



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității “

Denumire Apel: "Ține pasul" - Regiuni mai puțin dezvoltate

Obiectiv specific: ESO4.7. „Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale (FSE+)“

Apelul: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36 - "Ține pasul" - Regiuni mai puțin dezvoltate

Cod SMIS: 313023

Titlul proiectului: Îndrăznește! Ține pasul în carieră!

GESTIONAREA SITUAȚIILOR DE DISCRIMINARE PE PIAȚA MUNCII/LA LOCUL DE MUNCĂ

GHID PRACTIC PENTRU ANGAJAȚI



PREZENTA OPERAȚIUNE ESTE SPRIJINITĂ ÎN CADRUL FSE+





CUPRINS

I. CE REPREZINTĂ DISCRIMINAREA?.....	2
DISPOZITII LEGALE PRIVIND DISCRIMINAREA.....	5
FORMELE DISCRIMINĂRII.....	9
II. CUM SE MANIFESTĂ DISCRIMINAREA PE PIAȚA MUNCII ȘI LA LOCUL DE MUNCĂ.....	11
III. CE POT FACE ANGAJAȚII PENTRU A GESTIONA ÎN MOD EFICIENT SITUAȚIILE DE DISCRIMINARE CU CARE SE POT CONFRUNTA PE PIAȚA MUNCII/LA LOCUL DE MUNCĂ?.....	16



I. Ce reprezintă discriminarea?

Conform Dicționarului Explicativ al Limbii Române, discriminarea este o distincție făcută între două sau mai multe obiecte, idei etc. sau o politică prin care un stat sau o categorie de cetățeni ai unui stat sunt lipsiți de anumite drepturi pe baza unor considerente etnice, rasiale, sexuale, religioase etc. sau chiar acordarea unui tratament favorabil unui grup, categorii sociale pentru a-l ajuta să devină egal cu celelalte.

În sociologie, termenul "discriminare" se referă la tratamentul defavorabil al unui individ sau al unui grup de indivizi bazat pe apartenența lor la o anumită "clasă" sau "categorie". În conformitate cu definiția Națiunilor Unite, "comportamentele discriminatorii pot lua multe forme, dar toate implică o anume formă de excludere sau respingere sau de tratament inegal". În România, potrivit Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, prin discriminare înțelegem orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare.



Conform Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu completările și modificările ulterioare, criteriile de discriminare la nivel național sunt:

- Rasa;
- Naționalitate;
- Etnie;
- Limbă;
- Religie;
- Categorie socială;
- Convingeri;
- Sex;
- Orientare sexuală;
- Vârstă;
- Handicap;
- Boală cronică necontagioasă;
- Infecțare HIV;
- Aparența la o categorie defavorizată:

·orice alt criteriu care are ca scop sau efect 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.



În concluzie, discriminarea implică să...

- faci diferențe între persoane, grupuri și comunități, în dezavantajul unora dintre acestea;
- tratezi preferențial anumite persoane, grupuri, comunități, în comparație cu altele, acordându-le privilegii primelor și dezavantajându-le pe ultimele.
- excluzi anumite persoane, grupuri și comunități de la activități, beneficii și drepturi conferite de lege;
- restricționezi unele drepturi și libertăți conferite de lege unor persoane, grupuri și comunități.



Dispoziții legale privind discriminarea

La nivel european

Legislația europeană în domeniul non-discriminării este fundamentată pe Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) și pe diverse directive adoptate de instituțiile Uniunii Europene.

- **Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene (2000)**

- o Articolul 21: Interzicerea discriminării bazate pe gen, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie, convingeri, opinii politice sau de altă natură, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală.

- **Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE)**

- o Articolul 10: Uniunea urmărește combaterea discriminării pe criterii de gen, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală în definirea și implementarea politicilor și acțiunilor sale.

- **Directiva Consiliului 2000/43/CE privind egalitatea de tratament între persoane, indiferent de origine rasială sau etnică**

- o Prevede interzicerea discriminării directe sau indirecte bazate pe rasă sau origine etnică în diverse domenii: ocuparea forței de muncă, educație, accesul la bunuri și servicii.



- **Directiva Consiliului 2000/78/CE de stabilire a unui cadru general pentru egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă**
 - o Protejează împotriva discriminării bazate pe religie, convingeri, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală.
- **Directiva 2006/54/CE privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între bărbați și femei în materie de muncă și ocupare**
 - o Reglementează egalitatea de gen în ceea ce privește condițiile de muncă, remunerarea și avansarea în carieră.
- **Directiva 2014/54/UE privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul libertății de circulație**
 - o Include măsuri împotriva discriminării lucrătorilor migranți în Uniunea Europeană.

La nivel național

- **Constitutia Romaniei** – care garanteaza egalitatea intre cetateni si prevede drepturi egale pentru toti oamenii, fara deosebire de rasa, nationalitate, origine etnica, limba, religie, sex, apartenenta politica, avere sau origine sociala. Mai mult, Constitutia Romaniei garanteaza egalitatea cetatenilor in fata legii si a autoritatilor publice, fara privilegii si fara discriminari;



- **Codul Muncii** - prevede principiul egalității de tratament față de toți salariații și se interzice orice discriminare directă sau indirectă față de salariat. Tot în Codul Muncii, este prevăzut că se consideră discriminare față de un angajat orice acte și fapte de excludere care au ca scop sau efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii drepturilor prevăzute de legislația muncii prin restricție sau preferință ori diferențiere, bazate pe criterii de sex, vârstă, apartenență, rasă, culoare, opțiune politică, origine socială, handicap. Tot o formă de discriminare o reprezintă și orice acte și fapte întemeiate pe alte criterii de diferențiere a angajaților decât competența profesională. Începând cu iulie 2020, Codul Muncii include noțiunile de hărțuire la locul de muncă, victimizare și discriminare prin asociere. Aceste fapte dacă sunt dovedite, se sancționează cu amendă de la 1.000 la 20.000 de lei. Prin aceste modificări, este sancționată și concedierea discriminatorie, cu amendă între 1.000 și 20.000 de lei.
- **Ordonanța de Guvern 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;** Reglementează prevenirea și sancționarea discriminării directe și indirecte, hărțuirii, victimizării și segregării în diverse domenii: muncă, educație, sănătate, acces la servicii publice și alte drepturi fundamentale.
- **Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;**
- **Ordonanța de urgență nr. 45/2020 pentru completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;**
- **Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.**



- **Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap**
Include măsuri pentru prevenirea discriminării persoanelor cu dizabilități și pentru asigurarea accesului acestora la educație, muncă și alte servicii.
- **Legea nr. 62/2011 a dialogului social**
Prevede drepturile și obligațiile părților implicate în relațiile de muncă, incluzând măsuri împotriva discriminării sindicale.
- **Hotărârea Guvernului nr. 997/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale pentru promovarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și prevenirea violenței domestice (2022-2027)**
Prevede obiective și măsuri concrete pentru combaterea discriminării de gen.
- **Deciziile Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)**
CNCD este instituția-cheie în aplicarea legislației anti-discriminare din România. Deciziile și recomandările sale sunt parte integrantă a cadrului de reglementare.

Aceste acte normative asigură un cadru legal robust atât la nivel european, cât și național, pentru a combate discriminarea și pentru a promova egalitatea de șanse în diverse domenii.



FORMELE DISCRIMINĂRII

Conform Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, formele discriminării sunt:

· **DISCRIMINAREA DIRECTĂ** reprezintă tratarea mai puțin favorabilă a unei persoane/grup față de alte persoane/grupuri pe baza unui criteriu de discriminare, diferențiere care aduce atingere exercițiului unui drept sau interes legitim.

· **DISCRIMINAREA INDIRECTĂ** reprezintă aplicarea unor reguli sau a unor practici tuturor persoanelor/grupurilor, fără deosebire, dar care, dezavantajează persoana sau grupul caracterizat. Discriminarea indirectă este reprezentată de orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele generate, favorizează sau defavorizează nejustificat, supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de altele care se află în situații egale. Discriminarea indirectă este mai puțin sesizabilă.

· **DISCRIMINAREA MULTIPLĂ** - Survine atunci când o persoană sau un grup de persoane sunt tratate diferențiat, într-o situație egală, pe baza a două sau a mai multor criterii de discriminare, cumulativ.



· **DISCRIMINAREA PRIN ASOCIERE** reprezintă tratarea mai puțin favorabilă a unei persoane față de alte persoane pe baza unei caracteristici protejate care aparține cuiva cu care este asociată aceasta, cum ar fi un membru al familiei, un prieten sau coleg. Discriminarea prin asociere presupune orice act de discriminare săvârșit împotriva unei persoane care nu face parte dintr-o categorie vulnerabilă la discriminare, dar este asociată cu aceasta.

· **DISPOZIȚIA DE A DISCRIMINA (ORDINUL DE A DISCRIMINA)** - este considerată a fi tot o formă de discriminare și reprezintă un ordin primit de o persoană sau un grup de persoane de la o altă persoană sau grup de persoane pentru a discrimina. Instigarea la discriminare reprezintă încurajarea sau ordinul de a discrimina pe cineva care vine, de regulă, din partea unei persoane care se afla într-o poziție de putere (inclusiv formator de opinie), indiferent dacă discriminarea a avut loc sau nu.

· **HĂRȚUIREA** reprezintă orice comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, 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. Hărțuirea este o formă gravă de discriminare.

· **VICTIMIZAREA** este definită ca orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în instanță sau la instituțiile competente, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.



II. Cum se manifestă discriminarea pe piața muncii și la locul de muncă?

A. Discriminarea pe piața muncii

Egalitatea de șanse pe piața muncii, așa cum este reglementată în România și la nivelul statelor Uniunii Europene, se referă la accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea unei profesii, pe baza pregătirii;
- angajarea și promovarea pe orice post sau loc de muncă vacant, la orice nivel de ierarhie profesională, pe baza competențelor;
- informare și consiliere profesională;
- calificare, perfecționare și posibilitatea dezvoltării profesionale;
- condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, potrivit reglementărilor în vigoare;
- plată egală la muncă egală;
- acces la beneficii extrasalariale sau măsuri de protecție socială.

În realitate, aceste principii sunt adesea încălcate, majoritatea cazurilor de discriminare fiind cele clasice bazate pe gen, vârstă, arie geografică, religie, orientare sexuală, boli cronice sau potențial transmisibile sau diferite grade de handicap.



Vârsta nu poate să fie un criteriu de angajare sau concediere, atât timp cât competențele persoanei în cauză corespund cerințelor postului. Cu toate acestea, discriminarea pe criterii de vârstă este o practică frecventă în România, cea mai bună dovadă în acest sens fiind stimulentele și avantajele pe care le primesc angajatorii pentru contractele de muncă încheiate cu persoane cu vârsta de peste 50 de ani.

Discriminarea pe criterii de gen reprezintă o formă de marginalizare socială și creează prejudicii demnității umane. Cel mai adesea pe piața muncii sunt discriminate femeile, cauzele principale fiind ideile preconcepute ale angajatorilor față de calitatea forței de muncă feminine și a productivității lor, luându-se în calcul faptul că activitatea acestora poate fi întreruptă de căsătorie sau de nașterea și îngrijirea copiilor. Există două forme principale de discriminare a femeilor:

- segregarea profesională, prin care femeile au un acces mai scăzut la anumite posturi;
- discriminare prin nivelul de salarizare, respectiv pentru prestarea unei munci similare cantitativ și calitativ, femeile primesc o plată diferențiată față de bărbați.

Întrebările referitoare la statutul social, la perspectivele legate de viața privată, adresate la angajare, la promovarea în funcție sau în oricare alte situații, sunt considerate ilegale de către specialiștii în domeniul combaterii discriminării.

Există și unele situații legate de relațiile de muncă nu pot fi considerate forme de discriminare. Astfel, preponderența femeilor sau a bărbaților în anumite domenii, preferința pentru personalul cu experiență (vârstnic) sau pentru flexibilitate (tineri), pentru forța bărbaților, respectiv pentru abilitatea către organizare și atenția la detalii a femeilor sunt justificate și nu pot fi considerate discriminatorii, în raport cu o anumită meserie sau profesie.



B. Discriminarea la locul de muncă

Discriminarea la locul de muncă se referă la un tratament diferit care defavorizează o persoană sau un grup, în comparație cu o altă persoană sau un grup, în situații similare. Discriminarea la locul de muncă se manifestă sub diverse forme:

- în relațiile dintre angajați, dintre aceștia și superiorii lor și în cele dintre angajați și angajatori;
- la stabilirea și schimbarea condițiilor de muncă;
- în momentul stabilirii salariului;
- la stabilirea sarcinilor de serviciu și a responsabilităților;
- atunci când se fac selecții pentru programe de formare și dezvoltare profesională;
- la promovare;
- la concediere;
- în relațiile cu clienții etc.



Fenomene nou definite de discriminare la locul de muncă: mobbing și bullying

Două forme particulare ale discriminării indirecte la locul de muncă sunt cele de mobbing și bullying. Acestea sunt comportamente discriminatorii la adresa cuiva, repetate pe o perioadă mai lungă de timp.

Mobbingul presupune acțiuni de agresivitate psihologică la locul de muncă: ignorare completă, izolare, atacuri la persoană, umilire, ridiculizare, critici nefondate și altele. Aceste acțiuni pot fi realizate de un șef, coleg sau mai mulți colegi pentru a determina victima să accepte condiții incorecte de lucru și salarizare sau să părăsească compania, în cazul în care concedierea nu se poate face cu motive întemeiate. Se întinde pe o perioadă de minim 6 luni și poate afecta starea psihică sau de sănătate a victimei, precum și cea socială.

Fenomenul de **bullying** constă în comportamentul abuziv din punct de vedere psihologic, verbal sau fizic, caracterizat prin dorința de a umili pe cineva, această acțiune poate fi realizată de un superior sau manager. Poate apărea din dorința superiorului de a-și consolida poziția și este un fenomen ce se poate întâmpla o singură dată sau în mod repetat.



Consecințele acestor fenomene asupra victimei pot fi multiple:

- scăderea eficacității;
- reducerea performanței;
- diminuarea stimei de sine;
- anxietate și depresie;
- șomaj;
- afectarea reputației etc.



III. Ce pot face angajații pentru a gestiona în mod eficient situațiile de discriminare cu care se pot confrunta pe piața muncii/la locul de muncă?

Cunoașterea prevederilor legale în materie de drepturi ale angajaților și înțelegerea fenomenului general de discriminare reprezintă una dintre principalele căi prin care această lacuna socială poate fi limitată.

O altă soluție este reacția angajatului, pe căile legale, atunci când este victima discriminării în oricare dintre formele ei.

Instituția care se ocupă de soluționarea situațiilor de discriminare pe piața muncii/la locul de muncă este Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. Persoana care se consideră discriminată la serviciu poate sesiza CNCD, iar completarea Codului Muncii, prin modificările din iulie 2020, aduce o mai mare responsabilizare a angajatorului și oferă angajaților discriminați mai multe căi de reacție.

Începând cu anul 2010, au fost introduse în Contractul Colectiv de Muncă Unic, prevederi legate de violență, hărțuire la locul de muncă (mobbing și bullying). Aceste prevederi nu se regăsesc în toate Regulamentele de Organizare și Funcționare din instituțiile publice și private, dar codurile de bună practică în relațiile profesionale, care includ și elemente de prevenire și combatere a discriminării și hărțuirii psihologice, sunt din ce în ce mai des întâlnite.



În materia raporturilor de muncă, Inspekția Muncii, instituție aflată în subordinea Ministerului Muncii are un rol esențial pentru a veghea la implementarea și respectarea legislației referitoare la relațiile de muncă, inclusiv pentru prevenirea și combaterea discriminării.

Situațiile de discriminare care pot fi probate sunt contravenții și se sancționează cu amenzi de la 1.000 lei la 30.000 lei, iar persoana în cauză poate primi despăgubiri în urma unei decizii judecătorești. Acțiunile în instanță, demarate de cei care se consideră discriminați, sunt scutite de taxa de timbru și beneficiază de termene rapide de judecată.



SFATURI PRACTICE

PENTRU CEI CE SE SIMT DISCRIMINAȚI PE PIAȚA MUNCII/LA LOCUL DE MUNCĂ

1.**INFORMEAZĂ-TE!!!!** Primul lucru pe care trebuie să îl faci este să te documentezi privind tipul de discriminare la care ești supus/ă. Poți citi Codul Muncii, articole de profil, poți cere informații suplimentare de la instituții precum Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse, ONG-uri de profil etc.

2.**COMUNICĂ ÎN MOD DESCHIS!** S-ar putea să te simți discriminat/ă, iar cei care te-au supus unui astfel de tratament să fi făcut acest lucru fără intenție/din greșeală. Încearcă să discuți despre acest lucru cu cei implicați/cu superiorii ierarhici/departamentul de resurse umane/managementul companiei, comunicând ce s-a întâmplat, ce efecte are asupra ta și exprimându-ți dorința de a înțelege și soluționa situația.

NOTA: În cazul în care este vorba de comportamente discriminatorii care se repetă, notează-ți data, ora, ceea ce ți-a spus agresorul, persoanele care au asistat la astfel de situații. În cazul în care acest lucru a avut loc în scris, păstrează orice email, manuscris sau sms care poate face dovada unui comportament necorespunzător.



3.ADRESEAZĂ-TE ORGANIZAȚIILOR DE PROFIL! În cazul în care situația persistă și nu se rezolvă în interiorul companiei, poți apela și la instanțele de judecată. Dar în acest caz este de preferat să discuți cu instituții/organizații anti-discriminare pentru a te informa și, mai ales, cu un avocat – pentru a te asigura care este cadrul legal care îți susține poziția.

4.CAUTĂ UN ALT LOC DE MUNCĂ! Dacă toate acțiunile tale nu au avut ca rezultat încetarea formelor de discriminare la care ai fost supus/ă, probabil vrei să părăsești compania respectivă. Îți recomandăm să îți cauți mai întâi alt loc de muncă.

3.LA ANGAJARE, INFORMEAZĂ-TE DESPRE TOATE DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE TALE ȘI ALE ANGAJATORULUI, menționate în contractul de muncă și în regulamentele interne. Clarifică tot ce ține de salarizare, beneficii, program de lucru, siguranța la locul de muncă, atribuții și încadrarea profesională, șanse de promovare și de dezvoltare profesională, concedii și reguli în caz de demisie sau concediere etc.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



INSTITUȚII SPECIALIZATE ÎN LUPTA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII

CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

PIAȚA VALTER MĂRĂCINEANU NR.1-3, 010155
BUCUREȘTI, SECTOR 1

TEL.: 021 312 65 78, 021 312 65 79

FAX: +4 021.312.65.85

WEBSITE: (SE POT FACE SI SESIZARI ONLINE)

WWW.CNCD.ORG.RO

E-MAIL: CNCD@CNCD.ORG.RO

SUPPORT@CNCD.RO

AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATE DE ȘANSE

INTRAREA CAMIL PETRESCU NR. 5, SECTOR 1,
BUCUREȘTI, ROMÂNIA

TEL.: +4 021 313 00 59, FAX: +4 021 367 24 06

WEBSITE: WWW.ANES.GOV.RO

E-MAIL: SECRETARIAT@ANES.GOV.RO





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



TITLUL PROIECTULUI: ÎNDRĂZNEȘTE! ȚINE PASUL ÎN CARIERĂ!

COD SMIS: 313023

EDITORUL MATERIALULUI: SC INTRATEST SA

DATA PUBLICĂRII: FEBRUARIE 2025

Acest material a fost realizat și editat în cadrul proiectului POCU/726/6/12/136204 - "Centrul de servicii integrate de dezvoltare profesională START CNC" și tipărit în cadrul proiectului PEO "Îndrăznește! Ține pasul în carieră!" cod SMIS 313023



PREZENTA OPERAȚIUNE ESTE SPRIJINITĂ ÎN CADRUL FSE+