvoltării unui model alternativ de incluziune socială a grupurilor vulnerabile.

Definiția economiei sociale

Conform art. 2 din Legea nr. 219/2015, economia socială reprezintă ansamblul activităților organizate independent de sectorul public, al căror scop este să servească interesul general, interesele unei colectivități și/sau interesele personale nepatrimoniale, prin creșterea gradului de ocupare a persoanelor aparținând grupului vulnerabil și/sau producerea și furnizarea de bunuri, prestarea de servicii și/sau execuția de lucrări.

[68] https://www.ies.org.ro/library/files/legea_economiei_sociale_v._la_promulgare.pdf



Economia socială se bazează pe principiile enunțate în art. 4 din Legea nr. 219/2015:⁶⁹

- prioritate acordată individului și obiectivelor sociale față de creșterea profitului;
- solidaritate și responsabilitate colectivă;
- convergența dintre interesele membrilor asociați și interesul general și/sau interesele unei colectivități;
- control democratic al membrilor, exercitat asupra activităților desfășurate;

- caracter voluntar și liber al asocierii în formele de organizare specifice domeniului economiei sociale;
- personalitate juridică distinctă, autonomie de gestiune și independență față de autoritățile publice;
- alocarea celei mai mari părți a profitului/excedentului financiar pentru atingerea obiectivelor de interes general, ale unei colectivități sau în interesul personal nepatrimonial al membrilor.

Întreprinderea socială este definită drept orice persoană juridică de drept privat care desfășoară activități în domeniul economiei sociale, care deține un atestat de întreprindere socială și respectă principiile prevăzute la art. 4;

Întreprinderea socială de inserție este definită drept întreprinderea socială care îndeplinește cumulativ condițiile prevăzute la art. 10 alin. (1), respective:

- are, permanent, cel puțin 30% din personalul angajat aparținând grupului vulnerabil
- timpul de lucru cumulat al acestor angajați reprezintă cel puțin 30% din totalul timpului de lucru al tuturor angajaților;

Marca socială reprezintă forma de certificare a întreprinderilor sociale de inserție în scopul recunoașterii contribuției directe a acestora la realizarea interesului general și/sau la îmbunătățirea situației grupului vulnerabil.

Conform prevederilor art.13, alin.(1) din Legea nr. 219/2015 privind economia socială, cu modificările și completările ulterioare Marca socială cuprinde:

[69] https://www.ies.org.ro/library/files/legea_economiei_sociale_v._la_promulgare.pdf

- certificatul prin care se recunoaște statutul de întreprindere socială de inserție, cu o valabilitate de 3 ani de la data emiterii, precum și
- un element specific de identitate vizuală care se aplică în mod obligatoriu asupra produselor realizate sau lucrărilor executate ori documentelor care demonstrează prestarea unui serviciu.

PROGRAME DE DEZVOLTARE/ SPRIJINIRE A ECONOMIEI SOCIALE

POCU 4.16 - Sprijin pentru înființarea de întreprinderi sociale⁷⁰

Obiectiv specific

OS 4.16 Consolidarea capacității întreprinderilor de economie socială de a funcționa într-o manieră auto-sustenabilă.

Condiții pentru beneficiarii eligibili

Solicitanții/partenerii eligibili în cadrul acestei cereri de propuneri de proiecte au fost administratori ai schemei pentru entități ale economiei sociale „Sprijin pentru înființarea de întreprinderi sociale”, respectiv:

- entități ale economiei sociale, rețele, uniuni, federații din sectorul economiei sociale;
- alte entități relevante – furnizori de formare profesională autorizați publici și privați, furnizori de servicii de ocupare acreditați publici și privați, furnizori de servicii sociale, organizații sindicale și organizații patronale, asociații profesionale, camere de comerț și industrie, ONG-uri.

Toate categoriile de entități eligibile menționate au putut participa în cadrul proiectului atât ca beneficiar unic, cât și în parteneriat cu oricare dintre categoriile de entități eligibile, inclusiv în parteneriat cu autorități publice centrale sau locale.

Pentru a fi eligibil, administratorul schemei pentru entități de economie socială a trebuit să demonstreze îndeplinirea condiției privind capacitatea tehnică, respectiv desfășurarea, între data înființării acestuia și data lansării apelului, de activități de formare antreprenorială sau consiliere privind implementarea unor planuri de afaceri sau scheme de granturi care au demonstrat capacitatea administratorului de a consilia/selecta/monitoriza acordarea de granturi sau consiliere în implementarea de activități ce au presupus gestionarea de resurse financiare.

ACTIVITĂȚI ELIGIBILE/CHELTUIELI ELIGIBILE

[70] <https://www.fonduri-structurale.ro/fisa-proiect/2/programul-operational-capital-uman/406/pocu-4-16-sprjin-pentru-infiintarea-de-intreprinderi-sociale>

Acțiunile eligibile în cadrul acestui apel au avut drept scop asigurarea sprijinului necesar pentru înființarea de întreprinderi sociale, inclusiv de întreprinderile sociale de inserție. Totodată, antreprenorii din domeniul economiei sociale, din cadrul entităților nou înființate, au putut beneficia de activități de consiliere în domeniul antreprenoriatului și formare inclusiv în domeniul social.

Activitățile specifice sprijinite în cadrul apelului au fost structurate sub forma unei scheme pentru entități ale economiei sociale, care a presupus parcurgerea a 2 etape de implementare, etape obligatorii în cadrul cărora administratorul schemei au propus activitățile considerate optime pentru atingerea obiectivelor asumate în cadrul proiectului.

Etape de implementare:

Etapa I – Sprijin pentru înființarea de noi întreprinderi sociale - durata de implementare a fost de maximum 12 luni de la data de începere a proiectului

În această etapă, beneficiarul contractului de finanțare a avut obligația de a desfășura acțiuni de sprijin pentru înființarea de noi întreprinderi sociale pentru persoane care doresc să înființeze astfel de întreprinderi. Acțiunile de sprijin s-au referit la:

- formare profesională;
- consiliere în domeniul antreprenoriatului;
- identificarea de piețe de desfacere;
- dezvoltarea capacității și abilităților în diferite domenii.

În cadrul acestei etape, beneficiarul contractului de finanțare a avut obligația de a derula cel puțin următoarele activități:

- Informarea publicului cu privire la acțiunile derulate în cadrul proiectului;
- Selectarea grupului țintă ce a participat la acțiunile de sprijin organizate (cel puțin 60 de persoane care au dorit să înființeze întreprinderi sociale);
- Derularea unui program de formare antreprenorială specifică – s-a derulat un program de formare antreprenorială specifică în conformitate cu standardele existente într-una dintre ocupațiile specifice sectorului economiei sociale și anume:
 - Antreprenor în economia socială Cod COR 112032;
 - Manager de întreprindere socială cod COR 112036.
- Alte activități de sprijin oferite în vederea înființării de întreprinderi sociale;
- Selectarea planurilor de afaceri ce au fost finanțate în cadrul proiectului.

Cerințe minime obligatorii pentru a considera încheiată etapa I:

- îmbunătățirea competențelor în domeniul antreprenorial (atestată prin obținerea certificatului de absolvire) a cel puțin 54 de persoane care au intenționat să înființeze o întreprindere socială, membri ai grupului țintă, cu respectarea indicatorilor propuși în cererea de finanțare, justificate prin prezentarea către Autoritatea de Management (AM), respectiv Organizații Internaționale (OI) responsabil, a certificatelor de absolvire emise de ANC;
- planurile de afaceri elaborate individual sau în echipă de participanți în cadrul cursurilor de formare pentru ocupațiile specifice sectorului economiei sociale;
- minimum 10 planuri de afaceri selectate.
-

Etapa a II-a – Implementarea planurilor de afaceri și monitorizarea funcționării întreprinderilor sociale - durata de implementare a fost de maximum 24 luni de la data transmiterii la AM, respectiv OI responsabil, a dosarelor ce atestă finalizarea primei etape cadru.

Aceasta a fost etapa în cadrul căreia administratorul schemei pentru entitățile economiei sociale a avut obligația de a derula activități ce au avut ca scop final susținerea grupului țintă în implementarea planului de afaceri selectat în etapa I. În cadrul acestei etape, administratorul schemei a avut obligația de a include cel puțin următoarele activități:

- Furnizarea, de către administratorul schemei pentru entitățile sociale, a serviciilor personalizate de consiliere ulterior finalizării procesului de selecție a planurilor de afaceri;
- Asigurarea înființării și demarării funcționării întreprinderilor ce vor implementa planurile de afaceri cu ajutor de minimis în cadrul proiectului;
- Decontarea de către administratorul schemei pentru entitățile economiei sociale a sumelor aferente implementării planurilor de afaceri selectate în cadrul proiectului;
- Monitorizarea funcționării și dezvoltării afacerilor finanțate.

Cerințe minime obligatorii pentru a considera încheiată etapa a II-a:

- finalizarea procesului de plată a ajutorului de minimis acordat întreprinderilor sociale în vederea implementării planurilor de afaceri selectate.

! Delimitarea în timp a celor 2 etape cadru de implementare a schemei pentru entități ale economiei sociale a avut în vedere proiectul în ansamblu, urmărindu-se trasarea unei limite temporale pentru furnizarea activităților specifice fiecărei etape către toți beneficiarii de ajutor de minimis.

! Cele 2 etape s-au putut suprapune parțial, în sensul că administratorul de schemă pentru entități ale economiei sociale a putut începe implementarea etapei a II-a pentru segmentul de grup țintă care a beneficiat de toate activitățile etapei I.

Valoarea proiectului și a finanțării nerambursabile

Alocarea financiară totală a fost de 70.000.000 de euro (contribuția UE + contribuția națională), fiind dedicat exclusiv regiunilor mai puțin dezvoltate. Din această sumă, finanțarea FSE a fost de 59.500.000 euro, corespunzând unei contribuții din partea UE de 85%, iar contribuția națională a fost de 10.500.000 euro, corespunzând unei contribuții naționale de 15%. Alocarea a fost defalcată astfel:

Minimum 49.000.000 euro au fost alocați pentru cheltuieli arondate schemei de ajutor de minimis, din care:

- finanțarea FSE a fost de 85%, respectiv 41.650.000 euro;
- contribuția națională a fost de 15%, respectiv 7.350.000 euro.
-

Maximum 21.000.000 euro au fost alocați pentru cheltuieli nearondate schemei de ajutor de minimis, din care:

- finanțarea FSE a fost de 85%, respectiv 17.850.000 euro;
- contribuția națională a fost de 15%, respectiv 3.150.000 euro.

Valoarea maximă eligibilă a unui proiect a fost de 3.000.000 euro:

- minimum 70% din bugetul proiectului a fost alocat subvențiilor pentru înființarea întreprinderilor sociale (cheltuieli care au intrat sub incidența ajutorului de minimis);
- maximum 30% din bugetul proiectului a fost alocat cheltuielilor nearondate schemei de ajutor de minimis.

Contribuția proprie minimă a solicitantului

- contribuția solicitantului / partenerilor pentru cheltuielile care nu au făcut obiectul schemei de ajutor de minimis: procentul minim de cofinanțare proprie obligatoriu pentru solicitant și parteneri, după caz, este prezentat în secțiunea 4.3.1.Cofinanțarea proprie minimă a beneficiarului din cadrul documentului Orientări privind accesarea finanțărilor în cadrul Programului Operațional Capital Uman 2014-2020, cu modificările și completările ulterioare.
- contribuția solicitantului / partenerilor pentru cheltuielile care au făcut obiectul schemei de ajutor de minimis: contribuția eligibilă minimă a solicitantului și partenerilor, după caz, din totalul costurilor eligibile a fost 0 (zero).

INCIDENȚA AJUTORULUI DE MINIMIS

Pentru înființarea de întreprinderi sociale valoarea sprijinului financiar acordat în cadrul acestei scheme a fost de maximum 100.000 Euro/întreprindere.

Numărul minim de locuri de muncă create de către entitățile de economie socială înființate a fost în funcție de nivelul ajutorului de minimis utilizat, după cum urmează:

- Ajutor de minimis de până la 55.000 euro – minimum 2 locuri de muncă create;
- Ajutor de minimis de minimum 55.000 euro și mai mic de 70.000 euro – minimum 3 locuri de muncă create;
- Ajutor de minimis de minimum 70.000 euro și mai mic de 85.000 euro – minimum 4 locuri de muncă create;
- Ajutor de minimis de minimum 85.000 euro și maximum 100.000 euro – minimum 5 locuri de muncă create.

Valoarea totală a ajutoarelor de minimis acordate a reprezentat minimum 70% din valoarea totală eligibilă a proiectului.

Acest apel a fost dedicat exclusiv regiunilor mai puțin dezvoltate (Centru, Sud-Est, Sud Muntenia, Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia), regiunea București-Ilfov fiind exceptată de la finanțare pentru Prioritatea de investiții 9.v.

Proiectele s-au putut implementa în una sau mai multe regiuni de dezvoltare din categoria regiunilor mai puțin dezvoltate.

IMPACTUL ÎN CEEA CE PRIVEȘTE OCUPAREA ETNICILOR ROMI

Impactul programelor și măsurilor integrate asupra comunităților de romi în majoritatea cazurilor atunci când acestea au fost implementate cu implicarea și consultarea directă a comunității a fost unul foarte semnificativ ducând la schimbări reale și vizibile în comunitățile unde abordarea integrată a fost implementată.

În programarea 2014-2020 au fost trei linii de finanțare mari care au sprijinit abordarea integrată care au avut o componentă semnificativă de ocupare și/sau economie socială:

1. Proiectele integrate finanțate prin Axa Prioritară 4 - Incluziunea socială și combaterea sărăciei, Obiectivul tematic 9: Promovarea incluziunii sociale, combaterea sărăciei și a oricărei forme de discriminare,

Prioritatea de investiții 9.ii: Integrarea socio-economică a comunităților marginalizate, cum ar fi romii.

2. Proiectele integrate finanțate prin intermediul strategiilor rurale din Programul Național de Dezvoltare Rurală Axa LEADER

3. Proiectele integrate finanțate prin POCU Axa Prioritară 5 – Dezvoltare locală plasată sub responsabilitatea comunității (DLRC)

În cadrul axei prioritare 4 - Incluziunea socială și combaterea sărăciei, Obiectivul tematic 9: Promovarea incluziunii sociale, combaterea sărăciei și a oricărei forme de discriminare, Prioritatea de investiții 9.ii: Integrarea socio-economică a comunităților marginalizate, cum ar fi romii au fost finanțate în total 55 de proiecte. Acestea au fost cuprinse în cadrul a două apeluri de proiecte:

- POCU/18/4/4.1 „Dezvoltare Locală Integrată (DLI 360 grade) în comunitățile marginalizate în care există populație aparținând minorității rome - Regiuni mai puțin dezvoltate”;
- POCU/20/4/4.2 „Dezvoltare Locală Integrată (DLI 360 grade) în comunitățile marginalizate”.

În cele două apeluri au fost admise pentru finanțare 55 de proiecte, în valoare totală de aproximativ 237,82 milioane euro, din cele 63 trecute de etapa verificării conformității administrative și eligibilității. Dintre acestea, 30 de proiecte (cu o valoare totală de circa 131,35 mil. euro) au fost aferente apelului POCU/18/4/4.1 și 25 de proiecte (în valoare totală de aprox. 106,47 mil. euro) apelului de proiecte POCU/20/4/4.2.

Proiectele care au fost finanțate au vizat comunitățile marginalizate și au pornit de la o abordare integrată, în funcție de nevoile specifice locale. Acțiunile au vizat integrarea persoanelor pe piața muncii, încurajarea participării la stagii și scheme de ucenicie/cursuri de formare profesională, sprijin pentru continuarea educației cu obținerea unor calificări și competențe relevante pentru piața muncii și integrarea profesională, precum și încurajarea și cultivarea spiritului antreprenorial.

POCU 4.1. „Dezvoltare Locală Integrată (DLI 360 grade) în comunitățile marginalizate în care există populație aparținând minorității rome - regiuni mai puțin dezvoltate și regiune dezvoltată” și POCU 4.2. „Dezvoltarea Locală Integrată (DLI 360 grade) în comunitățile marginalizate” au făcut parte din Axa Prioritară 4 - Incluziunea socială și combaterea sărăciei, Obiectivul tematic 9: Promovarea incluziunii sociale, combaterea sărăciei și a oricărei forme de discriminare, Prioritatea de investiții 9.ii: Integrarea socio-economică a comunităților marginalizate, cum ar fi romii.

Suma totală alocată axei prioritare 4 a fost de 1.047.023.965 euro pentru

regiunile mai puțin dezvoltate (din care 65.852.595 Euro rezervă de performanță) și 63.168.893 euro pentru Regiunea București-Ilfov (4.118.209 Euro rezerva de performanță).

Aceste proiecte au fost unele cu impact foarte vizibil în comunitățile unde au fost implementate deoarece pe lângă măsurile clasice de ocupare au cuprins și locuire, obținerea actelor de identitate și proprietate, educație și dezvoltarea antreprenoriatului. Fiecare dintre cele 55 de proiecte selectate au avut o componentă semnificativă de ocupare.

2. Proiectele integrate finanțate prin intermediul strategiilor rurale din Programul Național de Dezvoltare Rurală Axa LEADER:

În România, în perioada 2014-2020 au fost finanțate în total un număr de 239 de Grupuri de acțiune Locală în mediul rural, care împreună acoperă mai bine de 95% din teritoriul rural din România.

În cadrul strategiilor finanțate prin programul LEADER o mare parte din strategiile care au fost implementate în perioada 2014-2020 au avut în componența lor cuprinse măsuri de finanțare care au vizat incluziunea persoanelor de etnie romă. Acest lucru s-a datorat faptului că în grila de evaluare a strategiilor s-au prins două criterii de punctare legate de romi:

- Strategiile care erau depuse de GAL-uri care aveau în componența lor o asociație a minorităților etnice au primit 5 puncte la punctaj (mai bine de 70 % din strategii au cuprins în consorțiu și cel puțin o organizație romă)
- Strategiile care aveau în componența lor în planul de finanțare măsuri care au vizat finanțarea proiectelor care promovau incluziunea romilor având beneficiari membrii comunităților de romi din arealul GAL-ului au primit 5 puncte. Mai bine de 60% din strategii au inclus cel puțin o măsură care s-a adresat explicit comunităților de romi din arealul GAL-urilor.

În total s-au finanțat aproximativ 8.000 de proiecte prin cele 239 de strategii ale celor 239 de GAL-uri rurale implementate în România.

O parte din aceste proiecte au sprijinit construirea/ amenajarea/ reabilitarea unor centre multifuncționale sociale și pentru societatea civilă în mediul rural.

Pentru GAL-urile care au dezvoltat infrastructură prin proiectele cuprinse în Strategia de Dezvoltare Locală finanțată prin PNDR a existat o linie de finanțare prin Programul Operațional Capital Uman care a asigurat partea de servicii și intervenția soft în aceste proiecte. Cele două finanțări au fost complementare și interdependente.

Prin proiectele finanțate prin POCU O.S.5.2 s-a asigurat complementaritatea între SDL finanțate prin măsura Leader din cadrul PNDR 2014-2020 și POCU. Beneficiarul unui proiect de infrastructură socială finanțat prin Programul Național de Dezvoltare Rurală (PNDR) (proiect depus și selectat de GAL-uri în cadrul SDL, dar contractat la nivelul Agenției pentru Finanțarea Investițiilor Rurale - AFIR) a putut să operaționalizează această infrastructură (să asigure prestarea serviciilor sociale propuse) prin surse proprii sau printr-un proiect finanțat prin Programul Operațional Capital Uman (POCU).

Pentru depunerea cererii de finanțare POCU nu a fost obligatoriu ca solicitantul să aștepte finalizarea proiectului de infrastructură socială finanțat prin PNDR. Condiția de îndeplinit a fost - existența contractului de finanțare semnat cu AFIR, iar beneficiarul contractului de finanțare prin PNDR (măsura Leader) să aibă calitatea de solicitant/partener pentru cel puțin activitatea principală 1 menționată în cadrul ghidului de finanțare.

În sensul proiectelor finanțate prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 aferente Obiectivului Specific 5.2, teritoriul acoperit de SDL finanțat prin PNDR 2014-2020 a constituit comunitatea marginalizată.

ELEMENTE OBLIGATORII

- 1.o măsură de sprijinire a dezvoltării/ furnizării de servicii (sociale/ socio-medicale/ medico-socioeducaționale) aferentă cel puțin unui proiect hard de infrastructură socială finanțat în cadrul unei SDL prin măsura LEADER în cadrul PNDR 2014-2020 și
- 2.o măsură din domeniul ocupării (ex. consiliere, orientare, formare profesională, evaluarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal, subvenționarea angajatorilor pentru angajarea persoanelor aparținând acestor categorii, participarea la programe de ucenicie și stagii, susținerea antreprenoriatului în cadrul comunității, inclusiv a ocupării pe cont-propriu etc).

ELEMENTE OPȚIONALE

- 1.măsuri în domeniul educației
- 2.măsuri în domeniul asistenței juridice pentru reglementarea actelor de identitate, de proprietate, de stare civilă (acolo unde este cazul), de obținere a drepturilor de asistență socială (beneficii de asistență/servicii sociale);
- 3.măsuri în domeniul combaterii discriminării sau a segregării (prin promovarea multiculturalismului, adresate, în egală măsură, etnicilor romi, cât și non-romi)
- 4.măsuri în domeniul locuirii (inclusiv reabilitarea locuințelor și/ sau legalizarea asigurării de utilități).

ACTIVITĂȚI ELIGIBILE

1. Sprijinirea dezvoltării/ furnizării de servicii sociale/ furnizarea de servicii, inclusiv în cadrul centrelor comunitare integrate (medico-sociale)
2. Sprijin pentru creșterea accesului și participării la educație: educația timpurie (de nivel antepreșcolar și preșcolar), învățământ primar și secundar, inclusiv a doua șansă și reducerea părăsirii timpurii a școlii)
3. Sprijin pentru accesul și/sau menținerea pe piața muncii
4. Susținerea antreprenoriatului în cadrul comunității, inclusiv a ocupării pe cont propriu
5. asistență juridică pentru reglementarea actelor de identitate, de proprietate, de stare civilă (acolo unde este cazul).
6. Campanii de informare și conștientizare/ acțiuni specifice în domeniul combaterii discriminării și promovării multiculturalismului și acțiuni de implicare activă și voluntariat al membrilor comunității în soluționarea problemelor cu care se confruntă comunitatea
7. Activități de îmbunătățire a condițiilor de locuit ale persoanelor din grupul țintă

TIPURI DE SOLICITANȚI/ PARTENERI ELIGIBILI

- Autoritățile locale cu responsabilități în domeniu, în parteneriat cu actorii sociali relevanți /Furnizori de servicii sociale în condițiile legii – aceste entități trebuie să fie beneficiari selectați pentru finanțare prin PNDR 2014-2020 (măsura 19 LEADER)
- Entități relevante pentru implementarea proiectelor aferente SDL-urilor selectate – aceste entități trebuie să fie beneficiari selectați pentru finanțare prin PNDR 2014-2020 (măsura 19 LEADER):
 - entități private/publice stabilite prin fișa măsurii din SDL, cu respectarea prevederilor din Reg. UE 1305/2013; GAL-uri pentru anumite operațiuni de interes public pentru comunitate și teritoriul respectiv identificate în SDL, pentru care niciun alt solicitant nu și-a manifestat interesul în cadrul primului apel lansat.
- ONG/actori sociali relevanți în parteneriat cu autoritățile locale responsabile în domeniu.

GRUP ȚINTĂ

- Categoriile de persoane aflate în risc de sărăcie sau excluziune socială existente în comunitățile marginalizate din cadrul teritoriilor vizate de Strategia/Strategiile de dezvoltare locală finanțate prin măsura LEADER nr.19 din PNDR 2014-2020.
- Pentru a fi eligibil, grupul țintă vizat prin proiect trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții: o au domiciliul/ locuiesc în teritoriul acoperit de o Strategie de Dezvoltare Locală aprobată de PNDR 2014-

2020 (aflat în zona rurală și/ sau în orașe cu o populație de până la 20.000 de locuitori) sunt în risc de sărăcie sau excluziune socială (prin încadrarea într-una din categoriile A/B/C prezentate în Ghidul Solicitantului Condiții Specifice).

- Minimul obligatoriu pentru grupul țintă persoane din comunitățile marginalizate aflate în risc de sărăcie sau excluziune socială care beneficiază de servicii integrate este de 250 persoane.

3. Proiectele integrate finanțate prin POCU Axa Prioritară 5 – Dezvoltare locală plasată sub responsabilitatea comunității (DLRC)

POCU prin acțiunile finanțate în cadrul Axei de CLLD⁷¹ a reprezentat principalul fond de susținere a activităților premergătoare realizării strategiei de DLRC urban și pentru asigurarea implementării și sustenabilității măsurilor propuse, în timp ce Programul Operațional Regional (POR) va oferi finanțarea infrastructurii relevante pentru implementarea măsurilor POCU.

Pentru zonele urbane - strategiile au vizat intervenții integrate, de tip hard (infrastructura) și soft (servicii) care urmăresc combaterea sărăciei și promovarea incluziunii sociale în comunitățile marginalizate, cu accent asupra celor cu populație aparținând minorității roma.

La nivelul proiectelor, fiecare tip de proiect să finanțeze din PO-ul corespunzător:

- POR a finanțat investițiile în infrastructură și echipamente,
- POCU a finanțat investițiile complementare de tipul serviciilor.

Mecanismul CLLD urban

Mecanismul CLLD urban a constat în parcurgerea următoarelor 3 etape:

Etapa I - apelul pentru elaborarea strategiei CLLD și a constituirii Grupului de Acțiune Locală

- S-au selectat zonele urbane marginalizate;
- A fost necesară demonstrarea existenței unui acord partenerial CLLD între autoritățile publice locale, un operator economic și un ONG/ grup de ONG-uri, cu activitate specifică măsurilor ce vizează comunitățile defavorizate;

Etapa II - selectarea strategiilor CLLD

- S-a constituit un comitet de selecție comun ;
- În selecția strategiilor s-a avut în vedere asigurarea coerenței dintre obiectivele strategiei, măsurile și planul de acțiune, a relevanței actorilor parteneriatului local (sectorul public, privat, societate civilă, comunitate) pentru implementarea strategiei;

[71] abreviere din eng. „Community led local Development”= dezvoltare locală plasată sub responsabilitatea comunității

Unul dintre principiile de selecție a fost cel al „pachetului de proiecte” – nu au fost eligibile la finanțare strategii având proiecte monofuncționale (ex. housing - locuire) sau cele adresate doar unei singure categorii sociale

Etapa III - selectarea pachetului de operațiuni integrate aferent strategiilor CLLD aprobate

- în cadrul acestei etape, GAL a trebuit să aprobe în termen de 6 luni de la adoptarea strategiei CLLD pachetul de operațiuni integrate subsecvente acesteia;
- pachetul de operațiuni a fost înaintat de către GAL-uri comitetului comun de selecție format din reprezentanții autorităților de management ai POCU și POR.

Grupurile de Acțiune Locală (GAL) - structura:

- S-au constituit în conformitate cu Ordonanța nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații, aprobată prin Legea 246/2005
- formate din reprezentanți ai intereselor socio-economice locale ale sectoarelor public și privat , autorități locale, ONG-uri, reprezentanți ai mediului privat, societate civilă, asociații de cartier, grupuri de cetățeni etc.;
- constituit din:
 - Adunare Generală (toți membrii GAL – rol de reprezentare)
 - Comitet Director (organ decizional) - Personal GAL (funcționarea GAL
- componența GAL-urilor - respectarea principiului conform căruia niciun partener sau grup de interese să nu fie majoritar (nici un grup de interese nu trebuie să dețină mai mult de 49% din drepturile de vot);

Strategiile de dezvoltare locală :

- sunt selectate de către un comitet de selecție constituit din reprezentanți ai autorităților de management responsabile, ai ministerelor de linie cu responsabilități în domeniu, alte instituții/organisme (Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Punctul Național de Contact pentru Romi, Organismul Unic pentru FSE, etc.) și sunt aprobate de către în baza criteriilor de selecție stabilite de fiecare stat membru;
- selecția strategiilor de dezvoltare locală trebuie să se facă în termen de doi ani de la data aprobării acordului de parteneriat* , dar nu mai târziu de 31 decembrie 2017;

Elementele unei strategii de dezvoltare locală:

- definirea ariei de acoperire și a populației vizate de strategia de dezvoltare locală;

- analiza nevoilor de dezvoltare și evaluarea potențialului local (teritorial) al zonei vizate;
- descrierea strategiei și a obiectivelor acesteia, inclusiv a caracterului integrat și inovator și a ținutelor clare și măsurabile;
- descrierea ținutelor strategiei, acestea putând fi exprimate în termeni cantitativi și calitativi;
- descrierea modului în care comunitatea va fi implicată în elaborarea strategiei;
- plan de acțiune care să arate modul în care obiectivele sunt transpuse în acțiuni;
- descrierea mecanismelor de management și monitorizare a strategiei, precum și a procedurilor specifice de evaluare, demonstrând capacitatea grupului de acțiune locală în implementarea strategiei;
- planul financiar al strategiei, inclusiv alocările financiare pentru fiecare fond.

Principalele acțiuni ce au fost finanțate în perioada 2014-2020 - POCU:

La nivelul POCU, prin Axa Prioritară 5 – Dezvoltarea locală plasată sub responsabilitatea comunității au fost finanțate următoarele acțiuni:

- sprijin pentru elaborarea strategiilor de dezvoltare locală (pentru intervențiile FSE – FEDER⁷²) care vizează orașe cu peste 20.000 locuitori;
- activități de dezvoltare comunitare integrată – realizarea de analize la nivel de comunitate care să evidențieze nevoile locale, potențialul de dezvoltare, elaborarea de strategii de dezvoltare a comunității printr-o abordare participativă, campanii de conștientizare și acțiuni specifice pentru creșterea responsabilității sociale;
- sprijin pentru creșterea accesului și participării la educația timpurie/ învățământ primar și secundar și reducerea părăsirii timpurii a școlii prin acordarea de pachete integrate;
- sprijin pentru accesul și/sau menținerea pe piața muncii, precum și pentru participarea la programe de ucenicie și stagii a persoanelor din cadrul comunităților marginalizate;
- susținerea antreprenoriatului în cadrul comunității, inclusiv a ocupării pe cont propriu, în vederea creării de noi locuri de muncă, prin acordarea de micro-granturi, precum și a serviciilor de consiliere/ consultanță formare profesională antreprenorială și alte forme de sprijin;
- sprijinirea ocupării persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile, în cadrul întreprinderilor sociale de inserție;
- sprijinirea dezvoltării/furnizării de servicii sociale/furnizarea de servicii în cadrul centrelor comunitare integrate medico-sociale;
- campanii de informare și conștientizare/acțiuni specifice în domeniul combaterii discriminării, precum și pentru implicarea activă/voluntariatul membrilor comunității în soluționarea problemelor cu care se confruntă comunitatea.

Principalele acțiuni ce au fost finanțate în perioada 2014-2020 - POR:

DLRC a fost acordat în cadrul POR prin Axa prioritară 9 – Sprijinirea regenerării economice și sociale a comunităților defavorizate din mediul urban .

Principalele acțiuni avute în vedere pentru finanțare în cadrul POR în cadrul AP 9 au vizat:

- investiții în infrastructura de locuire – construirea/reabilitarea/modernizarea locuințelor sociale;
- investiții în infrastructura de sănătate și servicii sociale – reabilitarea/modernizarea centrelor comunitare integrate medico - sociale;
- investiții în infrastructura de educație – construire/reabilitare/modernizare de unități de învățământ preuniversitar (creșe, grădinițe, școli primare și gimnaziale);
- crearea/reabilitarea/modernizarea spațiilor publice urbane, inclusiv reabilitarea/ modernizarea utilităților publice (apa, canal), a zonelor verzi neamenajate, a terenurilor abandonate, etc;
- investiții în amenajări ale spațiului urban degradat al comunității defavorizate, respectiv construcția/reabilitarea/modernizarea clădirilor pentru găzduirea activităților sociale, comunitare, culturale, de agrement și sport;
- construirea/dotarea cu echipamente a infrastructurii întreprinderilor de economie social de inserție

BUNE PRACTICI ÎN DOMENIU

Denumire proiect/ inițiativa	ACTIV-Accesibilitate, Consiliere, Transparența, Informare pentru Viitor
Coordonator/ initiator	NEW HOPE S.R.L.- Coordonator proiect
Finantator/program de finantare	Uniunea Europeană. Programul POCU 2014-2020
Locatia de implementare	Regiunea de Vest, Nord-Est si Sud -Est
Descrierea initiative: scop obiective activități	Obiectivul general al proiectului a constat în creșterea ocupării șomerilor și a persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, persoanele peste 54 de ani, persoanele cu dizabilitati, persoanele cu nivel redus de educație, precum și pentru persoanele de etnie romă și persoanele din mediul rural ocupați in agricultura de subzistență și semisubzistență, prin îmbunătățirea nivelului lor de competențe.Obiectivele specifice ale proiectului1.

	Furnizarea de măsuri integrate și personalizate pentru un număr de 504 persoane (șomeri și persoane inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, persoanele peste 54 de ani, persoane cu dizabilitati, persoane cu nivel redus de educație, precum și pentru persoane de etnie romă și persoane din mediul rural ocupate în agricultura de subzistență și semisubzistență;2. Creșterea nivelului de competențe pentru minimum 420 persoane din grupul țintă vizat;3. Facilitarea ocuparii pentru un număr de minimum 207 persoane aparținând grupului țintă vizat;
Grup țintă/beneficiari	Șomeri, șomeri de lungă durată, persoanele peste 54 de ani, persoanele cu dizabilitati, persoanele cu nivel redus de educație, persoanele de etnie roma
Rezultate	1. 504 persoane informate, recrutate si selectate din care: - 252 someri si persoane inactive (101 persoane persoane cu vârsta peste 54 de ani, 151 șomeri de lungă durată, persoane cu studii primare (ISCED 1) sau gimnaziale (ISCED 2), cu studii liceale (ISCED 3) sau postliceale (ISCED 4), persoane cu dizabilități); - 151 persoane din mediul rural; - 101 persoane de etnie romă. 2. 504 persoane informate și consiliate din care: - 252 someri si persoane inactive (101 persoane persoane cu vârsta peste 54 de ani, 151 șomeri de lungă durată, persoane cu studii primare (ISCED 1) sau gimnaziale (ISCED 2), cu studii liceale (ISCED 3) sau postliceale (ISCED 4), persoane cu dizabilități); - 151 persoane din mediul rural; - 101 persoane de etnie romă. 3. 207 persoane ocupate, din care: - 104 șomeri și persoane inactive; - 62 persoane din mediul rural; - 41 persoane de etnie romă. 4. 420 persoane calificate din care: - Șomeri și inactivi 210 persoane (84 de persoane cu vârsta peste 54 de ani, 126 șomeri de lungă durată, persoane cu studii primare (ISCED 1) sau gimnaziale (ISCED 2), cu studii liceale (ISCED 3) sau postliceale (ISCED 4), persoane cu dizabilități); - din zona rurală 126 de persoane;- romi 84 de persoane.
Buget	Valoarea totala proiect: 544,992,443.00 LEI, Valoare eligibilă beneficiar: 1,323,643.50 LEI
Website/ Facebook	

Denumire proiect/ inițiativa	MĂSURI INTEGRATE PENTRU COMUNITATEA MARGINALIZATĂ CU POPULAȚIE APARTINÂND MINORITĂȚII ROME DIN ANINA, JUDEȚUL CARAȘ-SEVERIN
Coordonator/ initiator	ASOCIAȚIA DE BINEFACERE PRO VITAM parteneri:CAMERA DE COMERT, INDUSTRIE SI AGRICULTURA CARAS SEVERINTOP MEDIA S.R.L.ORASUL ANINALICEUL "MATHIAS HAMMER" ANINA

Finanțator/program de finanțare	MFE - PROGRAM OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN
Locatia de implementare	ORAȘ ANINA, JUDEȚUL CARAS - SEVERIN
Descrierea inițiative: scop obiective activități	Obiectivul general: reducerea semnificativă a numărului de persoane aflate în risc de sărăcie și excluziune socială din comunitatea marginalizată din Anina în care există populație aparținând minorității rome, prin aplicarea unui set complet de măsuri integrate și inovative, care răspund nevoilor specifice ale grupului țintă, identificate în analiza preliminară. Activitatea 1 Campanii de informare și conștientizare; acțiuni specifice în domeniul combaterii discriminării și acțiuni de implicare activă a membrilor comunității în soluționarea problemelor cu care se confruntă comunitatea, acțiuni de facilitare și mediere pentru identificarea și consolidarea de parteneriate Activitatea 2 Sprijin pentru creșterea accesului și participării la educație: educația timpurie (de nivel antepreșcolar și preșcolar), învățământ primar și secundar, inclusiv a doua șansă și reducerea părăsirii timpurii a școlii) prin acordarea unor pachete integrate Activitatea 3 Sprijin pentru accesul și/sau menținerea pe piața muncii Activitatea 4 Susținerea antreprenoriatului în cadrul comunității, inclusiv a ocupării pe cont propriu Activitatea 5 Sprijinirea dezvoltării/furnizării de servicii sociale/furnizarea de servicii, inclusiv în cadrul centrelor comunitare integrate (medico-sociale): Înființarea unui Centru de Servicii Integrate Medico-Sociale (CSIMS) Activitatea 6 Activități de îmbunătățire a condițiilor de locuit: reabilitarea unui bloc de locuințe Activitatea 7 Activități de asistență juridică pentru reglementări acte
Grup țintă/beneficiari	598 persoane în risc de sărăcie și excluziune socială, din care 176 persoane de etnie roma (29,43%), 291 de sex feminin (48,66%).
Rezultate	Activitatea 1 1522 persoane informate 6 evenimente de informare/conștientizare 9 Protocoale de colaborare cu instituții cheie. 8 ateliere de lucru organizate 125 persoane participante la atelierele de lucru 1 ONG înființat 1 pagina facebook – JOB CLUB ANINA 1 broșură JOB CLUB ANINA Activitatea 2 19 copii înregistrați în grupul țintă și participanți la subactivitatea de educație timpurie – învățământ preșcolar, dintre care 16 romi (84,21%) și 11 de sex feminin (57,89%). 22 părinți informați, conștientizați și motivați cu privire la importanța participării copiilor la învățământul preșcolar 33 copii înregistrați în program, dintre care 24 de etnie romă (72,72%) și 13 de sex feminin (39,39%). 48 părinți informați, conștientizați și motivați cu privire la importanța continuării studiilor și obținerii de rezultate școlare mai bune 24 copii participanți la activitățile derulate în cadrul programului școală după școală, dintre care 20 de etnie romă și 11 de sex feminin. 79 copii beneficiari ai serviciilor de consiliere, orientare și mentorat 25 persoane înscrise și participante la programul A doua șansă, dintre care 18 de etnie romă (72,00%) și 11 de sex feminin (44,00%). Activitatea 3 410 persoane beneficiare de servicii de ocupare, din care 99 persoane de etnie romă (24,14%) și 190 femei (46,34%) 274 absolvenți curs de calificare din care 70 de etnie romă (25,54%) și 150 de sex feminin (54,74%) 280 absolvenți curs competențe, din care 67 persoane de etnie romă (24,81%) și 149 femei (53,21%) 565 persoane beneficiare de servicii tip Job Club 100 persoane angajate, dintre care 11 de etnie romă (11,00%) și 28 de sex feminin (28,00%).

	361 persoane beneficiare de servicii de mediere10 absolvenți program de ucenicie, dintre care 0 de etnie romă și 2 de sex feminin.26 locuri de munca subvenționateActivitatea 4311 persoane beneficiare ale serviciilor de consultanta pentru demararea unei afaceri/activități independente – din care 76 persoane de etnie romă (24,43%)24 absolvenți ai cursului de Competențe antreprenoriale din care 1 rom7 firme înființateActivitatea 5597 de persoane beneficiare de servicii socio-medicale, din care 161 de etnie romă și 289 de sex feminin.Activitatea 6595 persoane pregătite pentru respectarea normelor de protecție a mediului și utilizarea surselor de energie regenerabilă pentru îmbunătățirea condițiilor de locuit, din care 150 persoane de etnie romă 111 persoane beneficiare de îmbunătățirea condițiilor de locuit, din care 85 de etnie romăActivitatea 758 persoane beneficiare de reglementare acte de identitate, din care 8 de etnie romă și 23 de sex feminin. 10 dosare de obținere a drepturilor de asistență socială, din care 6 de etnie romă și 6 de sex feminin.2 dosare de acte de proprietate
Buget	14.488.672,87 lei
Website/ Facebook	www.pro-vitam.com