



Cofinanțat de Uniunea
Europeană



DIVERSITATE, INCLUZIUNE ȘI NEDISCRIMINARE pentru TINERI

Proiect “TINERI IN MISCARE Măsurile active
pentru un viitor profesional sustenabil” ,
SMIS 336098”

1. JOBSCHOOL
CENTRU EDUCATIONAL

Proiect cofinanțat din FSE+





DIVERSITATEA

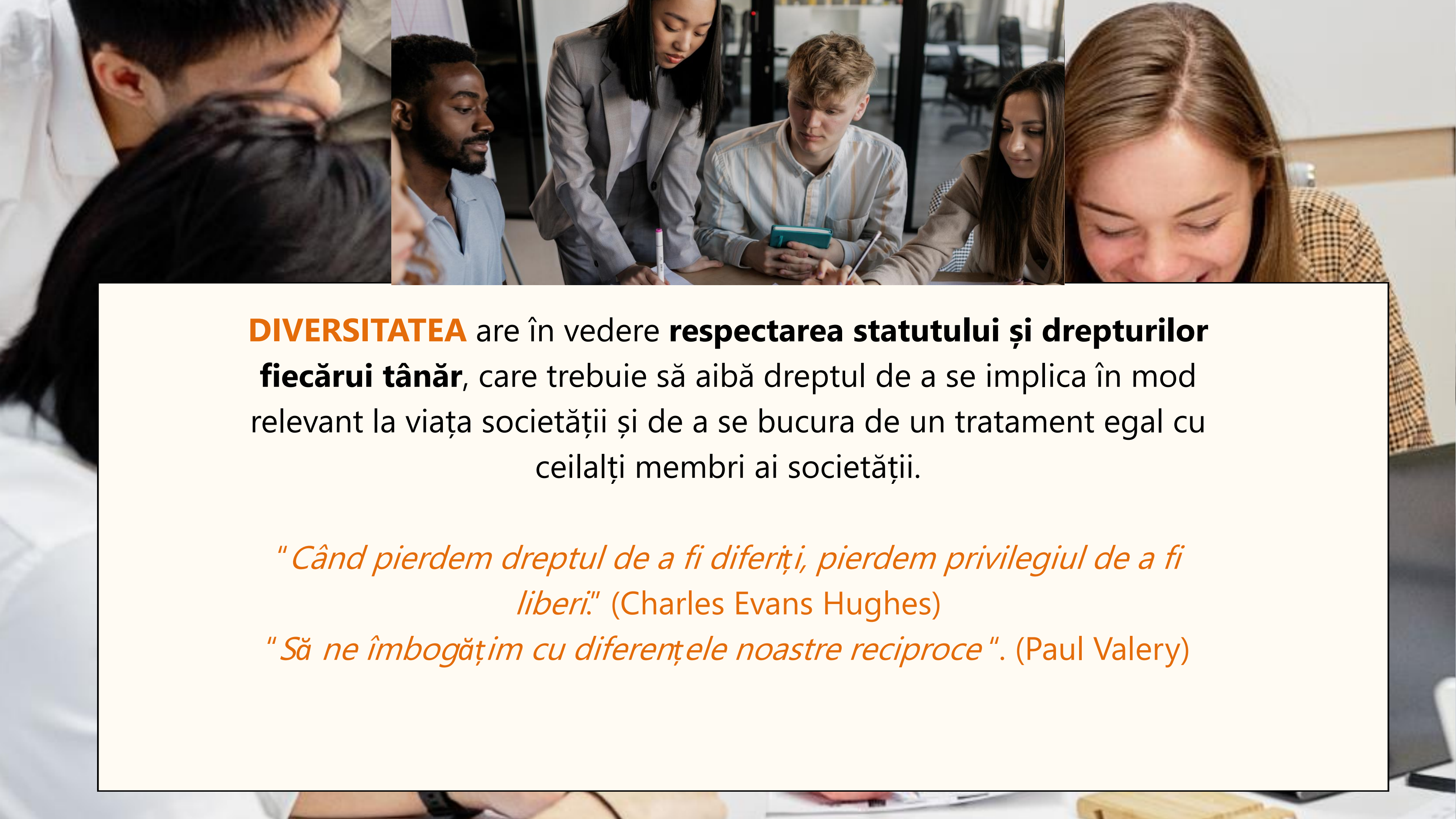
“Diversitate: arta gândirii independente împreună “.

(Malcolm Forbes)

“ Pentru a fi de neînlocuit, trebuie să fii diferit “. (Coco Chanel)

RECUNOAȘTEREA ASPECTELOR CARE NE
DIFERENȚIAZĂ FAȚĂ DE CEILALȚI
(ex. gen, etnie, naționalitate orientare
sexuală, etc.).

La locul de muncă, diversitatea poate
îmbrăca diverse forme: diferențe de etnie,
gen, rasă, naționalitate, vârstă, orientare
sexuală, mediu socio-economic etc.



DIVERSITATEA are în vedere **respectarea statutului și drepturilor fiecărui tânăr**, care trebuie să aibă dreptul de a se implica în mod relevant la viața societății și de a se bucura de un tratament egal cu ceilalți membri ai societății.

"Când pierdem dreptul de a fi diferiți, pierdem privilegiul de a fi liberi." (Charles Evans Hughes)

"Să ne îmbogățim cu diferențele noastre reciproce". (Paul Valery)



INCLUZIUNEA

Urmărește asigurarea participării depline la viața socială, **tratamentul egal**, fără excludere sau prejudecăți al fiecarui tânăr, în vederea valorificării depline a potențialului personal.

“Nu judecați oamenii după culoarea pielii lor, ci după caracterul lor”, Martin Luther King Jr.



NEDISCRIMINAREA

Reprezintă un drept fundamental, fiecare tânăr trebuind să aibe **șanse echitabile și corecte în accesarea oportunităților disponibile în cadrul societății**

Ex.: accesul echitabil la servicii de educație și sănătate, fără discriminări legate de sex, etnie, religie, rasă, origine socială, opinie politică etc.



Nediscriminarea – prevederi legale

Art. 5 Codul Muncii

Este interzisă "orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau fapta de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limba, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată".

Discriminarea directă – prevederi legale

Art. 5 Codul Muncii

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de **deosebire, excludere, restricție sau preferință**, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect **neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor** prevăzute în legislația muncii.





Discriminarea directă

- exemple

- ⇒ Acordarea de salarii diferite pentru angajații cu sarcini similare, pe baza unor criterii protejate (gen, vârstă etc.)
- ⇒ Refuzul angajării unei persoane calificate, bazat pe apartenența acesteia la o anumită etnie, rasă, religie etc.
- ⇒ Refuzul promovării unei persoane calificate și performante pe criterii legate de vârstă, gen etc.
- ⇒ Concedierea unei persoane pe motiv de dizabilitate.

Discriminarea indirectă – prevederi legale

Art. 5 Codul Muncii

(4) Constituie discriminare indirectă orice **prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră** care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.



Discriminarea indirectă

- exemple

- ⇒ Intrebările adresate femeilor la interviul de angajare referitoare la intenția de a avea copii în viitorul apropiat le pot dezavantaja pe cele care răspund afirmativ
- ⇒ Cerința de a vorbi la locul de muncă limba oficială la nivel de vorbitor nativ poate dezavantaja vorbitorii de limbi minoritare.
- ⇒ Interzicerea nejustificată a posibilității de a lucra cu program parțial sau de la distanță poate afecta persoanele cu dizabilități sau pe cele cu responsabilități familiale (copii mici, vârstnici în întreținere)





Hărțuirea

– prevederi legale

Art. 5 Codul Muncii

(5) *Hărțuirea* constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care are ca scop sau ca efect **lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.**

Hărțuirea – exemple



- ⇒ Aplicarea unui tratament diferit față de alți angajați
- ⇒ Crearea de presiuni prin supraveghere excesivă
- ⇒ Impovărarea angajatului cu prea multe sarcini, care pot duce la epuizarea sa
- ⇒ Intimidarea prin limbaj sau gesturi
- ⇒ Izolarea angajatului față de colegii săi, fie fizic, fie prin alocarea de sarcini astfel încât să nu poată interacționa cu colegii săi
- ⇒ Refuzul de a alocă sarcini angajatului, astfel încât să fie demotivat și să fie nevoit să-și caute alt loc de muncă



Discriminarea prin asociere – prevederi legale

Art. 5 Codul Muncii

(6) *Discriminarea prin asociere* constă din orice **act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane** care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este **asociată sau prezumată a fi asociată** cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.



Discriminarea prin asociere – exemple

- ⇒ Excluderea din proiecte sau neglijarea solicitării acordării de concediu flexibil unui angajat cu obligații familiale (persoane în întreținere)
- ⇒ Refuzul promovării unui angajat care are un partener care aparține unei minorități etnice
- ⇒ Aplicarea unui tratament nefavorabil la locul de muncă în cazul unui salariat care are un copil cu dizabilități



Victimizarea – prevederi legale

Art. 5 Codul Muncii

(7) Constituie victimizare orice **tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare** a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a **dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare**, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

Nediscriminarea – prevederi legale

Art. 5 Codul Muncii

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.



Nediscriminare – prevederi legale

Art. 6 Codul Muncii

- (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază **de condiții de muncă adecvate** activității desfășurate, de **protecție socială**, de **securitate și sănătate în muncă**, precum și de **respectarea demnității și a conștiinței sale**, fără nicio discriminare.
- (2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute **dreptul la negocieri colective**, **dreptul la protecția datelor cu caracter personal**, precum și **dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale**.



Nediscriminare – prevederi legale

Art. 6 Codul Muncii

(3) Pentru **munca egală sau de valoare egală** este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate **elementele și condițiile de remunerare**.

(4) În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de **protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului**.



Nediscriminare – prevederi legale

Art. 6 Codul Muncii

(5) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (4) se poate adresa instanței de judecată competente cu o **cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers**, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.



CUM ESTE PROMOVATĂ DIVERSITATEA, INCLUZIUNEA ȘI NEDISCRIMINAREA LA LOCUL DE MUNCĂ

APLICAREA UNOR CRITERII CLARE ȘI OBIECTIVE
PENTRU RECRUTAREA, ANGAJAREA ȘI
PROMOVAREA PERSONALULUI, BAZATE PE
COMPETENȚE ȘI PERFORMANȚE

RECUNOAȘTEREA ȘI RECOMPENSAREA
ANGAJAȚILOR PERFORMANȚI, INDIFERENT DE
CATEGORIE SOCIALĂ



CUM ESTE PROMOVATĂ DIVERSITATEA, INCLUZIUNEA ȘI NEDISCRIMINAREA LA LOCUL DE MUNCĂ

**ACCESUL EGAL AL TUTUROR SALARIAȚILOR LA
OPORTUNITĂȚILE DE DEZVOLTARE
PROFESIONALĂ ȘI AVANSARE ÎN CARIERĂ**

**OFERIREA DE CONSILIERE ȘI SPRIJIN
ANGAJAȚILOR CARE SE CONFRUNTĂ CU
PROBLEME PROFESIONALE ȘI/SAU PERSONALE**



CUM ESTE PROMOVATĂ DIVERSITATEA, INCLUZIUNEA ȘI NEDISCRIMINAREA LA LOCUL DE MUNCĂ

IMPLEMENTAREA DE PROCEDURI CARE SĂ
SPRIJINE UN MEDIU DE LUCRU DESCHIS ȘI
ECHITABIL PENTRU TOȚI ANGAJAȚII

DERULAREA DE PROGRAME DE INFORMARE
REFERITOARE LA DIVERSITATE, INCLUZIUNE ȘI
NEDISCRIMINARE

CHESTIONAREA ANGAJAȚILOR PRIVIND
PERCEPTIA APLICĂRII ACESTOR CONCEPTE LA
LOCUL DE MUNCĂ



BENEFICIILE DIVERSITĂȚII ȘI INCLUZIUNII LA LOCUL DE MUNCĂ



Conform [raportului „Diversity Wins” al McKinsey](https://ccsint.com/ro/blog/diversitatea-si-incluziunea-la-locul-de-munca/), companiile clasate în cel mai înalt segment în ceea ce privește diversitatea de gen în rândul echipelor executive aveau cu 25% mai multe șanse de a obține o rentabilitate peste medie, comparativ cu cele din cel mai scăzut segment (<https://ccsint.com/ro/blog/diversitatea-si-incluziunea-la-locul-de-munca/>)



BENEFICIILE DIVERSITĂȚII ȘI INCLUZIUNII LA LOCUL DE MUNCĂ

CREȘTEREA ANGAJAMENTULUI ȘI ÎNCREDERII ANGAJATILOR, ca urmare a unui mediu deschis de lucru, care protejează diversitatea și încurajează colaborarea.

PERSPECTIVE NOI, UN GRAD RIDICAT DE INOVARE

Echipele diverse aduc o multitudine de perspective și experiențe, respectiv pot identifica oportunități pe care un grup omogen nu le poate identifica.

ÎMBUNĂTĂȚIREA PROCESULUI DECIZIONAL, ca urmare a luării în considerare a unor nevoi și perspective diverse.



BENEFICIILE DIVERSITĂȚII ȘI INCLUZIUNII LA LOCUL DE MUNCĂ

PERFORMANȚE ÎMBUNĂTĂȚITE,
ca urmare a stimulării inovării la
locul de muncă.

REZERVA DE TALENTE, angajații
din diferite categorii sociale
deținând competențe
transversale și socio-culturale
mai diverse.

REPUTAȚIE MAI BUNĂ
Promovarea diversității la locul de
muncă îmbunătățește reputația
companiei.

Vă mulțumim



+40 268 325 654



www.fpimm.ro



Brasov

