



Cofinanțat de Uniunea
Europeană



IMPACTUL POLITICILOR ANTIDISCRIMINARE ASUPRA ORGANIZAȚIILOR



Proiect “COMPETENȚE – Cheia
progresului durabil al angajaților”

SMIS 312752



1. JOBSCHOOL
CENTRU EDUCATIONAL

GO TO JOB SCHOOL

FPIM
FPICOM

ROLUL POLITICILOR ANTIDISCRIMINARE

Politicile antidiscriminare au rolul de a proteja DREPTURILE FUNDAMENTALE ale angajaților, de a garanta EGALITATEA DE ȘANSE în cadrul organizațiilor, respectiv de a asigura un MEDIU PROFESIONAL SIGUR, bazat pe respect reciproc, prevenind și sancționând orice formă de tratament inechitabil sau marginalizare.



PRINCIPIILE POLITICILOR ANTIDISCRIMINARE

- ➔ **INTERZICEREA DISCRIMINĂRII:** Orice angajat este protejat împotriva discriminării, indiferent de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală (art.5, alin.2 Codul Muncii)
- ➔ **PROTEJAREA** angajaților care reclamă abuzuri împotriva concedierii sau sancțiunilor



PRINCIPIILE POLITICILOR ANTIDISCRIMINARE

- ➔ **NEDISCRIMINAREA DIRECTĂ ȘI INDIRECTĂ:** Interzicerea regulilor sau acțiunilor care dezavantajează des sau ascuns un angajat
- ➔ **ȘANSE EGALE:** Acces egal la resurse si oportunități de dezvoltare profesională pentru fiecare angajat
- ➔ **TRATAMENT CORECT:** Aplicarea aceluiași reguli pentru toți angajații



PRINCIPIILE POLITICILOR ANTIDISCRIMINARE

- ➔ **PLATĂ EGALĂ PENTRU MUNCĂ EGALĂ:**
Dreptul la venituri egale pentru activități
cu valoare profesională egală
- ➔ **EVALUARE BAZATĂ PE COMPETENȚELE
PROFESIONALE**
- ➔ **TOLERANȚĂ ZERO LA HĂRȚUIRE:**
Interzicerea hărțuirii morale, fizice, psihice
sau de natură sexuală





IMPACTUL APLICĂRII POLITICILOR ANTIDISCRIMINARE



**CREȘTEREA MOTIVAȚIEI
PERSONALULUI**



**CREȘTEREA RANDAMENTULUI
LA LOCUL DE MUNCĂ**



**REDUCEREA FLUCTUAȚIEI
PERSONALULUI ȘI A
COSTURILOR DE RECRUTARE**



IMPACTUL APLICĂRII POLITICILOR ANTIDISCRIMINARE



**REDUCEREA STRESULUI
PROFESIONAL ȘI A
PROBLEMELOR MEDICALE
ASOCIATE**



**ÎMBUNĂTĂȚIREA IMAGINII
ORGANIZAȚIEI**



**EVITAREA RISCURILOR JURIDICE
LEGATE DE DISCRIMINARE**

CREȘTEREA MOTIVAȚIEI PERSONALULUI

**Tratarea corectă și egală a
fiecărui angajat favorizează
crearea unui mediu de lucru
sigur și de încredere,
motivând personalul să-și
dezvolte potențialul și să
performeze.**



CREȘTEREA MOTIVAȚIEI PERSONALULUI

Oferirea de beneficii financiare corecte, fundamentate pe valoarea muncii prestate, respectiv șanse egale de promovare reprezintă factori motivaționali esențiali în cazul angajaților.



CREȘTEREA RANDAMENTULUI LA LOCUL DE MUNCĂ

Valorizarea muncii fiecărui angajat prin recunoașterea competențelor și plata egală la muncă de valoare egală stimulează creșterea productivității muncii, aceasta putând fi cu peste 30% mai ridicată în cazul organizațiilor incluzive (cf. raport McKinsey “Diversity Wins”)



CREȘTEREA RANDAMENTULUI LA LOCUL DE MUNCĂ

Organizațiile care implementează practici incluzive stimulează *inovația*, ca urmare a perspectivelor diferite ale angajaților în abordarea sarcinilor de rezolvat.



REDUCEREA FLUCTUAȚIEI PERSONALULUI ȘI A COSTURILOR DE RECRUTARE

**Un mediu de lucru sigur și
oferirea de beneficii
financiare corecte asigură
stabilitatea forței de muncă,
reducând costurile legate
de recrutarea și formare a
personalului.**



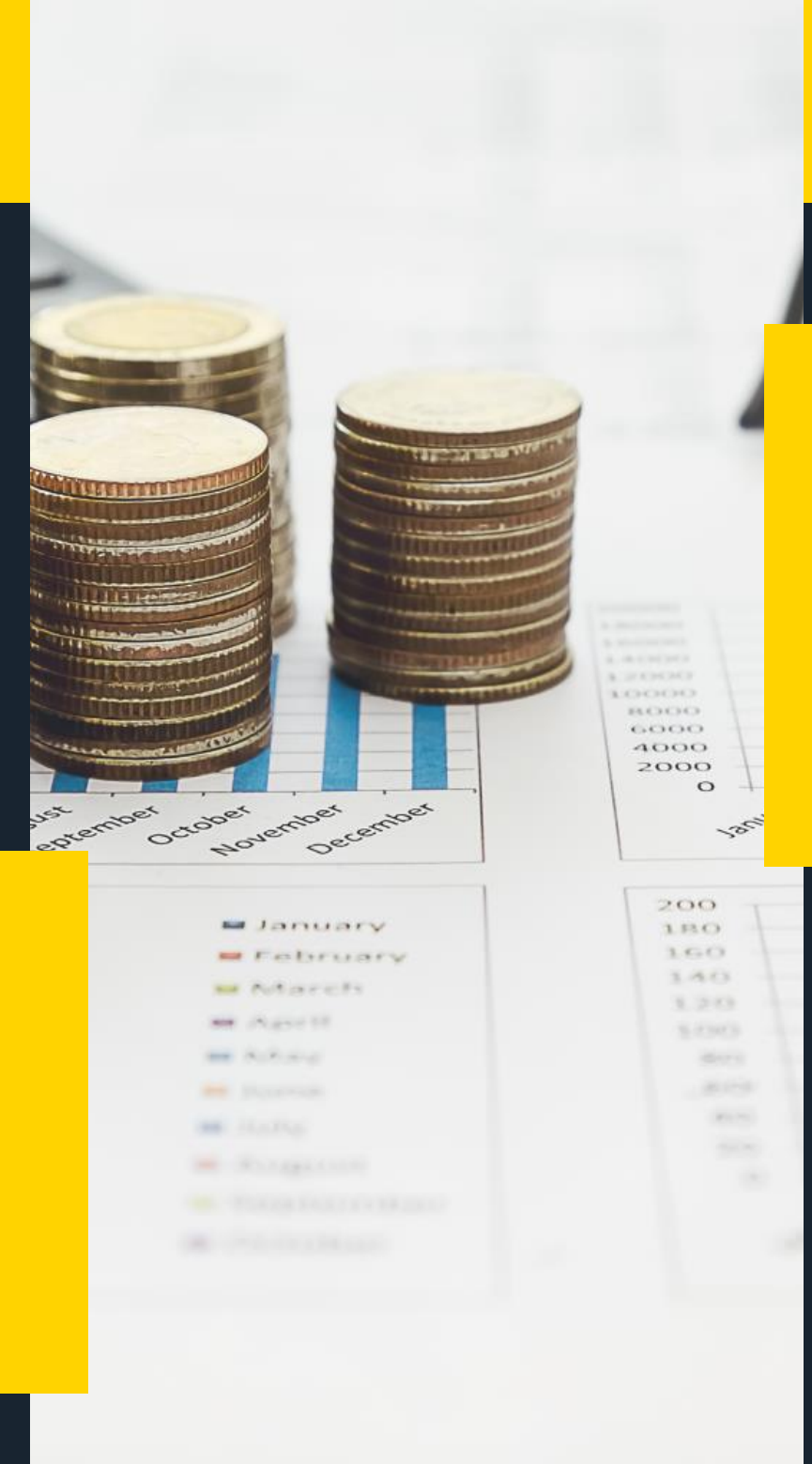
REDUCEREA FLUCTUAȚIEI PERSONALULUI ȘI A COSTURILOR DE RECRUTARE

Loializarea angajaților este influențată de recompensarea competențelor profesionale și asigurarea unui mediu de lucru centrat pe nevoile acestora de dezvoltare profesională.



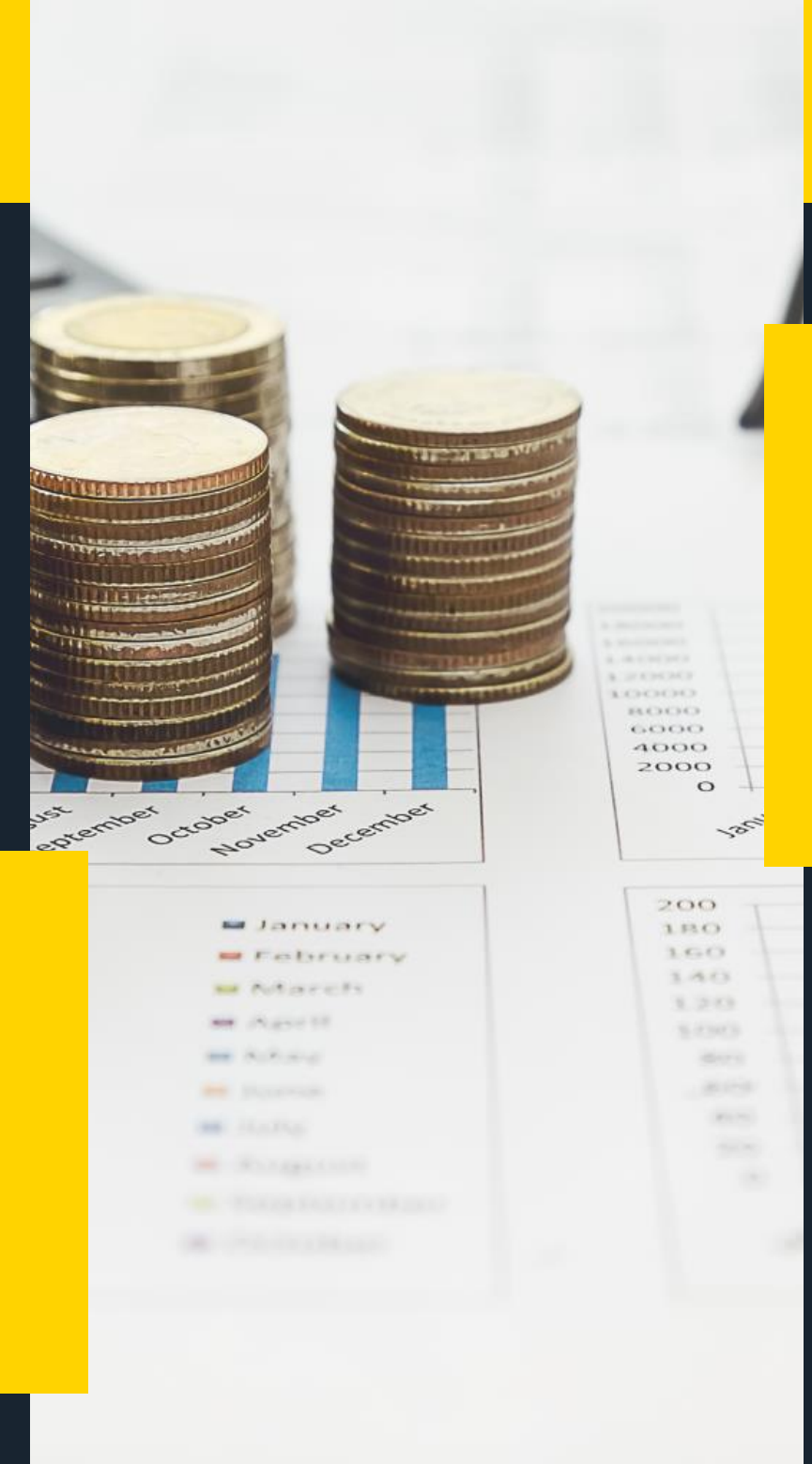
REDUCEREA STRESULUI PROFESIONAL ȘI A PROBLEMELOR MEDICALE ASOCIATE

Discriminarea generează stres profesional și probleme medicale asociate, precum: anxietate, depresie, epuizare psihică și sentimente de nesiguranță, afectând randamentul profesional.



REDUCEREA STRESULUI PROFESIONAL ȘI A PROBLEMELOR MEDICALE ASOCIATE

Tratamentul egal și incluziv al tuturor angajaților favorizează creșterea încrederii în propriile competențe profesionale, a motivației la locul de muncă, contribuind la menținerea unei stări de bine la locul de muncă.





ÎMBUNĂTĂȚIREA IMAGINII ORGANIZAȚIEI



Aplicarea practică a principiilor de nediscriminare, atât în cazul politicilor interne (ROI, canale de sesizare, instruirea angajaților), cât și în relațiile cu terții, consolidează reputația bună a unui angajator.



ÎMBUNĂTĂȚIREA IMAGINII ORGANIZAȚIEI



Beneficiile unei reputații solide includ: creșterea încrederii clienților, și implicit, un avantaj competitiv, retenția angajaților, favorizarea atragerii talentelor, respectiv posibilitatea încheierii unor parteneriate în condiții mai bune.



EVITAREA RISCURILOR JURIDICE LEGATE DE DISCRIMINARE



Discriminarea angajaților este sancționată prin:

- aplicarea de amenzi contravenționale de către Consiliul National ptr. Combaterea Discriminării (CNCD)
- obligarea la plata unor daune morale sau materiale prin hotărâri judecătorești
- obligarea la reîncadrarea în muncă a salariatului concediat abuziv și plata drepturilor salariale indexate

COMPANY VALUES



Resurse suplimentare



Codul Muncii (<https://codulmuncii.ro/>)
<https://wwf.ro/politica-privind-respectul-la-locul-de-munca/>
<https://www.cncd.ro/ce-este-discriminarea/>
<https://www.crj.ro/antidiscriminare/>

COMPANY VALUES



VA MULTUMIM



<https://www.fpimm.ro/ro/competente>