



Cofinanțat de Uniunea
Europeană



PROTECȚIA DIVERSITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ

*Proiect COMPETENTE – Cheia progresului durabil al angajaților,
SMIS 312752*



CUPRINS

- **Obiectivele managementului diversității**
- **Beneficiile protecției diversității la locul de muncă**
- **Bariere în calea protecției diversității la locul de muncă**
- **Măsuri care susțin diversitatea la locul de muncă**



OBIECTIVELE MANAGEMENTULUI DIVERSITĂȚII

- ✓ **Valorizarea caracteristicilor care diferențiază fiecare angajat**, inclusiv a stilului de îndeplinire a sarcinilor
- ✓ Crearea unui mediu care oferă **siguranță și încredere** fiecărui angajat
- ✓ **Tratamentul nediscriminatoriu al fiecărui angajat**, asigurarea participării depline a tuturor categoriilor de personal la activitățile profesionale și la cele outdoor



BENEFICIILE PROTECȚIEI DIVERSITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ



Cresterea implicării și încrederii tuturor angajaților, ca urmare a faptului că opiniile lor sunt luate în considerare

Fluctuație mai redusă a forței de muncă, datorită mediului de lucru care oferă siguranță și încredere fiecărui angajat

Creșterea reputației organizației, ca urmare a aplicării măsurilor de protejare a diversității la locul de muncă



BENEFICIILE PROTECȚIEI DIVERSITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ



Perspectivile diverse aduse de angajații cu caracteristici diferite, ceea ce permite **rezolvarea mai eficientă a problemelor** de la locul de muncă

Stimularea creativității și a soluțiilor inovatoare la locul de muncă, ca urmare a încurajării soluțiilor propuse de angajați pentru rezolvarea problemelor apărute la locul de muncă

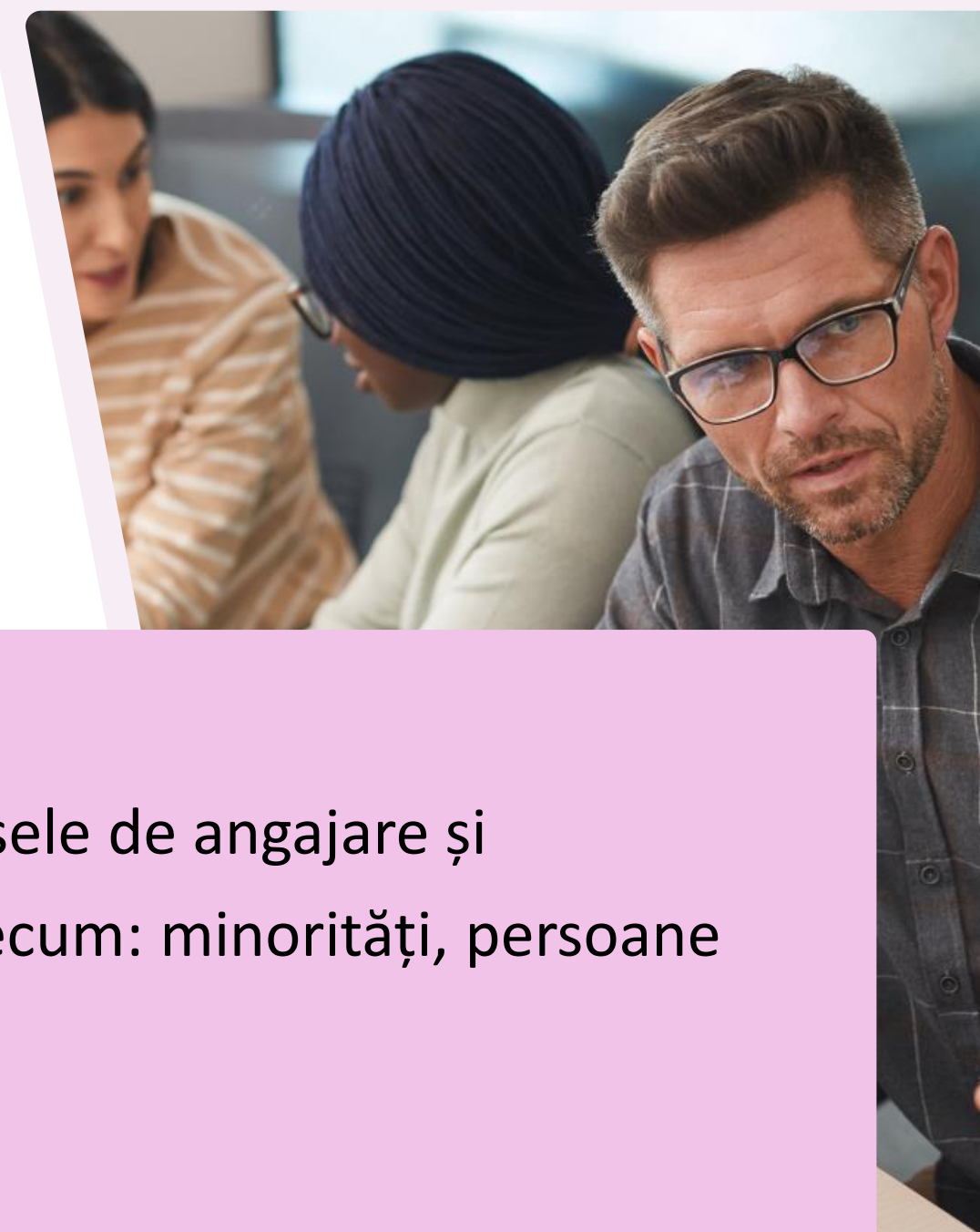
BARIERE ÎN CALEA PROTECȚIEI DIVERSITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ



Sindromul “Ca mine”

Tendința angajaților de a se asocia cu persoane similare și percepția că o persoană diferită este mai puțin capabilă să îndeplinească sarcini similare

Această percepție nejustificată poate afecta șansele de angajare și promovare în cazul grupurilor dezavantajate, precum: minorități, persoane în vârstă, persoane cu dizabilități etc.



BARIERE ÎN CALEA PROTECȚIEI DIVERSITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ



Stereotipurile

Reprezintă suprageneralizări referitoare la anumite grupuri de persoane, folosite pentru a clasifica întregul grup, bazate pe caracteristici precum: etnia, genul, rasa, naționalitatea etc.



Aceste credințe suprageneralizate se referă la comportamentul, aspectul sau abilitățile persoanelor care fac parte din grupul respectiv, ignorând individualitatea și putând duce la prejudecăți și discriminare.



BARIERE ÎN CALEA PROTECȚIEI DIVERSITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ

Percepția unor pierderi personale în cazul acordării de șanse egale la locul de muncă, putând apare o stare de anxietate legată de pierderea controlului și a privilegiilor de la locul de muncă în condițiile diversificării categoriilor de personal.

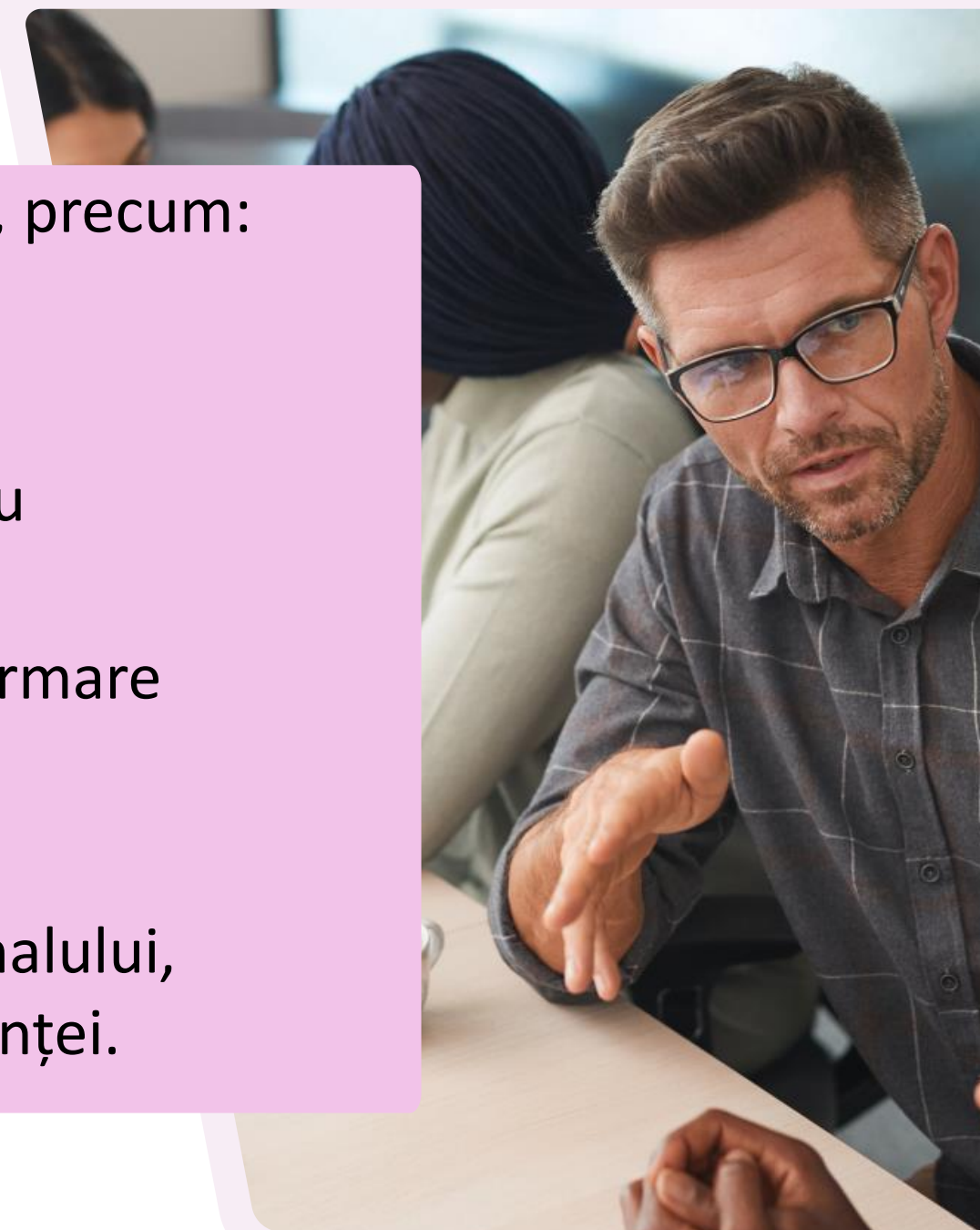
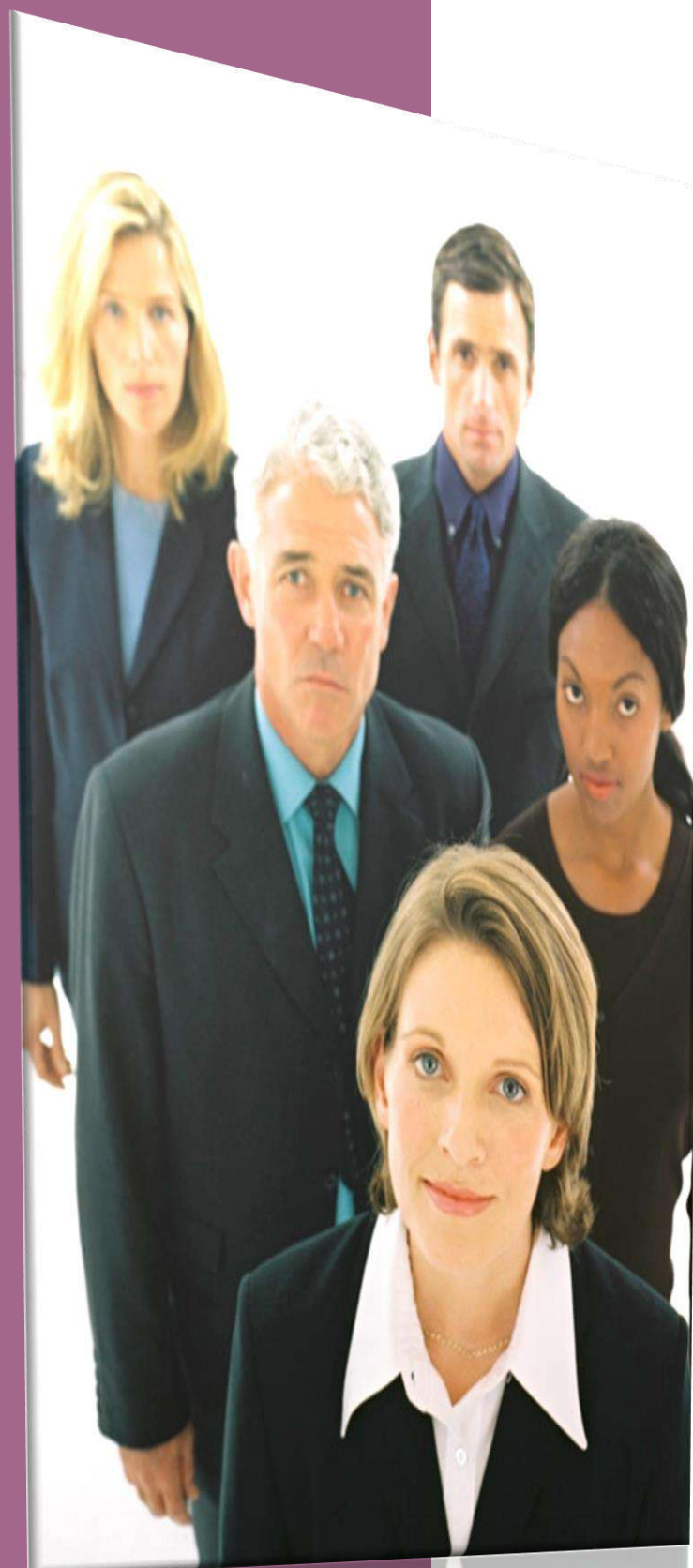
Ignoranța – necunoașterea prevederilor legale referitoare la egalitatea de șanse.



BARIERE ÎN CALEA PROTECȚIEI DIVERSITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ

Bariere in procesul de recrutare, angajare și promovare, precum:

- neutilizarea unor sisteme formale de recrutare,
- promovarea insuficientă a ofertei de locuri de muncă,
- neadaptarea mediului de lucru la nevoile persoanelor cu dizabilități,
- lipsa accesului angajaților la programe de mentorat / formare profesională
- lipsa oportunităților de dezvoltare a carierei,
- procese defectuoase de evaluare și promovare a personalului, aplicarea unor standarde diferite de evaluare a performanței.



MĂSURI CARE SUSȚIN DIVERSITATEA LA LOCUL DE MUNCĂ



- ❑ PROGRAME DE INFORMARE ȘI ASISTENȚĂ ADRESATE NOILOR ANGAJAȚI
- ❑ MENTORAT PENTRU ANGAJAȚII DIN GRUPURILE SUBREPREZENTATE
- ❑ PROGRAME DE INSTRUIRE PRIVIND DIVERSITATEA LA LOCUL DE MUNCĂ

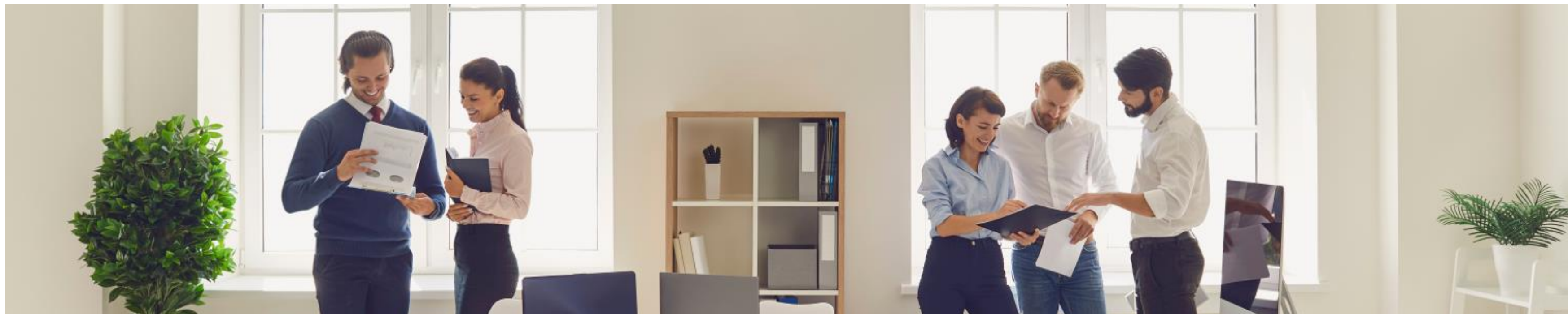
MĂSURI CARE SUSȚIN DIVERSITATEA LA LOCUL DE MUNCĂ



- ❑ ASIGURAREA ECHILIBRULUI ÎNTRE VIAȚA PERSONALĂ ȘI CEA PROFESIONALĂ
- ❑ POLITICI PRIVIND OPORTUNITĂȚILE EGALE ÎN PROCESUL DE RECRUTARE, selecție, ANGAJARE, PROMOVARE ȘI DEZVOLTARE PROFESIONALĂ
- ❑ REGULAMENTE INTERNE PRIVIND DIVERSITATEA LA LOCUL DE MUNCĂ

PROGRAME DE INFORMARE ȘI ASISTENȚĂ ADRESATE NOILOR ANGAJAȚI

Acestea au în vedere familiarizarea noilor angajați cu valorile promovate de companie și cu politica privind protecția diversității la locul de muncă, inclusiv informarea privind regulamentele interne aplicabile în cazul diversității.



MENTORAT PENTRU ANGAJAȚII DIN GRUPURILE SUBREPREZENTATE

Are în vedere împărtășirea experienței mentorului și îndrumarea angajaților din grupurile subreprezentate pentru a se integra cât mai bine la locul de muncă, pentru a-și construi conștiința de sine, pentru a-și cunoaște drepturile.



PROGRAME DE INSTRUIRE PRIVIND DIVERSITATEA LA LOCUL DE MUNCĂ

În cazul *managerilor*, instruirea poate avea în vedere tematici legate de: identificarea nevoilor specifice ale diferitelor grupuri de angajați, valorizarea opiniilor angajaților, gestionarea constructivă a situațiilor referitoare la protecția diversității la locul de muncă etc.

În cazul *angajaților*, tematicile abordate pot viza dezvoltarea competențelor legate de atitudinea empatică, auto-aprecierea, atitudinea flexibilă etc.





● ASIGURAREA ECHILIBRULUI ÎNTRE VIAȚA PERSONALĂ ȘI CEA PROFESIONALĂ

Acestea pot include:

- un program flexibil de lucru, astfel încât angajații să-și poată îndeplini obligațiile sociale
- încurajarea eficienței muncii angajaților, punând accentul pe rezultate
- încurajarea timpului pentru socializare, în vederea îmbunătățirii coeziunii echipei
- oferirea de sprijin financiar pentru creșterea copiilor
- oferirea de facilități pentru relaxare
- crearea unor limite de comunicare în afara programului de lucru



POLITICI PRIVIND OPORTUNITĂȚILE EGALE

Au drept scop oferirea accesului nediscriminatoriu al tuturor angajaților la resurse și oportunități de dezvoltare profesională, vizând:

Asigurarea unui mediu de lucru echitabil

- oportunități egale și criterii transparente în ceea ce privește recrutarea și promovarea
- acces egal al tuturor angajaților la oportunitățile de dezvoltare profesională
- salarizare bazată pe competență și performanță

Asigurarea de personal de suport pentru angajații cu nevoi speciale

Politici clare de combatere a discriminării și hărțuirii



REGULAMENTE INTERNE PRIVIND DIVERSITATEA LA LOCUL DE MUNCĂ

**DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI
ȘI ALE ANGAJAȚILOR**

**REGULI PRIVIND RESPECTAREA PRINCIPILUI
NEDISCRIMINĂRII ȘI ÎNLĂTURĂRII ORICĂROR
FORME DE ÎNCĂLCARE A DEMNITĂȚII**

**REGULI PRIVIND DISCIPLINA MUNCII, ABATERI
DISCIPLINARE ȘI SANȚIUNI APLICABILE**

**PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A CERERILOR ȘI
RECLAMAȚIILOR INDIVIDUALE ALE
SALARIAȚILOR**

PROMOVAREA CULTURII DIVERSITĂȚII ÎN COMPANII_EXEMPLE



IBM

“La IBM, susținem persoanele cu abilități diverse și potențialul neexploatat pe care îl aduc la locul de muncă. Ne dedicăm angajării, sprijinirii, educării și acceptării persoanelor cu toate tipurile de abilități.”



BRITISH AIRWAYS

Diferit în mod unic, valorizat în mod egal
“Celebrăm perspective, medii și experiențe diferite și recunoaștem că diversitatea este o forță puternică de schimbare. Dorim ca forța noastră de muncă să reflecte mai bine lumea în care trăim și comunitățile globale pe care le deservim.”

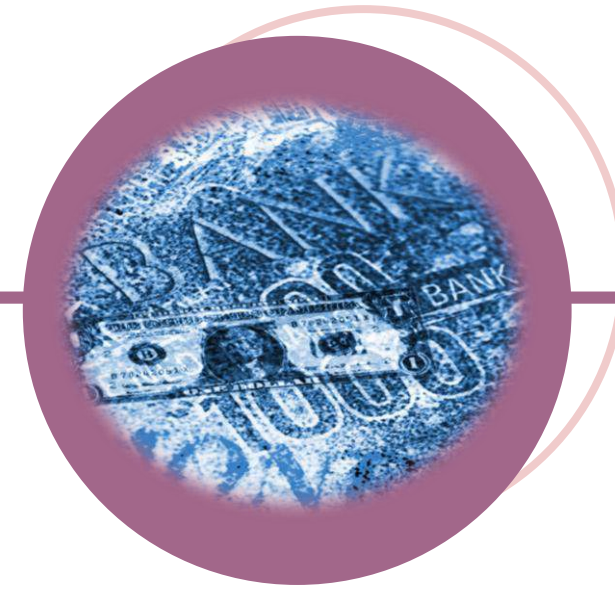
PROMOVAREA CULTURII DIVERSITĂȚII ÎN COMPANII_EXEMPLE



ADIDAS

Diversitatea ne ajută!

“Credem cu tărie că integrarea diversității, echității și incluziunii (DEI) în cultura și procesele noastre de gestionare a talentelor oferă angajaților noștri un sentiment de apartenență și brandului nostru un avantaj competitiv real.”



UBS

Să construim pe baza diferențelor

“Prin diversitate, înțelegem să recunoaștem și să apreciem culturile și perspectivele multiple din organizația noastră. Trebuie să construim pe baza acestor diferențe, pentru a produce echipe multi-culturale, care generează idei noi și soluții creative pentru clienții noștri, la rândul lor din ce în ce mai diverși.”



VĂ MULȚUMIM!

