

Proiectul: COMPETENȚE
- Cheia progresului
durabil al angajaților
Cod SMIS 312752

Subactivitatea 5.2
"Măsuri inovative pentru angajați în
vederea dezvoltării competențelor
specifice privind nediscriminarea și
prevenirea oricărei forme de
discriminare"



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



INSTITUȚII PUBLICE IMPLICATE ÎN COMBATEREA DISCRIMINĂRII ȘI MĂSURI DE COMBATERE

Ce faci dacă ești tratat(ă)
nedrept la locul de muncă și
unde poți cere ajutorul



Nu ești singur atunci când ești tratat nedrept la locul de muncă



Ce trebuie să știe orice angajat:

- Cum recunoști discriminarea
- Ce drepturi ai
- Cui te poți adresa
- Ce dovezi poți strânge
- Ce poți face atunci când angajatorul nu intervine.



**Nu trebuie să fii
jurist ca să îți
cunoști drepturile!**

De ce este important să îți cunoști drepturile?



Un angajat care își cunoaște drepturile:



Codul muncii recunoaște salariaților dreptul la respectarea demnității și la protecție împotriva discriminării.

- Poate recunoaște mai ușor o situație nedreaptă
- Nu acceptă automat explicația „așa se face la noi”
- Știe când un comportament depășește limita unei simple neînțelegeri
- Știe cui poate cere ajutor
- Cunoaște utilitatea probelor/ dovezilor
- Poate acționa înainte ca situația să devină mai gravă



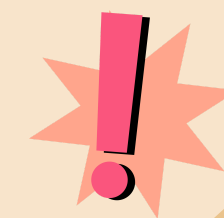
Ce înseamnă, pe înțelesul tuturor, discriminarea



Discriminarea înseamnă să fii tratat mai puțin favorabil sau să fii dezavantajat din cauza unei caracteristici personale protejate de lege.

Poate apărea, de exemplu, atunci când o persoană este tratată diferit din cauza:

- sexului;
- vârstei;
- etniei;
- naționalității;
- religiei sau convingerilor;
- dizabilității;
- orientării sexuale;
- situației familiale;
- maternității;
- apartenenței sindicale;
- altor criterii protejate de legislația privind nediscriminare.



***Discriminarea este
mai mult decât
„cineva m-a jignit”.***

Ce înseamnă, pe înțelesul tuturor, discriminarea

Discriminarea înseamnă să fii tratat mai puțin favorabil sau să fii dezavantajat din cauza unei caracteristici personale protejate de lege.



Discriminarea poate apărea și când e vorba de:

- salariu;
- program;
- promovare;
- concediere;
- repartizarea sarcinilor;
- acces la cursuri;
- evaluarea muncii.



*Faptul că ești angajat
pe un post fără studii
superioare nu
înseamnă că ai mai
puține drepturi.*



Unde poate apărea discriminarea la locul de muncă

 Discriminarea poate apărea:

1

ÎNAINTE DE ANGAJARE

Referitor la:

- anunțul de angajare;
- selecția candidaților;
- interviul.

2

LA ANGAJARE

Referitor la:

- alegerea persoanei angajate;
- salariul negociat;
- condițiile din contract.

3

ÎN TIMPUL ANGAJĂRII

Referitor la:

- salariu;
- program;
- concediu;
- atribuții;
- evaluare;
- promovare;
- formare profesională.

Discriminarea nu este întotdeauna evidentă



Uneori este foarte ușor de observat:



Nu te angajăm că ești în vârstă și noi căutăm forță de muncă tânără.



Dar alteori este ascunsă:



Colegul primește sporul, tu nu; data viitoare vedem.



Nu mai mergi la clienți pentru că oamenii nu vor să lucreze cu persoane ca tine.

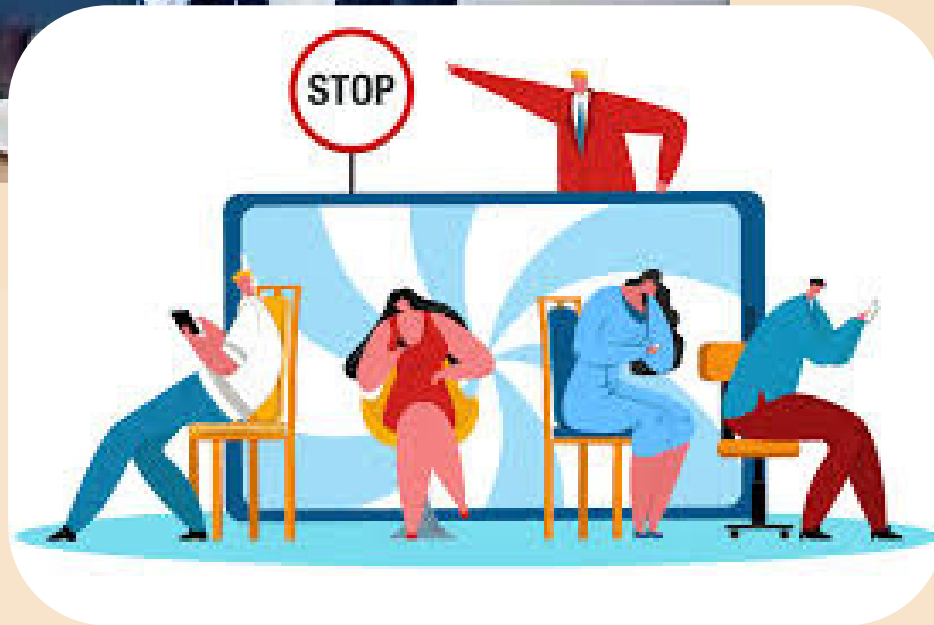


Dacă faci reclamație o să vezi ce se întâmplă.



Nu orice diferență de tratament înseamnă automat discriminare. Trebuie analizate motivul, situația și efectul aceluia tratament.

Discriminarea și hărțuirea nu sunt același lucru



Exemple de hărțuire:

- glume repetate despre o persoană;
- porecle jignitoare;
- umilirea în fața colegilor;
- comentarii despre vârstă, sex, etnie etc.;
- intimidare;
- comportament agresiv repetat.

Discriminarea

- Înseamnă un tratament diferențiat/dezavantajant legat de un criteriu protejat.

Hărțuirea

- Se referă la comportamente nedorite care afectează demnitatea unei persoane și creează un mediu ostil, degradant, umilitor sau ofensator.



Hărțuirea la locul de muncă este o problemă reală și poate fi sesizată autorităților competente.

Cui i te poți adresa în primul rând



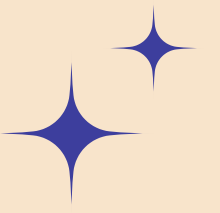
În anumite situații, angajatorul are obligația de a preveni și combate hărțuirea și discriminarea și de a informa angajații cu privire la drepturile lor.

Înainte de a căuta soluții externe, atunci când este posibil, problema poate fi sesizată:

- Superiorului direct
- Departamentul HR
- Persoanei/comisiei desemnate pentru astfel de situații;
- Conducerii.
- Reprezentantului salariaților.
- Sindicatului.

Sesizarea internă nu înseamnă că renunți la drepturile tale.

Cine te poate ajuta

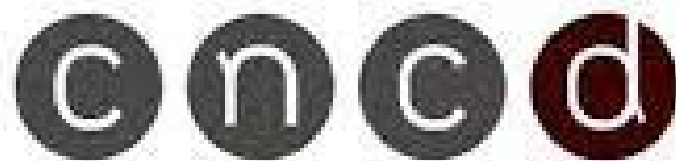
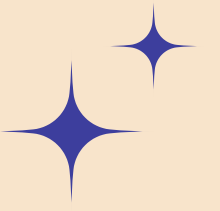


Principalele instituții și mecanisme:

Instituție/ mecanism:	La ce te poate ajuta:
CNCD	<i>In cazuri de discriminare</i>
ITM	<i>Privind respectarea legislației muncii și anumite situații de hărțuire</i>
ANES	<i>Privind egalitatea de șanse între femei și bărbați</i>
Avocatul poporului	<i>Apărarea drepturilor și libertăților în raport cu autoritățile publice</i>
Instanța de judecată	<i>Privind soluționarea litigiilor și acordarea de despăgubiri, după caz</i>
Poliția/ parchetul	<i>În situații care pot constitui infracțiuni</i>
Sindicatul	<i>Pentru sprijin și reprezentare</i>
Angajatorul /HR	<i>Pentru prevenire și soluționare internă</i>

! Nu toate instituțiile fac același lucru

CNCD – Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII



Ține minte:

CNCD = instituția la care te gândești în primul rând când problema este DISCRIMINAREA.

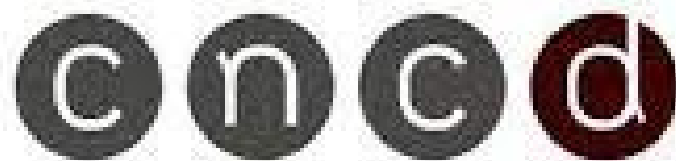
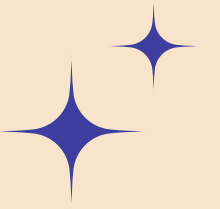
Ce este CNCD:

Este autoritatea publică specializată în domeniul combaterii discriminării.

CNCD poate fi sesizat când ai fost discriminat; de exemplu când:

- Nu ești promovat din cauza unui criteriu protejat.
- Ești tratat diferit față de colegi.
- Ești discriminat la angajare.
- Ești hărțuit.
- Primești un tratament diferit nejustificat.

Ce poate face CNCD



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII



CNCD poate analiza o sesizare privind discriminarea și poate stabili, în condițiile legii, dacă există o faptă de discriminare.

Dacă se constată că este discriminare, CNCD aplică sancțiuni contravenționale conform legii.

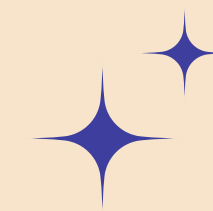
Tu faci doar sesizare către CNCD în care trebuie să prezinți:

- ce s-a întâmplat;
- când;
- unde;
- cine a fost implicat;
- de ce consideri că ai fost tratat diferit;
- ce dovezi ai.

De ce este important?

Nu trebuie să demonstrezi singur, ca un avocat, tot cazul. E de ajuns doar să prezinți totul cât mai clar.

ITM – Inspectoratul Teritorial de Muncă



ITM verifică respectarea legislației muncii.

ITM poate fi sesizat cu aspecte privind nediscriminarea la locul de muncă și în cadrul raporturilor de muncă.

De exemplu, poate interveni în aspecte privind:

- contractul de muncă;
- timpul de muncă;
- salariul;
- condițiile de muncă;
- respectarea anumitor obligații ale angajatorului;
- prevenirea și combaterea hărțuirii în limitele competențelor legale.

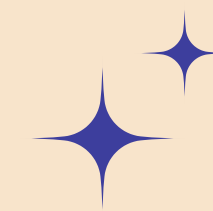


Ține minte:

CNCD ⇒ discriminare

ITM ⇒ legislația muncii și relațiile de muncă

ANES - Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între femei și bărbați



ANES are atribuții în domeniul:

- egalității de șanse între femei și bărbați;
- prevenirii și combaterii violenței;
- prevenirii și combaterii hărțuirii;
- promovării egalității de tratament.

La locul de muncă sunt importante situații precum:

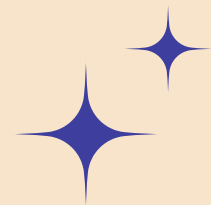
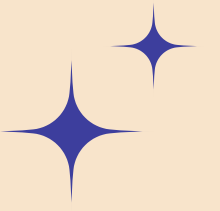
- diferențe nejustificate între femei și bărbați;
- acces diferit la promovare;
- salariu diferit pentru muncă de valoare egală;
- discriminare legată de maternitate;
- hărțuire pe criteriul de sex.



Ține minte:

Legea nr. 202/2002 prevede acces nediscriminatoriu la angajare, remunerare, formare profesională, promovare și alte condiții de muncă.

Avocatul Poporului



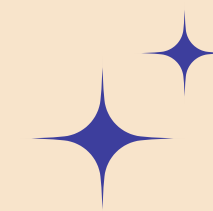
Avocatul Poporului apără drepturile și libertățile persoanelor în raporturile cu autoritățile publice, în limitele atribuțiilor sale.



De reținut:

- Nu este „avocatul personal” al angajatului în orice conflict de muncă.
- Poate avea un rol important atunci când problema implică o autoritate publică și respectarea drepturilor persoanei.
- Instituția a analizat inclusiv probleme privind hărțuirea la locul de muncă și a solicitat informații de la ITM, CNCD și ANES.

Instanța de Judecată



Când se poate apela la instanța de judecată?

- Când un salariat dorește anularea unei dispoziții discriminatorie a angajatorului.
- Când o persoană este victima discriminării și dorește despăgubiri.
- Când o persoană victimă a unei situații de discriminare dorește repararea unui prejudiciu.
- Când o persoană victimă a unei situații de discriminare dorește restabilirea unei situații.
- Când un salariat victimă a discriminării dorește soluționarea conflictului de muncă apărut.

Ține minte:

Instanța este diferită de CNCD.

➤ **CNCD analizeaza o faptă de discriminare în cadrul competențelor sale.**

➤ **Instanța poate soluționa litigii și poate dispune măsuri și despăgubiri, în condițiile legii.**

Poliția și Parchetul



**Nu orice discriminare este infracțiune.
Dar unele situații pot depăși sfera unui conflict de muncă.**

Poți cere ajutorul Poliției/ Parchetului dacă apar de exemplu:

- amenințări;
- violență;
- agresiuni;
- constrângeri;
- fapte care pot constitui infracțiuni.

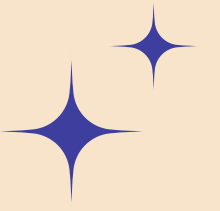
Ține minte:

Următoarele reguli simple:

- Discriminare → CNCD
- Problemă de legislația muncii → ITM
- Posibilă infracțiune → Poliție/Parchet
- Litigiu/despăgubiri → instanță

**Uneori, aceeași
situație poate
implica mai multe
instituții.**

Sindicatul și reprezentantul salariaților



Nu toate problemele trebuie rezolvate singur.



Poți cere sprijin:

- sindicatului;
- reprezentantului salariaților;
- reprezentanților angajaților;
- organizațiilor care oferă sprijin juridic/social, după caz.

Ce pot face:

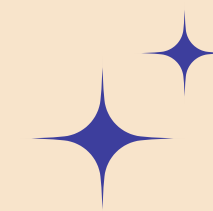
- te pot ajuta să înțelegi situația;
- pot discuta cu angajatorul;
- pot explica drepturile tale;
- te pot sprijini în formularea unei sesizări;
- în anumite condiții, te pot reprezenta sau asista.



Ține minte:

**A cere ajutor nu înseamnă că ești slab.
Înseamnă că îți protejezi drepturile.**

Ce trebuie să faci dacă te simți discriminat



În caz de discriminare/hărțuire urmează pașii:



PASUL 1 – Oprește-te și analizează; întreabă-te:

- „Am fost tratat diferit față de alții?”
- „Care a fost motivul?”
- „Are legătură cu o caracteristică personală protejată?”

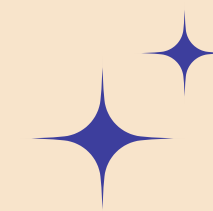
PASUL 2 – Notează ce s-a întâmplat, respectiv:

- data;
- ora;
- locul;
- persoanele implicate;
- ce s-a spus/făcut;
- cine a fost martor.



Ține minte:
Nu uita de dovezi!

Ce trebuie să faci dacă te simți discriminat



În caz de discriminare/hărțuire urmează pașii:



PASUL 3 – Păstrează dovezile:

Ca de exemplu:

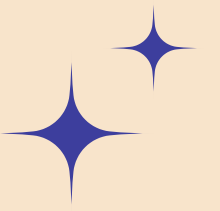
- mesaje;
- e-mailuri;
- documente;
- decizii;
- pontaje;
- evaluări;
- anunțuri;
- fotografii ale documentelor relevante;
- numele martorilor.



Ține minte

Fără dovezi este dificil ulterior să reconstruiești situația.

Ce trebuie să faci dacă te simți discriminat



Păstrează în mod organizat:

CE S-A ÎNTÂMPLAT → CÂND → CINE → CE DOVADĂ EXISTĂ

Exemplu:

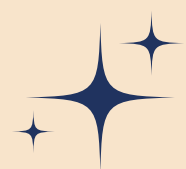


Situația	Data	Martor	Dovadă
Nu am fost inclus/ă la curs	12.02	Coleg X	e-mail
Am fost insultat/ă	25.05	Coleg Y	mesaj
Mi s-a modificat unilateral programul	08.08	Coleg Z	pontaj



Ține minte

Păstrează dovezile în mod legal și responsabil, fără să distribui public date personale sau informații confidențiale.



Ce să NU faci când apare un conflict

În caz de conflict:

- nu răspunde cu amenințări;
- nu distruge documente;
- nu falsifica dovezi;
- nu publica imediat pe rețelele sociale conversații sau date personale;
- nu semna documente pe care nu le înțelegi doar pentru că „așa ți s-a spus”;
- nu renunța la drepturile tale doar de teamă.

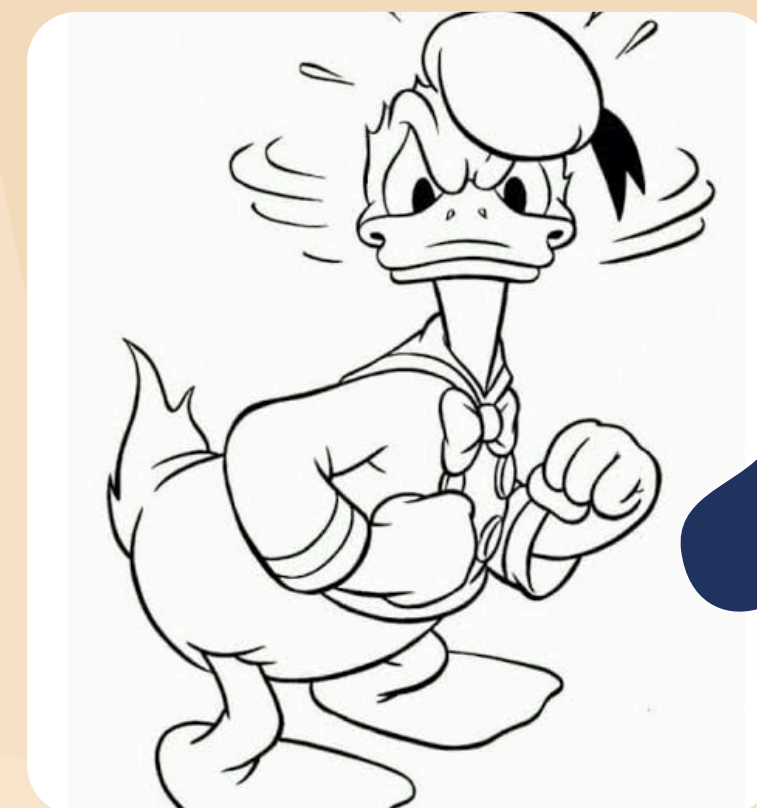
În schimb:

- păstrează calmul;
- cere explicații;
- solicită documentele în scris;
- notează ce se întâmplă;
- cere sprijin;
- sesizează instituția potrivită..



Nu trebuie să alegi între „tac” și „îmi pierd locul de muncă”.

Nu uita: Există proceduri și instituții la care poți apela!



*„Nu trebuie să cunoști toate legile. Este
suficient să știi că ai drepturi, să recunoști
atunci când acestea sunt încălcate și să știi
unde poți cere ajutor.”*

Cunoașterea drepturilor este primul pas.

Curajul de a cere ajutor este al doilea.

**Respectarea drepturilor tuturor este
responsabilitatea tuturor.**



 fpimmbv@yahoo.com

 www.fpimm.ro/ro/competente

1. JOBSCHOOL
CENTRU EDUCĂȚIONAL

Proiect cofinanțat din FSE+ Programul Educație și Ocupare 2021-2027

FPIMM
BRAȘOV