



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv 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. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Caiet de soluții pentru diminuarea și combaterea discriminării la locul de muncă

ÎN CADRUL PROIECTULUI

„Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!” Cod SMIS - 135220

Iasi, 2023

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv 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. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

CUPRINS

CAPITOLUL I: Aspecte generale ale proiectului

CAPITOLUL II: Discriminarea - accepțiuni generale

CAPITOLUL III: Efectele negative ale discriminării

CAPITOLUL IV: Discriminarea la locul de muncă - manifestare

CAPITOLUL V: Strategii antidiscriminatorii



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv 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. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

CAPITOLUL I : Aspecte generale ale proiectului

1. CADRU GENERAL

Prezentul document este realizat, în vederea informării grupului țintă despre reglementările privind combaterea discriminării, în cadrul proiectului : „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!” Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220.

Proiectul este implementat de către Asociația ”O șansă pentru fiecare”, în calitate de Solicitant, în parteneriat cu Asociația „Centrul de excelență pentru integrarea educațională și socio-profesională a persoanelor dezavantajate – INTEGRA”. Perioada de implementare a proiectului este de 24 luni, iar Activitatea 2.1 „Informarea, constientizarea, identificarea, înscrierea, înregistrarea și monitorizarea grupului țintă”, se derulează pe toată perioada de implementare a proiectului, respectiv 24 de luni, în intervalul 19 ianuarie 2021 - 18 ianuarie 2023.

2. OBIECTIVE

Obiectivul general al proiectului este de creșterea a gradului de calificare pentru cel puțin 652 de angajați din regiunile mai slab dezvoltate ale României, prin facilitarea accesului acestora la servicii și măsuri integrate și personalizate de consiliere profesională, de tutorat, de formare profesională și de evaluare și recunoaștere a competențelor dobândite în alte contexte față de cele formale, în vederea asigurării sustenabilității locurilor de muncă.

Proiectul va genera un efect pozitiv, atât pe termen scurt, dar mai ales pe termen lung, atât la nivelul grupului țintă, cât și la nivel local (la nivelul județelor din regiunile de implementare) și la nivel regional (Regiunile Sud-Muntenia, Sud-Est, Nord-Vest și Nord-Est) având implicații și efecte pozitive inclusiv la nivel național. Pe termen lung proiectul va produce efecte pozitive ca urmare a adaptării activităților atât la specificul grupului țintă, cât și la specificul local și regional și a abordării integrate a nevoilor membrilor săi.

Obiectivele specifice ale proiectului

Obs.1) Creșterea gradului de informare și constientizare referitor la importanța și necesitatea participării la activități de formare profesională, prin acțiuni, activități și evenimente proactive de informare și constientizare.

Obs.2) Sustinerea creșterii gradului de certificare a angajaților din regiunile mai slab dezvoltate ale României și asigurarea sustenabilității ocupabilității în rândul acestora,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv 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. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

prin facilitarea accesului acestora la servicii specializate și personalizate de consiliere profesională și tutorat.

Obs.3) Sustinerea participării a cel puțin 652 de angajați din regiunile mai slab dezvoltate ale României la programe de formare profesională continuă în sistem formal, în sistem informal/non-formal și la programe de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute prin cai non-formale/informale, în scopul dezvoltării și dobândirii de noi cunoștințe, competențe, aptitudini și abilități de bază și transversale, profesionale și non-profesionale, într-o permanentă corelare cu necesitățile și nevoile pieței muncii.

3. TEME SECUNDARE

Proiectul contribuie la promovarea politicilor U.E. cu privire la șansele egale și ale POCU în această privință, prin asigurarea tratamentului egal, șanse egale și non-discriminare, în orice stadiu al operării sale.

Prezentul proiect promovează, în mod susținut, principiul egalității de gen pe piața muncii, principiu integrat atât în elaborarea proiectului, în implementarea activităților cât și în managementul acestuia. De asemenea, procedurile interne promovează principiul de tratament egal între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel și interzic discriminările bazate pe criterii de sex.

În faza de implementare a proiectului, membrii echipei de implementare vor lua în considerare toate politicile și practicile prin care să nu se realizeze nicio discriminare, excludere, restricție sau preferință de gen. O atenție deosebită va fi acordată selecției grupului țintă, când vom avea în vedere să asigurăm o structură echilibrată între femei și bărbați, dar și pe grupe de vârstă.

A. EGALITATEA DE SANSE

1. Egalitatea de gen

Proiectul, atât în faza de elaborare, cât și în cea de implementare și management, aplică prevederile Legii nr. 202/2002 cu modificările și completările ulterioare privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, Strategia Europa2020, Constituția României, OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, a Leg. 221/2010, Codul muncii. Proiectului, va asigura cadrul de implementare a politicii egalității de șanse ca o prioritate orizontală. Astfel, principiul egalității de șanse și gen se va lua în considerare în alcatuirea echipei de proiect pentru coordonarea și implementarea acestuia, prin alocarea persoanelor în cadrul echipei numai pe criterii de competență, astfel echipa de management și implementare a proiectului va include atât persoane de sex feminin, cât și de sex masculin, acestora acordându-li-se drepturi egale. Principiul se va respecta și în selecția, recrutarea GT de



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv 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. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

652 persoane (min 15,03% fem, 0,77% pers rome, 10,28% din mediul rural, 0,31% persoane cu handicap/dizabilitati, 30,83% persoane din mediul rural cu /grad scăzut de calificare/varsta peste 40 ani) și în derularea activităților cu aceștia și se vor asigura șanse egale pentru persoane cu dizabilitati, etc. În cadrul tuturor activităților, evenimentelor, conferințelor și în lucrul cu persoane din GT în proiect se va promova egalitatea de șanse și gen, egalitatea dintre femei și bărbați, accesul persoanelor cu dizabilitati, nediscriminare, etc. În cadrul activităților implementate, Solicitantul va promova egalitatea în relațiile de muncă prin aprobarea unui regulament de ordine interioară unde se vor statua: venituri egale pentru munca egală; condiții de muncă ce respecta normele legale; prestarea serviciilor sociale acordate în concordanță cu legislația în vigoare; sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajați care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin activități de discriminare. În cadrul cursurilor, curriculele (suporturile de curs) aferente vor cuprinde o parte legată de egalitatea de gen, șanse, tratament nediscriminatoriu, acces persoane cu dizabilitati.

2. Nediscriminare

Toate politicile și practicile care se vor utiliza în implementarea proiectului vor urmări să nu facă nicio deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingere, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infecție HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângere, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertății fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alt domeniu al vieții publice, conform OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea formelor de discriminare.

GT al PR este stabilit astfel încât să cuprindă, fără discriminare, reprezentanți ai tuturor categoriilor sociale, economice, etnice, persoane cu dizabilitati, care intră în categoriile eligibile. Se vor folosi criteriile de selecție care să garanteze o abordare de gen echilibrată și nediscriminatorie a beneficiarilor direcți, care vor fi publice și transparente în selecția, recrutarea GT de 652 pers, în derularea activităților cu aceștia și se vor asigura șanse egale și non-discriminatorii.

4. Accesibilitate persoane cu dizabilitati

Prin cadrul prezentului proiect se va asigura participarea în mod egal, nediscriminatorie a persoanelor cu dizabilitati, în condiții de egalitate cu celelalte persoane la mediul fizic, transp, tehnologic, sisteme de informații și comunicare, dar și la toate măsurile și serviciile integrate. Se va asigura accesibilitate pentru persoane cu dizabilitati, la toate activitățile integrate oferite prin proiect, conform Tratatului privind funcționarea UE2009, cf Convenției ONU privind dreptul persoanelor cu dizabilitati, conform Directivei 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv 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. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă. Cf Directivă 2004/113/CE de aplicare a principiilor egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, proiectul îndeplinind măsurile și obiectivele Strategiilor Europene în domeniu.

Proiectul va asigura accesibilitatea persoanelor cu dizabilități în GT de 652 persoane (min 15,03% femei,

0,77% persoane române, 10,28% din mediul rural, 0,31% persoane cu handicap/dizabilități, 30,83% persoane rural/grad scăzut de calificare/varsta peste 40 ani) la toate activitățile integrate desfășurate în cadrul său. De asemenea, în cadrul conferințelor, evenimentelor, activităților, cursurilor (curriculele (suporturile de curs) etc), se va promova și se vor alocă subiecte destinate exclusiv egalității de șanse, egalității dintre femei și bărbați, accesibilitatea persoanelor în vârstă și a persoanelor cu dizabilități.

5. Schimbări demografice

În România, piața muncii și mediul social a suferit transformări semnificative în contextul restructurării economiei pe fondul scăderii demografice continue, manifestată prin îmbătrânirea populației, scăderea ratei natalității, modificarea structurii familiei, migrația românilor către alte țări, reducerea populației active și a populației ocupate, prin menținerea la valori relativ constante a ratei somajului și prin creșterea somajului de lungă durată, fiind afectată în mod deosebit de capacitatea limitată de creare a unor noi locuri de muncă, dar și de susținere a celor deja existente. Având în vedere toate aceste aspecte, inclusiv necesitatea mutării accentului către investiția în dezvoltarea resurselor umane, considerăm că proiectul pe care dorim să îl implementăm este viabil și se axează pe nevoile identificate la nivelul GT prin analiza preliminară, și propune măsuri și activități integrate de consiliere profesională și tutorat, de FPC, de evaluare și certificare a competențelor dobândite în sistem non-formal, pentru creșterea competitivității resursei umane și dezvoltarea uniformă a societății. Prin aceste măsuri integrate propuse prin proiect, prin creșterea gradului de pregătire profesională a persoanelor din GT, se urmărește reducerea migrației populației, sustenabilitatea locurilor de muncă, facilitarea inserției pe piața muncii, creșterea calității vieții, reducerea gradului de sărăcie și creșterea incluziunii sociale a persoanelor vulnerabile, persoanelor vârstnice, a femeilor, a tinerilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv 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. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

CAPITOLUL II: Discriminarea - accepțiuni generale

Discriminarea se caracterizează prin reunirea a două elemente:

1. tratarea diferită a unor persoane aflate în situații identice sau comparabile (sau, dimpotrivă, tratarea identică a unor persoane aflate în situații diferite), pe de o parte,
2. lipsa unei justificări obiective pentru un asemenea tratament, pe de altă parte.

Discriminarea reprezintă orice deosebire, excludere, restricții sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare. Legislația românească, în principal Constituția României, dar și legile speciale, prevăd următoarele criterii: rasa, naționalitatea, etnia, limba, religia, categoria socială, convingerile, sexul, orientarea sexuală, vârsta, handicapul, boala cronică necontagioasă, infectarea HIV, apartenența la o categorie defavorizată, alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Discriminarea, ca opus al echității, este definită ca fiind practica ilegală de a trata mai puțin favorabil pe unii indivizi în comparație cu alții, din cauza că sunt diferiți ca sex, rasă, religie etc. Înseamnă a trata mai puțin favorabil un grup în comparație cu altul, pe un motiv nejustificabil.

Legislație

Conform Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea discriminării, faptele de discriminare constituie contravenție și pot fi sancționate ca atare.

Constituția României prevede la articolul 16: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”

Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea discriminării dispune:

- **Art. 2 - (1)** Potrivit prezentei ordonanțe, 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



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv 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. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

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.

- **Art. 14** al Convenției Europene a Drepturilor Omului dispune: „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.
- **Art. 1** al **Protocolului nr. 12** al Convenției Europene a Drepturilor Omului precizează că „exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie asigurată, fără vreo discriminare, fondată în special pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau de orice fel, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea discriminării discriminarea prevede că:

„Art. 2 - [...] (3) Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

(4) Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.

(5) Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament 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 care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

(6) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

(7) Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale

2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv 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. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării [...]

- (8) Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe.

Art. 15 - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.”

Atât autorul, cât și victima pot fi oricare din angajații membrii ai echipei de proiect, și nu numai.

<i>Tipuri de discriminări</i>	<i>Mod de manifestare</i>
Discriminarea directă	excluderea unei persoane sau categorii de persoane de la beneficiul unui anumit drept datorită unei caracteristici a acelei persoane sau categorii de persoane
Discriminarea indirectă	excluderea unei persoane sau categorii de persoane de la beneficiul unui anumit drept prin folosirea unor criterii aparent neutre
Hărțuirea	crearea unui cadru intimidant, ostil sau degradant îndreptat împotriva unei persoane sau categorii de persoane datorită unei caracteristici a acelei persoane sau grup de persoane. Hărțuirea presupune din partea autorului discriminării un comportament cu caracter repetitiv
Victimizarea	reprezintă un tratament advers venit ca o reacție la o inițiativă a persoanei de a-și valorifica pe cale legală dreptul de a nu fi supus discriminării
Atingerea adusă demnității persoanei	orice manifestare publică ce are ca rezultat atingerea demnității persoanei și care este motivată de apartenența acelei persoane la o anumită categorie constituie discriminare



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv 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. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

CAPITOLUL III: Efectele negative ale discriminării

Discriminarea poate avea un impact negativ semnificativ asupra victimelor vizând starea socială și economică, bunăstarea și sănătatea. Experiențele privind actele de discriminare au dus la concluzia că acestea pot fi asociate la nivel individual, prin prisma efectelor, cu simptome legate de stres și depresie.

Un efect devastator al discriminării este diminuarea nivelului stimei personale și încrederii în sine. De asemenea, discriminarea are un impact negativ asupra stării sociale și a sănătății mintale a victimelor. În plus, victima se poate confrunta cu performanțe scăzute, lipsa motivației, neimplicare și chiar cu un sentiment constant de vinovăție.

Discriminarea nu are un efect amenințător doar asupra victimelor, ci și asupra întregii societăți în general, ducând la disfuncționalități economice, la denaturarea concurenței între firme și la subminarea coeziunii sociale. Oamenii care au experiența umilitoare a discriminării sunt afectați într-o multitudine de forme și, de regulă, nu doresc să abordeze aceste probleme în public.

Cu toate că pentru unele persoane discriminarea a devenit o rutină de zi cu zi, acestea nu sunt dispuse să ia anumite măsuri (exemplu: depunere plângere la organismul statului). Dat fiind acest fapt însă, nu înseamnă automat că aceste lucruri nu le vor afecta comportamentul. Un comportament tipic de răspuns la diferite forme de discriminare constă în adoptarea unei strategii de evitare prin care persoana în cauză încearcă, cu buna știință sau nu, să evite situațiile în care ar putea exista riscul de a fi discriminați.

Aceste discriminări au repercursiuni și la nivel social, generând un cerc vicios în care diferitele forme de discriminare conduc în timp la situații în care unele grupuri sunt dezavantajate de către altele, distanța socială dintre persoane crește, la întărirea stereotipurilor negative, ceea ce contribuie la creșterea pe mai departe a probabilității de discriminare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv 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. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

CAPITOLUL IV: Discriminarea la locul de muncă - manifestare

Discriminarea în domeniul muncii poate lua forme diferite în funcție de momentul în care poate avea loc: la recrutare și angajare, pe parcursul relațiilor de muncă prin: stabilirea unor condiții aparent neutre, dar care au un efect disproporționat asupra unui grup de persoane, hărțuire, stabilirea discriminatorie a unor condiții dezavantajoase în ceea ce privește regimul de lucru, promovarea sau drepturile salariale sau drepturi conexe, neîndeplinirea obligației de acomodare rezonabilă a persoanelor cu dizabilități, instigarea la discriminare sau tratamentul discriminator prin încheierea relațiilor de muncă.

1. Discriminarea la angajare se poate realiza prin:

- a. anunțuri de angajare astfel constituite încât să aibă anumite condiții/criterii care aduc anumite avantaje anumitor persoane fără o justificare rezonabilă. Dacă respectivele condiții nu sunt necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de lucru prevăzute la respectivul loc de muncă, acestea vor fi considerate ca nejustificate;
- b. refuz la angajare, pe criterii neîntemeiate, atunci când acestea sunt determinate de apartenența persoanei la un criteriu protejat sau punerea de întrebări în timpul interviului de angajare referitoare la unele caracteristici ale persoanei care nu sunt relevante pentru funcția scoasă la concurs.

2. Discriminarea pe parcursul relațiilor de muncă poate consta din:

- a. refuzarea admiterii anumitor persoane la cursuri de calificare profesională sau promovarea acestora, ori distribuirea diferențiată și nefondată a sarcinilor de lucru, precum și schimbarea nejustificată a statutului la locul de muncă (detașare, transfer);
- b. remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de muncă, faptă care este interzisă nu numai de Legea privind asigurarea egalității, ci și de Codul Muncii. Principiul aplicabil este acela de plată egală pentru muncă egală și nu pentru muncă de valoare egală;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv 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. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

c. situații când o anumită categorie de angajați este afectată în mod disproporționat, în urma aplicării unor norme aparent neutre, ducând astfel la discriminarea indirectă;

d. hărțuirea este tratamentul degradant, atingerea adusă demnității persoanei prin realizarea unui mediu de lucru ostil chiar de către angajator sau de către colegi în condițiile în care angajatorul nu ia măsuri pentru oprirea faptelor de hărțuire;

e. de asemenea, prin instigare la discriminare se înțelege orice comportament prin care o anumită persoană aplică presiuni sau afișează în mod intenționat un anumit comportament în scopul discriminării unei persoane, dată fiind apartenența reală sau presupusă a terței persoane la o categorie protejată prin lege;

f. încercarea încheiată cu eșec în a lua măsuri, de a introduce modificări sau adaptări adecvate pentru a asigura drepturi egale persoanelor cu dizabilități sau a celor cu nevoi speciale în raporturile cu ceilalți, atunci când astfel de modificări nu impun o sarcină disproporționată sau nejustificată, poate fi sancționat ca discriminare în forma neasigurării acomodării rezonabile.

3. *La încheierea relațiilor de muncă discriminarea poate să apară în forma concedierii abuzive.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv 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. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

CAPITOLUL V: Strategii antidiscriminatorii

Recomandări de acțiune pentru o mai bună prevenire și combatere a fenomenului discriminării:

1. Dezvoltarea parteneriatului public-privat pentru prevenirea și combaterea discriminării.

Victimele discriminării ar trebui să aibă parte de mecanisme de suport dezvoltate atât la nivel central, cât mai ales la nivel local; acesta este locul unde colaborarea instituțiilor publice și a celor private este vitală pentru dezvoltarea de acțiuni specializate și eficiente în prevenirea și combaterea tratamentului diferențiat de care au parte diferite grupuri sociale. Mai mult decât atât, cunoscând problemele specifice ale grupurilor și sub-grupurilor existente pe plan local, un element cheie îl reprezintă autoritățile locale prin intermediul cărora se modelează acțiunile de prevenire și combatere a discriminării raportat la structura populației și formele particulare de discriminare existente în zonă.

2. Sinergizarea eforturilor tuturor instituțiilor publice existente la nivel local cu rol în prevenirea și combaterea discriminării și a consecințelor acesteia.

Dezvoltarea unor acțiuni eficiente de prevenire și combatere a fenomenului discriminării nu poate avea loc în absența unei implicări sinergice a tuturor instituțiilor publice cu responsabilități în domeniul prevenirii și combaterii discriminării la nivel local. Colaborare reală și eficientă a instituțiilor cu rol în reducerea discriminării pe diferitele criterii va favoriza dezvoltarea unor acțiuni suport focalizate pe grupuri aflate la intersecția a două sau mai multe dimensiuni de discriminare și reducerea incidenței formelor lor specifice de discriminare.

3. Stimularea dezvoltării societății civile la nivel local.

Așa cum autoritățile locale sunt privite ca un element cheie pentru dezvoltarea acțiunilor de combatere a discriminării, tot așa și instituțiile societății civile la nivel local au importanța de a ajuta la implementarea unor astfel de acțiuni suport. De asemenea, colaborarea acestor instituții existente la nivel local va determina



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv 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. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

eficientizarea mecanismelor de suport adresate victimelor discriminării.

4. Dezvoltarea mecanismelor de reprezentare a grupurilor defavorizate la nivelele decizive și administrative.

O mai bună reprezentare a intereselor grupurilor defavorizate la diferitele nivele de decizie și administrative va conduce la o mai bună fundamentare și focalizare a politicilor și programelor proiectate, precum și la creșterea șanselor de succes a implementării acestora. De asemenea, dezvoltarea mecanismelor de reprezentare a diversității existente în interiorul anumitor grupuri defavorizate va determina o mai bună adresare a formelor specifice de discriminare subsumate discriminării.

5. Sensibilizarea și formarea personalului serviciilor publice și a reprezentanților mass-media pentru promovarea și aplicarea principiului egalității de șanse pentru toți.

Mai bună cunoaștere a principiului egalității de șanse pentru toți alături de o mai bună înțelegere a importanței implementării sale în activitatea curentă a acestor servicii publice va reduce incidenta actelor de discriminare. De asemenea, responsabilizarea mass-media pentru a implementa principiul nediscriminării în procesul de informare și formare de opinii va conduce la combaterea stereotipurilor negative asociate unor grupuri și la creșterea toleranței în rândul populației din România.

6. Intensificarea campaniilor de conștientizare la nivelul populației privind cauzele, incidenta și implicațiile actelor de discriminare.

Pentru a reuși o responsabilizare a indivizilor în recunoașterea și gestionarea mai bună a situațiilor de discriminare, este necesară o mai bună informare asupra cauzelor, formelor variate, precum și a efectelor pe termen scurt și lung asociate discriminării. Totodată, prin intermediul unor astfel de campanii, se va determina o reducere a distanței sociale dintre diferite grupuri, precum și a tratamentului diferențiat în locuri publice îndreptat asupra membrilor acestora.

De asemenea, este de dorit dezvoltarea de campanii de conștientizare îndreptate către grupuri defavorizate/mai puțin vizibile în societate, dar față de care există o distanță socială mult mai mare, dar și grupuri aflate la intersecția diferitelor dimensiuni de discriminare. În plus se recomandă ca aceste campanii să conțină și componente menite să combată tendințele de auto-culpabilizare sau rușine ce apar la



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv 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. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

nivelul victimelor discriminării.

7. Intensificarea campaniilor de informare cu privire la cadrul legal și instituțional de prevenire și combatere a discriminării.

O mai bună cunoaștere a mecanismelor instituționale și legale de prevenire și combatere a actelor de discriminare va capacita indivizii victime ale acestora să își apere drepturile pe cale formală, în condiții de maximă protecție a intereselor lor.

8. Stimularea cercetării științifice asupra cauzelor, formelor și implicațiilor discriminării.

Realizarea cercetării în domeniu, atât cantitativă ct și calitativă, va duce în timp la dezvoltarea unui mediu adecvat acestei problematice atât de complexe, precum și perfecționarea abordărilor metodologice pentru observarea și evaluarea celor mai variate cauze, forme dar și efecte ale discriminării. Numai rezultatele acestor studii și cercetări pot evidenția evoluțiile pe care cauzele și formele de manifestare ale discriminării. Aceste rezultate trebuie însă să se afle la baza unor solide și focalizate politici și programe de intervenție pentru prevenirea și combaterea discriminării.