



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Prioritatea de investiții 10.iii Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 6.12 Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul proiectului: Training performant pentru angajați

Contract: POCU/726/6/12/136109

EGALITATE DE SANSE SI DEZVOLTARE DURABILA

In cadrul proiectului:

Training performant pentru angajați

Aprobat:

Manager proiect

Stefan Ana

Avizat	Coordonator partener P1	Coordonator partener P2
	PIRVU CRISTINA CORA	ANDREITA VASILE

EGALITATEA DE SANSE

Egalitatea de șanse este conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte. Conceptul are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dezabilități sau orientare sexuală.

Dreptul la egalitate de șanse este un drept fundamental în cadrul Uniunii Europene.

Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați are ca scop promovarea, respectarea și realizarea egalității de șanse între femei și bărbați.

Ca urmare a aderării la Uniunea Europeană, România și-a aliniat legislația la cea europeană în acest domeniu, mai ales, unde directivele corespund mai multor teme: plata egală pentru munca de valoare egală, tratament egal la locul de muncă, tratament egal cu privire la sistemul de securitate socială, tratament egal pentru angajați pe cont propriu, protecția maternității, organizarea timpului de lucru, concediu parental, răsturnarea sarcinii probei în cazurile de discriminare pe baza de sex, nediscriminarea lucrătorilor cu norma redusă.

Conceptul de la baza principiului egalității de șanse, discriminarea, se referă la orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare.

În legislația românească, criteriile de raportare sunt rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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 poate fi sexuală (a minorităților sexuale și între sexe), etnică, rasială, socială. Ea poate fi directă, când tratamentul defavorabil se îndreaptă direct împotriva unei anumite persoane, pe motive de sex (graviditate, naștere), rasa, etnie, categorie socială (persoanele cu handicap sunt una dintre cele mai discriminate categorii sociale), etc. sau indirectă, când tratamentul defavorabil este îndreptat împotriva unui grup de persoane de un anumit sex, etnie, rasa, categorie socială, etc.

Prin legi speciale sunt reglementate măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei alte forme de activitate independent:

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Legea reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România. În sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora;
- Legea nr. 53/2003 Codul Muncii, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 62/2009 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
- O.U.G. nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, cu modificările și completările ulterioare.
- O.U.G. nr. 67 din 27 iunie 2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;

- Ordonanța de urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 66/2016 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor
- Legea concediului paternal nr. 210/1999; care reglementează acordarea concediului paternal, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea nou-născutului
- O.U.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- Codul penal.

Conform art. ART. 3¹ din Legea nr. 202/2002 actualizata, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii¹:

- a) principiul legalității, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- b) principiul respectării demnității umane, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;
- c) principiul cooperării și al parteneriatului, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- d) principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;
- e) principiul transversalității, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

Termenii și expresiile specifice definirii egalității de șanse sunt prevăzute la ART. 4 din Legea nr. 202/2002 actualizata, astfel² :

- a) prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;
- b) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;
- c) prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- d) prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- d¹) prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

¹ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

² Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

d²) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

d³) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;

e) prin acțiuni pozitive se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

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

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

h) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;

i) prin statut familial se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană;

i¹) prin stereotipuri de gen se înțelege sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații;

j) prin statut marital se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă;

k) prin bugetare din perspectiva de gen se înțelege analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați;

l) prin violență de gen se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată.

CAPITOLUL II din lege se refera la Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii³:

ART. 7

(1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;

b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;

f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;

³ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;

h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

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

(2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soțiile/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.

(3) Prevederile prezentei legi se aplică tuturor persoanelor, funcționari publici și personal contractual din sectorul public și privat, inclusiv din instituțiile publice, cadrelor militare din sectorul public, precum și celorlalte categorii de persoane al căror statut este reglementat prin legi speciale.

ART. 8

Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;

b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare

c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;

d) 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.

ART. 9

(1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;

b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;

c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

d) stabilirea remunerației;

e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;

f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;

h) promovarea profesională;

i) aplicarea măsurilor disciplinare;

j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

ART. 10

(1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(4) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

(5) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.

(6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;

b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;

c) salariatul se află în concediu paternal.

(7) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (6) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

(8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

(9) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (8), salariața/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.

ART. 11

Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

ART. 12

(1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător membrilor organizației sindicale, reprezentanților salariaților sau oricărui alt salariat care au competența ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit dispozițiilor art. 30 alin. (1)⁴.

ART. 13

Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interdicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

⁴ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL III din lege se refera la Egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare⁵

ART. 14

(1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.

(2) Instituțiile de învățământ de toate gradele, factorii sociali care se implică în procese instructiv-educative, precum și toți ceilalți furnizori de servicii de formare și de perfecționare, autorizați conform legii, vor include în programele naționale de educație teme și activități referitoare la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

(3) Instituțiile prevăzute la alin. (2) au obligația de a institui, în activitatea lor, practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, precum și măsuri concrete de garantare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform legislației în vigoare.

(4) Restricționarea accesului unuia dintre sexe în instituții de învățământ publice sau private se face pe criterii obiective, anunțate public, în conformitate cu prevederile legislației antidiscriminare.

(5) Este interzis să se solicite candidatelor, la orice formă de învățământ, să prezinte un test de gravitate și/sau să semneze un angajament că nu vor rămâne însărcinate sau că nu vor naște pe durata studiilor.

ART. 15

(1) Ministerul Educației Naționale asigură, prin mijloace specifice, instruirea, pregătirea și informarea corespunzătoare a cadrelor didactice, la toate formele de învățământ, public și privat, pe tema egalității de șanse pentru femei și bărbați.

(2) Ministerul Educației Naționale va promova, în mod direct sau prin intermediul organelor și instituțiilor specializate din subordine, recomandări privind realizarea cursurilor universitare, instrumente de evaluare a manualelor școlare, programe școlare, ghiduri pentru aplicarea programelor școlare care să excludă aspectele de discriminare între sexe, precum și modelele și stereotipurile comportamentale negative în ceea ce privește rolul femeilor și al bărbaților în viața publică și familială.

(3) Ministerul Educației Naționale în mod direct sau prin intermediul inspectoratelor școlare din subordine, precum și unitățile de învățământ superior monitorizează modul de respectare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în activitatea curentă a unităților de învățământ.

ART. 16

Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății.

ART. 17

Ministerul Sănătății, celelalte ministere și instituțiile centrale cu rețea sanitară proprie asigură, prin direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București, respectiv structurile similare ale acestor direcții, aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul sănătății, în ceea ce privește accesul la serviciile medicale și calitatea acestora, precum și sănătatea la locul de muncă.

ART. 18

(1) Instituțiile publice de cultură, precum și orice alte structuri și formațiuni care promovează actul cultural sub orice formă au obligația să aplice măsurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor, fără discriminare bazată pe criteriul de sex, la producțiile culturale.

⁵ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Sursele de cultură menționate la alin. (1) asigură nediscriminatoriu condițiile necesare de manifestare și de valorificare a aptitudinilor persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora în domeniul creației culturale.

ART. 19

(1) Publicitatea care prejudiciază după criteriul de sex respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii unei persoane în viața publică și/sau particulară, precum și a unor grupuri de persoane este interzisă.

(2) Este interzisă utilizarea în publicitate a situațiilor în care persoanele, indiferent de apartenența la un sex, sunt prezentate în atitudini degradante, umilitoare și cu caracter pornografic.

(3) Firmele de publicitate au obligația de a cunoaște și de a respecta principiul egalității de șanse și de tratament, precum și de a nu utiliza stereotipurile de gen în producțiile publicitare.

ART. 20

(1) Instituțiile publice, autoritățile publice, precum și organizațiile guvernamentale asigură accesul la informațiile din sferile lor de activitate, în limitele legii, solicitanților, femei sau bărbați, fără discriminare.

(2) Informațiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nici o formă de discriminare bazată pe criteriul de sex. CAPITOLUL IV din lege se refera la Egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei⁶

ART. 21

(1) Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, unitățile economice și sociale, precum și partidele politice, organizațiile patronale și sindicale și alte entități nonprofit, care își desfășoară activitatea în baza unor statute proprii, promovează și susțin participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică și la nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice consiliu, grup de experți și alte structuri lucrative manageriale și/sau de consultanță.

ART. 22

(1) Pentru realizarea în fapt a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, structurile de dialog social, patronatele și sindicatele, partidele politice asigură reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale.

(2) Toate comisiile și comitetele guvernamentale și parlamentare asigură reprezentarea echitabilă și paritară a femeilor și bărbaților în componența lor.

(3) Partidele politice au obligația să prevadă în statutele și regulamentele interne acțiuni pozitive în favoarea sexului subreprezentat la nivel de decizie, precum și să asigure reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților în propunerea candidaților la alegerile locale, generale și pentru Parlamentul European.

Obiectivele strategiei sunt prevăzute la CAPITOLUL V din Strategia națională privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și a Planului operațional privind implementarea strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterii violenței domestice 2018-2027⁷:

Obiective

I. Consolidarea cadrului legal din domeniul prevenirii și combaterii violenței domestice

⁶ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

⁷ Strategia națională privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021.

- II. Dezvoltarea unor măsuri adecvate de sprijin și protecție pentru victime
- III. Prevenirea violenței domestice și a recidivei acesteia, precum și a violenței sexuale
- IV. Monitorizarea și evaluarea activităților întreprinse în vederea prevenirii și combaterii violenței domestice

Obiective specifice

1. Îmbunătățirea cadrului legislativ actual și asigurarea implementării unitare a legislației primare prin adoptarea legislației secundare și terțiare.
2. Dezvoltarea unor măsuri adecvate de sprijin și protecție pentru victime.
3. Dezvoltarea și consolidarea competențelor profesionale prin formarea și pregătirea necesară și adaptată pentru intervenția diferitelor categorii de specialiști.
4. Creșterea eficacității măsurilor de prevenire a violenței domestice și a recidivei acesteia.
5. Întărirea capacității instituționale a autorităților administrației publice centrale și locale de gestionare a violenței domestice.
6. Dezvoltarea de atitudini și comportamente nonviolente pentru atingerea obiectivului "toleranță zero" față de violența domestică.
7. Dezvoltarea relațiilor de colaborare între partenerii interni și între statul român și statele sau organismele internaționale implicate în prevenirea și combaterea violenței domestice.

În întreaga lume este prevăzută în legislație garantarea tratamentului egal indiferent de rasă sau origine etnică, religie, credință, dizabilități, orientare sexuală și vârstă, egalitatea de șanse.

Persoanele cu handicap au drepturi egale și au dreptul la demnitate, egalitate de tratament, de viață independentă și de participarea deplină în societate.

UE promovează incluziunea activă și participarea deplină a persoanelor cu handicap în societate, în acord cu abordarea europeană a drepturilor omului referitoare la problemele de handicap. Drepturile persoanelor cu handicap este o problemă și nu o problemă de discreție.

Conceptul de la baza principiului egalității de șanse, este discriminarea și se referă la orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare.

Criteriile de raportare sunt rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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.

România stă bine la capitolul „egalitate de șanse între femei și bărbați pe piața muncii”, din punct de vedere legislativ, dar în realitate, există probleme.

EXEMPLE DE DISCRIMINARE CARE APAR ÎN DIFERITE DOMENII⁸

Exemple de discriminare care apar în sfera publică, cât și în cea privată.

- *O instituție publică (primărie, spital, școală etc.) care oferă servicii publice populației și nu este accesibilizată pentru utilizarea de către persoanele cu dizabilități (rampă de acces la intrare, ușă și WC adaptate etc.) comite discriminare față de persoanele cu dizabilități locomotorii, persoane în etate care nu pot ridica scările, părinți cu copii mici în cărucior, femei gravide etc..*
- *Un club de noapte comite discriminare dacă nu permite persoanelor cu dizabilități locomotorii să intre în local, chiar dacă este companie privată*

Exemplu de discriminare care apare în cazul în care persoana care a comis fapta de discriminare este persoană fizică sau persoană juridică.

⁸ Ghid -Discriminarea – cum să o recunoaștem și cum să ne protejăm împotriva ei.

- *elevii tachinează o colegă pe motiv că este de etnie romă. Profesoara nu intervine, din contra, o sfătuiește să nu vină la școală. Părinții fetei se adresează directorului școlii, care nu întreprinde nicio măsură. În acest caz, pot fi trași la răspundere atât profesoara și directorul școlii în calitate de persoane fizice, cât și școala, în calitate de persoană juridică.*

Exemple de discriminare care apar în câmpul muncii -acces egal la orice servicii și bunuri.

- *Persoana, căreia i s-a refuzat închirierea unui apartament doar din cauza faptului că este de etnie romă, este protejată de legislația privind nediscriminarea și are dreptul să depună plângere privind discriminarea sa la accesul la servicii.*
- *O maternitate are o practică prin care atunci când internează paciente de etnie romă le plasează în două saloane în care în mod obișnuit se găsesc doar paciente aparținând acestei etnii sau cazuri sociale. Această practică este discriminatorie.*
- *O bancă nu permite contractarea unui card bancar în cazul clienților cu deficiențe de vedere pe motiv că acești clienți nu pot folosi singuri cardul la bancomat. Această practică este discriminatorie, deoarece privează persoanele cu deficiențe de vedere de posibilitatea accesării serviciilor bancare.*
- *Șoferul unui mijloc de transport public refuză să primească un pasager cu dizabilități fizice. Persoana poate depune plângere privind discriminarea sa în accesul la servicii de transport.*

Exemple discriminare care apar în domeniul educației.

- *Elevul care este ignorat de profesori și luat în derâdere de către colegi din cauză că provine dintr-o familie vulnerabilă, este protejată de legislația privind egalitatea și nediscriminarea și poate depune o plângere privind discriminarea sa în domeniul educației.*
- *În ciclul gimnazial, la disciplina „Educație tehnologică”, fetele și băieții sunt împărțiți pe grupe în funcție de sex și sunt implicați în activități ce replică rolurile de gen: fetele învață să croșeteze și să gătească, iar băieții învață traforaj și elemente de metalică fină. Această practică este discriminatorie și perpetuează stereotipurile din societate față de rolul femeii și al bărbatului.*
- *O profesoară refuză să primească în clasa ei o elevă pentru că este de etnie romă, o ține pe hol și o jignește de față cu ceilalți elevi. Profesoara va fi trasă la răspundere pentru discriminarea elevei.*
- *Un copil cu dizabilități nu are acces la școală, deoarece clădirea nu este adaptată cu rampă de acces la intrare și nu dispune de alte facilități (WC și uși adaptate etc.). El poate depune o plângere privind discriminarea sa în domeniul educației.*

DEZVOLTARE DURABILA

CAPITOL I: INTRODUCERE

Noțiunea de dezvoltare durabilă

Totalitatea formelor și metodelor de dezvoltare socio-economică care se axează în primul rând pe asigurarea unui echilibru între aspectele sociale, economice și ecologice și elementele capitalului natural, desemnează conceptul de dezvoltare durabilă

Inițial dezvoltarea durabilă a fost o soluție la criza ecologică determinată de intensă exploatare industrială a resurselor și degradarea continuă a mediului. În prezent conceptul s-a extins asupra calității vieții în complexitatea sa, și sub aspect economic și social.

Preocuparea pentru dreptate și echitate între state, nu numai între generații, este acum obiect al dezvoltării durabile.

Dezvoltarea durabilă este forma de creștere economică care satisface nevoile societății în termeni de bunăstare pe termen scurt, mediu și lung, ea trebuind să vină în întâmpinarea nevoilor prezente, fără, însă, a pune în pericol pe cele ale generațiilor viitoare.

Această noțiune conciliază între mediul înconjurător și economie, reprezentând o cale de dezvoltare ce susține progresul uman pentru întreaga planetă și pentru un viitor îndelungat.

Dezvoltarea durabilă promovează conceptul de conciliere între progresul economic și social fără a pune în pericol echilibrul natural al planetei.

Dezvoltarea durabilă răspunde necesităților generațiilor actuale fără a compromite abilitatea generațiilor viitoare de a răspunde propriilor necesități. Astfel, dezvoltarea poate genera prosperitate, dacă se regenerează resursele și se protejează mediul.

Se urmărește interacțiunea compatibilității a patru sisteme: economic, uman, ambiental și ecologic, astfel încât să se asigure satisfacerea nevoilor prezentului, fără a compromite capacitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi.

Strategia dezvoltării durabile include simultaneitatea progresului în toate cele patru dimensiuni.

Transformarea structurală este procesul de deplasare a alocării resurselor către sistemele cu productivitate ridicată astfel încât economia să poată susține un standard de viață mai ridicat pentru întreaga populație.

Activitatea administrativă competentă, garantarea respectării legilor și asigurarea accesului cetățenilor la informațiile de interes public reprezintă aspecte legate de guvernarea eficientă.

Necesitatea dezvoltării durabile

Dezvoltarea durabilă fără ocrotirea mediului nu se poate asigura.

Dezvoltarea durabilă include protecția mediului, în timp ce protecția mediului condiționează dezvoltarea durabilă. Uniunea Europeană impune o nouă abordare a problemelor globale de mediu, legat de efectele și presiunea asupra mediului, a tuturor consecințelor dezvoltării socio-economice.

Conștientizând necesitatea continuării dezvoltării economice și sociale, este imperios necesară protecția și îmbunătățirea stării mediului reprezentând singura posibilitate pentru crearea și menținerea bunăstării atât a generațiilor prezente, cât și a celor viitoare, acest echilibru fiind factorul care poate și trebuie să asigure dezvoltarea societății în ansamblul ei. Acesta reprezintă problema cheie a dezvoltării durabile.

În ultimul secol, progresul economic și tehnic a dus la neglijarea deteriorării sistemelor și resurselor naturale. Economia globală este, însă, structurată acum pe resurse neregenerabile și cu un impact puternic asupra mediului înconjurător, depășind capacitatea diferitelor ecosisteme. Exemple în acest sens sunt următoarele: decimarea suprafețelor de pădure, reducerea suprafeței de teren agricol pe persoană, micșorarea surselor de apă potabilă, creșterea temperaturii globale, topirea ghețarilor și dispariția unor specii animale și vegetale.

Instrumentele pe care statul le utilizează pentru realizarea politicii de dezvoltare durabilă sunt de natură: economică (taxe, facilități fiscale, permise negociabile de poluare), juridică (regulamente, norme, legi), tehnică (stimularea cercetării-dezvoltării pentru promovarea tehnologiilor curate, pentru economisirea energiei).

Astfel, prin eforturi interne și cooperare internațională, guvernele trebuie să stabilească și să protejeze limitele ambientale și să stimuleze creativitatea corporațiilor, în vederea creării unei societăți durabile și moderne.

CAPITOLUL II: STRATEGIA NAȚIONALĂ PENTRU DEZVOLTARE DURABILĂ A ROMÂNIEI ORIZONTURI 2013-2020-2030

Strategia propune o viziune a dezvoltării României în perspectiva următoarelor două decenii, cu obiective care transcend dur ciclurilor electorale și preferințele politice conjuncturale:

- Orizont 2013: Încorporarea organică a principiilor și practicilor dezvoltării durabile în ansamblul programelor și politicilor publice ale României ca stat membru al Uniunii Europene;
- Orizont 2020: Atingerea nivelului mediu actual al țărilor Uniunii Europene la principalii indicatori ai dezvoltării durabile;

- Orizont 2030: Apropierea semnificativă a României de nivelul mediu din acel an al țărilor membre ale Uniunii Europene din punct de vedere al dezvoltării durabile⁹.

CAPITOLUL III: OBIECTIVELE PENTRU DEZVOLTARE DURABILA

Pentru implementarea Strategiei responsabilitatea revine Uniunii Europene și statelor sale membre, implicând toate componentele instituționale la nivel comunitar și național.

Pentru atingerea obiectivelor dezvoltării durabile se impune o strânsă conlucrare cu societatea civilă, partenerii sociali, comunitățile locale și cetățenii.

Obiective-cheie identificate în acest scop, sunt patru¹⁰:

- Protecția mediului, prin măsuri care să permită disocierea creșterii economice de impactul negativ asupra mediului;
- Echitatea și coeziunea socială, prin respectarea drepturilor fundamentale, diversității culturale, egalității de șanse și prin combaterea discriminării de orice fel;
- Prosperitatea economică, prin promovarea cunoașterii, inovării și competitivității pentru asigurarea unor standarde de viață ridicate și unor locuri de muncă abundente și bine plătite;
- Îndeplinirea responsabilităților internaționale ale UE prin promovarea instituțiilor democratice în slujba păcii, securității și libertății, a principiilor și practicilor dezvoltării durabile pretutindeni în lume.

Integrarea și corelarea echilibrată a componentelor economice, ecologice și socio-culturale ale dezvoltării durabile, Strategia UE statuează următoarele **principii directe**¹¹:

- Promovarea și protecția drepturilor fundamentale ale omului;
- Solidaritatea în interiorul generațiilor și între generații;
- Cultivarea unei societăți deschise și democratice;
- Informarea și implicarea activă a cetățenilor în procesul decizional;
- Implicarea mediului de afaceri și a partenerilor sociali;
- Coerența politicilor și calitatea guvernării la nivel local, regional, național și global;
- Integrarea politicilor economice, sociale și de mediu prin evaluări de impact și consultarea factorilor interesați;
- Utilizarea cunoștințelor moderne pentru asigurarea eficienței economice și investiționale;
- Aplicarea principiului precauției în cazul informațiilor științifice incerte;
- Aplicarea principiului “poluatorul plătește”.

În România sunt stabilite obiective concrete pentru trecerea, într-un interval de timp rezonabil și realist, la un nou model de dezvoltare propriu Uniunii Europene și larg împărtășit pe plan mondial - cel al dezvoltării durabile, orientat spre îmbunătățirea continuă a vieții oamenilor și a relațiilor dintre ei în armonie cu

Rezultatul obligației asumate de România în calitate de stat membru al Uniunii Europene conform obiectivelor convenite la nivel comunitar, în special cele statuate în Tratatul de aderare, în Strategia Lisabona pentru creștere și locuri de muncă și în Strategia reînnoită a UE pentru Dezvoltare Durabilă din 2006, consta în Elaborarea Strategiei.

Îndeplinirea obiectivelor strategice va asigura, pe termen mediu și lung, o creștere economică ridicată și, în consecință, o reducere substanțială a decalajelor economico-sociale dintre România și celelalte state membre ale UE.

Probleme și preocupări specifice situației din România¹²:

1. Riscuri și vulnerabilități generate de factori endogeni și exogeni

⁹ Conform Strategiei Naționale pentru Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013–2020–2030.

¹⁰ Conform Strategiei Naționale pentru Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013–2020–2030.

¹¹ Conform Strategiei Naționale pentru Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013–2020–2030.

¹² Conform Strategiei Naționale pentru Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013–2020–2030.

2. Creșterea sustenabilă: transformările structurale și echilibrele Macroeconomice
 - 2.1. Asigurarea sustenabilității pe termen lung a consumurilor energetice și materiale bazată pe evaluarea realistă a capacității de suport a capitalului natural.
 - 2.2. Modernizarea treptată a macrostructurii economiei pentru a corespunde cerințelor sociale și de mediu.
 - 2.3. Creșterea productivității muncii și îmbunătățirea ratei de ocupare
 - 2.4. Îmbunătățirea managementului micro- și macro-economic
 - 2.5. Politica de investiții și diversificarea surselor de finanțare
 - 2.6. Menținerea echilibrelor macroeconomice
3. Dezvoltarea regională și acțiunea locală; problematica specifică a dezvoltării rurale
 - 3.1. Dezvoltarea regională
 - 3.2. Dezvoltarea rurală, agricultura, silvicultura și pescuitul
 - 3.3. Implementarea Agendei Locale pentru secolul XXI (AL-21)
4. Amenajarea teritoriului și planificarea spațială
 - 4.1. Planificarea spațială
 - 4.2. Cadastrul României
5. Dimensiunea culturală a dezvoltării durabile
6. Capacitatea administrativă și calitatea serviciilor publice; dezvoltarea durabilă ca măsură a eficienței guvernării și a calității politicilor publice
7. Politica externă și de securitate; orientări generale și contribuții specifice ale României la Politica Externă și de Securitate Comună și Politica Europeană de Securitate și Apărare ale UE în raport cu cerințele dezvoltării durabile

Principale direcțiile de acțiune, detaliate pe sectoare și orizonturi de timp sunt¹³:

- Corelarea rațională a obiectivelor de dezvoltare, inclusiv a programelor investiționale în profil inter-sectorial și regional, cu potențialul și capacitatea de susținere a capitalului natural;
- Modernizarea accelerată a sistemelor de educație și formare profesională, sănătate publică și servicii sociale, ținând seama de evoluțiile demografice și de impactul acestora pe piața muncii;
- Folosirea generalizată a celor mai bune tehnologii existente, din punct de vedere economic și ecologic, în deciziile investiționale; introducerea fermă a criteriilor de eco-eficiență în toate activitățile de producție și servicii;
- Anticiparea efectelor schimbărilor climatice și elaborarea din timp a unor planuri de măsuri pentru situații de criză generate de fenomene naturale sau antropice;
- Asigurarea securității și siguranței alimentare prin valorificarea avantajelor comparative ale României, fără a face rabat de la exigențele privind menținerea fertilității solului, conservarea biodiversității și protejarea mediului;
- Identificarea unor surse suplimentare de finanțare pentru realizarea unor proiecte și programe de anvergură, în special în domeniile infrastructurii, energiei, protecției mediului, siguranței alimentare, educației, sănătății și serviciilor sociale;
- Protecția și punerea în valoare a patrimoniului cultural și natural național; racordarea la normele și standardele europene privind calitatea vieții *

Abordarea tematicii dezvoltării durabile reprezintă un demers deosebit de actual și de mare importanță. Este, în același timp, un subiect generos, aflat în preocupările numeroaselor categorii de specialiști, politicieni, factori de decizie, dar și un subiect de o mare complexitate.

¹³ Conform Strategiei Naționale pentru Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013–2020–2030.

O modalitate deosebita de abordare a subiectului s-a manifestat în ceea ce privește importanța și prioritatea uneia sau alteia dintre componentele de bază ale dezvoltării societății umane:

- factorul economic, ca fiind motorul dezvoltării societății;
- factorul ambiental, ca fiind elementul ce suportă consecințele unei dezvoltări necontrolate, haotice, având efecte, potențial ireparabile, asupra mediului înconjurător și care, în multe cazuri sau zone, deja se manifestă;
- factorul uman, omul fiind, totuși, ”măsura tuturor lucrurilor”;
- factorul tehnologic, fiind elementul chemat să asigure dezvoltarea, dar în limite suportabile pentru resurse, mediul înconjurător, sănătatea umană și biodiversitate.

Stadiul implementării strategiei este urmărit și verificat de indicatorii statistici ai dezvoltării durabile, la nivel național și teritorial, armonizați și congruenți cu sistemul relevant de indicatori utilizat la nivelul UE, care sunt actualizați periodic. „Funcționalitatea indicatorilor constă atât în înțelegerea coeziunii teritoriale prin măsurarea implementării obiectivelor prezentate în strategie, cât și în informarea și sprijinirea elaborării politicilor cu privire la dezvoltarea durabilă la nivel teritorial.

Scopul general al dezvoltării globale constă în îmbunătățirea vieții omenești și în asigurarea condițiilor necesare pentru ca oamenii să se poată realiza la întregul lor potențial.

România și-a asumat responsabilitatea de a stabili cadrul național necesar pentru atingerea celor 17 Obiecte de Dezvoltare Durabile (ODD). Proiectul de revizuire a Strategiei Naționale pentru Dezvoltare Durabilă reprezintă un demers concret, realizat în vederea adoptării unui document programatic, la nivel global, în domeniul dezvoltării durabile, la prioritățile și contextul național, pe orizontul de timp 2030. Obiectele de Dezvoltare Durabile (ODD) sunt în număr de 17 și reprezintă obiective globale, aplicabile tuturor statelor membre UE, care au misiunea de a depune toate eforturile pentru eradicarea tuturor formelor de sărăcie, de a lupta împotriva inegalităților și de a combate schimbările climatice.

Concret, acestea vizează:

1. Eradicarea sărăciei în toate formele sale și în orice context;
2. Eradicarea foametei, asigurarea securității alimentare, îmbunătățirea nutriției și promovarea unei agriculturi durabile;
3. Asigurarea unei vieți sănătoase și promovarea bunăstării tuturor, la orice vârstă;
4. Garantarea unei educații de calitate și promovarea oportunităților de învățare de-a lungul vieții pentru toți;
5. Realizarea egalității de gen și împuternicirea tuturor femeilor și a fetelor;
6. Asigurarea disponibilității și managementului durabil al apei și sanitație pentru toți;
7. Asigurarea accesului tuturor la energie la prețuri accesibile, într-un mod sigur, durabil și modern;
8. Promovarea unei creșteri economice susținute, deschisa tuturor și durabilă, a ocupării depline și productive a forței de muncă și asigurarea de locuri de muncă decente pentru toți;
9. Construirea unor infrastructuri rezistente, promovarea industrializării durabile și încurajarea inovației;
10. Reducerea inegalităților în interiorul țărilor și între țări;
11. Dezvoltarea orașelor și a așezărilor umane pentru ca ele să fie deschise tuturor, sigure, reziliente și durabile;
12. Asigurarea unor tipare de consum și producție durabile;
13. Luarea unor măsuri urgente de combatere a schimbărilor climatice și a impactului lor;
14. Conservarea și utilizarea durabilă a oceanelor, marilor și a resurselor marine pentru o dezvoltare durabilă;
15. Protejarea, restaurarea și promovarea utilizării durabile a ecosistemelor terestre, gestionarea durabilă a pădurilor, combaterea deșertificării, stoparea și repararea degradării solului și stoparea pierderilor de biodiversitate;

16. Promovarea unor societati pașnice si incluzive pentru o dezvoltare durabila, a accesului la justiție pentru toți si crearea unor instituții eficiente, responsabile si incluzive la toate nivelurile;
17. Consolidarea mijloacelor de implementare si revitalizarea parteneriatului global pentru dezvoltare durabila.

Tara noastră s-a angajat sa implementeze obiectivele de dezvoltare durabila la nivel național prin revizuirea Strategiei Naționale de Dezvoltare Durabila - Orizonturi 2013 - 2020 - 2030 (SNDD). Este evidenta diversitatea domeniilor abordate prin strategie pentru atingerea celor 17 ODD aferente Agendei 2030.

In acest context, trebuie sa subliniem faptul ca, la nivelul MDRAPFE, a fost elaborata Strategia de Dezvoltare Teritoriala a României (SDTR). Proiectul de lege pentru aprobarea acestei strategii, aflat in prezent in procedura parlamentara, are ca scopuri promovarea coeziunii si a competitivității teritoriale, dezvoltarea durabila si accesul comunitatilor la oportunitati de dezvoltare, in conformitate cu valorile fundamentale ale drepturilor omului si politicile Uniunii Europene”, a declarat Paul Stanescu, viceprim-ministru in cadrul Ministerului Dezvoltării Regionale, Administrației Publice si Fondurilor Europene¹⁴.

Capitolul IV: Implementare și monitorizare

O implementare de succes implică un **cadru legislativ și instituțional** consolidat, cu mecanisme funcționale și cu stabilirea de roluri clar definite.

În spiritul Agendei 2030, pentru o implementare eficientă a Strategiei este nevoie de sprijinul și **implicarea tuturor actorilor**.

Tineretul, organizațiile neguvernamentale, sectorul privat, autoritățile locale, sindicatele, institutele de cercetare-dezvoltare și inovare, sfera academică, fermierii, vârstnicii, familiile trebuie implicați în acțiunile conexe implementării. Pentru asigurarea unui dialog continuu, se va facilita *înființarea unei coaliții pentru dezvoltare durabilă*, din partea societății civile.

Pe lângă un cadru instituțional funcțional, existența unui Plan de acțiuni concrete și asigurarea coerenței politicilor dezvoltate sunt esențiale pentru atingerea țintelor Strategiei. Astfel, se va avea în vedere elaborarea, până cel târziu la finalul anului 2019, a unui *Plan de acțiune* pentru materializarea obiectivelor ce au ca orizont 2030, prin implicarea tuturor actorilor participanți la implementare

Monitorizare

Institutul Național de Statistică, cu sprijinul Departamentului pentru Dezvoltare Durabilă, va actualiza, până la finalul anului 2019, **setul de indicatori naționali**, având la bază noile obiective stabilite prin Strategie și ținând cont de setul de indicatori stabiliți la nivelul Organizației Națiunilor Unite și ai Uniunii Europene pentru implementarea Agendei 2030. Se va avea în vedere implicarea reprezentanților societății civile în procesul de actualizare. Referitor la acest ultim aspect una dintre modalități de implicare ar putea fi lansarea unei platforme deschise pentru monitorizarea și împărtășirea celor mai bune practici cu privire la punerea în aplicare a obiectivelor de dezvoltare durabilă în toate sectoarele atât la nivel național cât și regional/ local¹⁵.

Conflictului dintre civilizația industrială și mediul ambiant prezintă următoarele aspecte :

- tendința de epuizare a resurselor naturale de energie, de materii prime și de hrană;
- consumarea resurselor regenerabile într-un ritm superior capacității lor de regenerare;
- deteriorarea fizică și poluarea unor factori vitali de mediu: apă, aer, sol.

În acest context, este importanta reciclarea deșeurilor.

Pentru a avea o societate durabilă este necesara o societate care sa își modeleze sistemul economic și social astfel încât resursele naturale globale și sistemele de suport ale vieții să fie menținute.

¹⁴ Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030--www.dezvoltaredurabila.gov.ro

¹⁵ Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030

Elaborat

Coordonator formare S	Coordonator formare P1	Coordonator formare P1
	STROE ADELINA MARIA	DUMITRASCU EMANUELA