



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Proiect cofinanțat din Fondul Social European + prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027
Apel de proiecte: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 „Ține pasul“
Titlu proiect: Pro Formare; Cod MySMIS2021: 300726

COMPETENȚE VERZI ȘI ECONOMIA VERDE

Competențele verzi și economia verde sunt concepte esențiale în contextul tranziției către o dezvoltare durabilă, orientată spre protejarea mediului și reducerea impactului negativ asupra resurselor naturale.

Competențele verzi sunt acele aptitudini, cunoștințe și abilități necesare pentru a sprijini dezvoltarea și aplicarea practicilor sustenabile în diverse sectoare economice. Acestea sunt esențiale pentru:

- Reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră
- Utilizarea eficientă a resurselor naturale
- Managementul deșeurilor și reciclarea
- Proiectarea și implementarea soluțiilor de energie regenerabilă
- Adaptarea la schimbările climatice

Exemple de competențe verzi: Cunoștințe în tehnologii ecologice, reducerea poluării și gestionarea resurselor de apă; Tehnici durabile de agricultură, cum ar fi utilizarea îngrășămintelor naturale, rotația culturilor și conservarea solului; Cunoștințe despre panouri solare, turbine eoliene și alte forme de energie curată.

Economia verde reprezintă un model de dezvoltare economică care pune accent pe durabilitate, protecția mediului și reducerea inegalităților, care funcționează într-un mod echitabil și ecologic, fără a compromite viitorul generațiilor următoare. Principiile economiei verzi includ:

- **Reducerea emisiilor de carbon** și a dependenței de combustibili fosili
- **Promovarea energiei regenerabile** (solar, eolian, hidraulic)
- **Utilizarea eficientă a resurselor** și implementarea economiei circulare (care pune accent pe reciclare, re folosire și reducerea deșeurilor)
- **Crearea locurilor de muncă verzi**, care sprijină protecția mediului și utilizarea sustenabilă a resurselor

Până în 2030, se estimează că tranziția către o economie verde ar putea crea peste **24 de milioane de noi locuri de muncă la nivel global** (Organizația Internațională a Muncii).

Aproximativ **40%** dintre locurile de muncă actuale vor necesita competențe verzi până în 2030, ca urmare a tranziției către o economie mai sustenabilă.

În sectorul energiei regenerabile, peste **11 milioane de locuri de muncă** au fost create la nivel global până în 2020, cu așteptări ca acest număr să crească semnificativ în următorii ani (IRENA).



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Proiect cofinanțat din Fondul Social European + prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027
Apel de proiecte: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 „Ține pasul“
Titlu proiect: Pro Formare; Cod MySMIS2021: 300726

NEDISCRIMINAREA

Nediscriminarea reprezintă principiul conform căruia nicio persoană nu trebuie să fie tratată diferit sau dezavantajată pe baza unor criterii precum: rasa, naționalitatea, etnia, religia, genul, orientarea sexuală, dizabilitatea, vârsta sau alte criterii similare.

Prin discriminare se înțelege „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare 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.” - *Ordonanța de Guvern nr. 137/2000*

Forme de aplicare a principiului nediscriminării:

- **Acces egal la angajare - Interzicerea discriminării la angajare:** Angajatorii nu pot refuza angajarea unei persoane pe baza rasei, etniei, sexului, vârstei, religiei, dizabilității, orientării sexuale sau altor criterii nejustificate. Procesul de recrutare trebuie să fie transparent și să evalueze doar competențele și experiența candidaților.
- **Egalitate în remunerare - Salarii egale pentru muncă egală:** Angajații care prestează aceeași muncă sau muncă de valoare egală trebuie să fie remunerați în mod egal, indiferent de sex, vârstă, rasă sau altă caracteristică personală.
- **Condiții egale de muncă - Egalitate în privința beneficiilor:** Toți angajații trebuie să beneficieze de aceleași condiții de muncă, beneficii și avantaje (cum ar fi concediile, asigurările medicale sau accesul la programe de dezvoltare profesională), fără a fi discriminați.
- **Prevenirea hărțuirii la locul de muncă:** Angajatorii trebuie să asigure un mediu de lucru în care hărțuirea sau discriminarea pe criterii de sex, religie, rasă sau alte motive este interzisă și sancționată.
- **Protecția împotriva concedierilor discriminatorii - Concedieri echitabile:** Orice decizie de concediere trebuie să se bazeze pe criterii obiective, precum performanța sau nevoile economice ale companiei, și nu pe caracteristici personale (vârstă, sex, etnie etc.).
- **Adaptări pentru persoanele cu dizabilități - Adaptarea locului de muncă:** Angajatorii trebuie să facă ajustări rezonabile pentru a permite persoanelor cu dizabilități să își desfășoare activitatea în condiții egale cu ceilalți angajați (de exemplu, accesibilitatea spațiului de lucru sau echipamente adaptate).



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Proiect cofinanțat din Fondul Social European + prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027
Apel de proiecte: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 „Ține pasul“
Titlu proiect: Pro Formare; Cod MySMIS2021: 300726

COMPETENȚE ȘI LOCURI DE MUNCĂ DIGITALE

Aproximativ **44% dintre europeni nu au competențe digitale de bază** (2022, Eurostat). Acest lucru subliniază nevoia de îmbunătățire a educației digitale și formării profesionale.

Uniunea Europeană își propune ca **până în 2030, 80% dintre adulți să aibă competențe digitale de bază**, conform Deceniului digital.

Se estimează că **vor fi create peste 20 de milioane de locuri de muncă în sectorul digital până în 2030**, dar multe dintre acestea vor necesita abilități tehnice avansate, precum programare, inteligență artificială și analiză de date.

În 2021, **doar 19% dintre specialiștii în IT și tehnologie din UE erau femei**, ceea ce indică un dezechilibru de gen în domeniul digital care necesită atenție și măsuri pentru promovarea incluziunii.

UE estimează un **deficit de aproximativ 300.000 de specialiști în securitate cibernetică**, una dintre cele mai critice competențe digitale necesare în prezent.

Aceste date reflectă provocările și oportunitățile legate de competențele digitale în cadrul UE și subliniază importanța investițiilor în educația și formarea profesională continuă.

În contextul digitalizării, UE își propune să asigure competențe adecvate pentru toți cetățenii, pregătindu-i pentru piața muncii viitorului. Inițiativele UE vizează educația digitală, formarea continuă și recalificarea angajaților pentru a răspunde cererii tot mai mari de locuri de muncă în domeniul tehnologiilor emergente, precum inteligența artificială, securitatea cibernetică și analiza datelor.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Proiect cofinanțat din Fondul Social European + prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027
Apel de proiecte: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 „Ține pasul“
Titlu proiect: Pro Formare; Cod MySMIS2021: 300726

EGALITATEA DE SANSE

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

Egalitatea de șanse pe piața muncii înseamnă că toți indivizii au acces egal la oportunitățile de angajare, promovare și dezvoltare profesională, fără să fie discriminați pe baza unor caracteristici personale precum genul, vârsta, etnia, religia, dizabilitatea sau orientarea sexuală. Principiul urmărește eliminarea oricăror bariere și tratamente inechitabile care pot afecta accesul la muncă.

Forme de aplicare a principiului egalității de șanse:

- Acțiuni de promovare a echilibrului de gen în echipele de lucru, pentru a încuraja participarea femeilor;
 - Dezvoltarea de aplicații care să faciliteze accesul persoanelor cu diferite tipuri de dizabilități (TIC);
 - Achiziționarea de echipamente cu adaptări specifice pentru diferite tipuri de dizabilități;
 - Îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru persoane cu mobilitate redusă;
 - Îmbunătățirea condițiilor de siguranță/confort la locul de muncă;
 - Crearea de locuri de muncă potrivite diferitelor grupe de vârstă/generații;
 - Încurajarea integrării pe piața muncii a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile;
 - Servicii de consiliere pentru motivarea persoanelor vârstnice de a-și îmbunătăți abilitățile profesionale în vederea continuării activității pe piața forței de muncă;
 - Programe/facilități de sprijin pentru îngrijirea copiilor sau a altor persoane dependente,
- în timpul programului de lucru;
- Asigurarea dotărilor specifice accesului pentru persoane cu dizabilități;
 - Sensibilizare și informare cu privire la respectarea dreptului la egalitate de șanse;
 - Promovarea învățării în rândul persoanelor vârstnice;
 - Furnizarea de educație non-formală/ formală pentru persoane din grupuri vulnerabile.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Proiect cofinanțat din Fondul Social European + prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027
Apel de proiecte: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 „Ține pasul“
Titlu proiect: Pro Formare; Cod MySMIS2021: 300726

ACCESIBILITATEA PENTRU PERSOANELE CU HANDICAP

Accesibilitatea presupune ansamblul de măsuri și lucrări de adaptare a mediului fizic, precum și a mediului informațional și comunicațional conform nevoilor persoanelor cu handicap, factor esențial de exercitare a drepturilor și de îndeplinire a obligațiilor persoanelor cu handicap în societate (art.5 Legea 448/2006)

Drepturile persoanelor cu dizabilități sunt definite de Convenția Organizației Națiunilor Unite privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD) și, asemenea majorității statelor lumii, România s-a angajat să respecte aceste drepturi semnând CDPD.

Strategia Națională privind drepturile persoanelor cu dizabilități are ca obiectiv general asigurarea participării depline și efective a persoanelor cu dizabilități, bazată pe libertatea de decizie, în toate domeniile vieții și într-un mediu accesibil și resilient, fiind structurată pe 9 domenii de acțiune.

Directiva (UE) 2019/882 a Parlamentului European și a Consiliului din 17 aprilie 2019 privind cerințele de accesibilitate aplicabile produselor și serviciilor contribuie la armonizarea actelor legislative și administrative ale statelor membre UE în ceea ce privește cerințele de accesibilitate aplicabile anumitor produse și servicii, în special prin eliminarea și prevenirea barierelor din calea liberei circulații a anumitor produse și servicii accesibile.

În România se află **890.702 persoane încadrate în grad de handicap**, fiind luate în calcul persoanele de 16 și peste 16 ani. Dintre aceste persoane 9.282 au handicap ușor, 90.277 au handicap mediu, 413.205 au handicap accentuat și 377.988 au handicap grav.

Din punct de vedere al statutului de salariat, din 416.747 persoane adulte încadrate în grad de handicap cu vârsta între 16-66 ani, **doar 47.466 persoane au statut de salariat**.

În UE, aproximativ **87 milioane de persoane** au un handicap, reprezentând **aproximativ 25% din populație**.

Până în **2030**, numărul persoanelor în vârstă și cu dizabilități este de așteptat să crească semnificativ, ceea ce face din accesibilitate o prioritate esențială.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Proiect cofinanțat din Fondul Social European + prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027
Apel de proiecte: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 „Ține pasul“
Titlu proiect: Pro Formare; Cod MySMIS2021: 300726

DEZVOLTAREA DURABILĂ

Dezvoltarea durabilă reprezintă un model de creștere economică și socială care satisface nevoile generației actuale fără a compromite capacitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi. Acest concept se bazează pe trei piloni principali: economic, social și de mediu, care trebuie să fie echilibrați pentru a crea un viitor sustenabil.

Cifre cheie:

- Se estimează că până în 2030, aproape 700 de milioane de oameni ar putea rămâne în sărăcie extremă dacă nu sunt luate măsuri semnificative pentru dezvoltarea durabilă.
- Emisiile de CO₂ au crescut cu aproape 50% din 1990, afectând echilibrul climatic global și accentuând necesitatea tranziției către energie verde.
- În prezent, doar 10% din resursele naturale sunt reciclate, ceea ce arată nevoia de politici mai eficiente în gestionarea deșeurilor.

De ce este importantă dezvoltarea durabilă?

- **Protejează mediul:** Dezvoltarea durabilă este crucială pentru a evita degradarea mediului, extincția speciilor și epuizarea resurselor naturale.
- **Asigură justiția socială:** Creează oportunități egale pentru toți și promovează un standard de viață decent la nivel global.
- **Securizează viitorul economic:** Promovează economii mai reziliente, care să funcționeze pe termen lung fără a compromite sănătatea planetei.

Dezvoltarea durabilă este o cale esențială pentru un viitor mai echitabil și mai sănătos, fiind necesar un efort comun între guverne, companii și societate civilă pentru a atinge aceste obiective.

Organizația Națiunilor Unite (ONU) a adoptat **Agenda 2030**, care include 17 **Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD)**. Aceste obiective oferă un cadru global pentru combaterea provocărilor majore ale lumii, precum eradicarea sărăciei, accesul la educație de calitate, acțiunile împotriva schimbărilor climatice, apă curată și canalizare, precum și pace și justiție.

