

“Angajați și antreprenori pregătiți pentru schimbare în întreprinderi din sectoare economice cu potențial competitiv”

Beneficiar: SC IPA SA - Societate comercială pentru cercetare, proiectare și producție de echipamente și instalații de automatizare

Cod apel: POCU/227/3/8/Creșterea numărului de angajați care beneficiază de noi instrumente, metode, practici etc, de management al resurselor umane și de condiții de lucru îmbunătățite în vederea adaptării activității la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC/ domeniilor de specializare inteligenta conform SNCDI

Cod proiect: 118020

Componenta: Romania profesională - Resurse umane competitive

Axa prioritară: Locuri de muncă pentru toți

Valoarea totală a proiectului: 1.641.931,43 lei

Valoarea finanțării nerambursabile: 1.559.804,16 lei

Perioada desfășurare: 17 Mai 2018 - 16 Mai 2019

Date de contact:

Tel/fax: 0251/418882

e-mail: romaniaprofesionala@ipacv.ro

website: www.ipacv.ro/romaniaprofesionala

<https://www.facebook.com/RomaniaProfesionala.SVOItenia>

Redactat de: SC IPA SA - Societate comercială pentru cercetare, proiectare și producție de echipamente și instalații de automatizare

Data **publicării**: Septembrie 2018

SC IPA SA Bucuresti - Calea Floreasca nr.169, Bucuresti, Romania
SC IPA SA, sucursala CIFATT Craiova - Str. Stefan cel Mare nr.12, Craiova, Dolj, Romania

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României



Informare și constientizare privind aplicarea nediscriminării în relațiile de muncă

“Toate ființele se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi”, proclamă primul articol al Declarației Universale a Drepturilor Omului din 1948



“Nu toți avem același talent, dar toți ar trebui să avem șanse egale pentru a ne dezvolta propriul talent”

(John F. Kennedy)



DISCRIMINAREA

Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare. Criteriile stabilite de legislația românească sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și 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.

Legislație

Conform Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea discriminării, faptele de discriminare constituie contravenție și pot fi sancționate ca atare.

Constituția României prevede la articolul 16: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”

Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea discriminării dispune:

Art. 2 - (1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și 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.

Ce pot face responsabilii de resurse umane?

- formulează reguli și principii pe care le introduce în documentele interne,
- popularizează în rândul angajaților regulile și principiile legate de nediscriminare și egalitate de șanse
- se implică în procesele de soluționare amiabilă a diverselor plângeri cu privire la comportamente nediscriminatorii

SESIUNI DE CONSTIENTIZARE

Vor fi organizate 5 sesiuni de conștientizare a importanței promovării egalității de șanse și nediscriminării la locul de muncă. Dintre temele prezentate la aceste sesiuni se menționează:

- locul de muncă să fie alocat angajatului fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dizabilități sau orientare sexuală, principiul egalității aplicându-se în toate domeniile conexe muncii: perfecționare, accesul la servicii, bunuri, etc.

Se va scoate în evidență faptul că egalitatea de șanse este principiul universal care are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane la activitatea economică, la locul de muncă, manifestată prin:

- plata egală pentru muncă de valoare egală,
- tratament egal la locul de muncă,
- tratament egal cu privire la sistemul de securitate socială,
- tratament egal pentru angajați pe cont propriu,
- protecția maternității,
- organizarea timpului de lucru,
- concediu parental,
- nediscriminarea lucrătorilor cu normă redusă

Dacă întreprinderea dumneavoastră își desfășoară activitatea în regiunea Sud Vest Oltenia nu ezitați să ne contactați.

Atât săvârșirea unor fapte de discriminare, cât și tolerarea lor în cadrul firmei poate duce la:

- plata unor amenzi sau a unor despăgubiri civile pentru daune materiale sau morale acordate de instanța civilă persoanei discriminate.
- o condamnare pentru discriminare poate însemna „publicitate negativă”.
- scăderea productivității angajaților care se simt discriminați
- se pot pierde clienții care nu sunt tratați corespunzător
- angajații angrenați în conflicte legate de nediscriminare au tendința de a părăsi locul de muncă
- un mediu de lucru neadecvat cu conflicte, suspiciuni, discuții, lipsa de comunicare, etc.

Într-o întreprindere, un rol important în combaterea discriminării la locul de muncă și în respectarea principiilor egalității de șanse, îl au managerii și cei din departamentul de resurse umane.

Ce poate face managerul?

Persoanele cu funcții de conducere trebuie să decidă adoptarea unor politici de combatere a discriminării la locul de muncă aparținând conducerii:

- alocarea unor resurse financiare pentru a susține în practică măsuri concrete cum ar fi includerea unor atribuții speciale pentru unii angajați, acțiuni de informare și formare a personalului, evenimente de promovare, adaptarea mediului de lucru pentru a putea fi accesibil persoanelor cu dizabilități.
- impunerea unui comportament nediscriminatoriu la locul de muncă prin includerea unor astfel de obligații în documentele interne
- stabilesc mecanisme interne de mediere și proceduri disciplinare
- oferirea exemplului propriu de comportament nediscriminatoriu.

Art. 14 al Convenției Europene a Drepturilor Omului dispune:

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

Art. 1 al Protocolului nr. 12 al Convenției Europene a Drepturilor Omului precizează că „exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie asigurată, fără vreo discriminare, fondată în special pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau de orice fel, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

Discriminarea directă

Conform Directivei Consiliului 2002/73/ EC, discriminarea directă apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană este, a fost sau ar fi tratată într-o situație comparabilă, pe temeiul apartenenței sale la un anumit sex. Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute prin lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Discriminare indirectă

Conform Directivei Consiliului 2002/73/EC, prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, în apartenență neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex, în raport cu persoanele de alt sex, cu

excepția cazului în care această dispoziție , acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere ale acestui scop sunt corespunzătoare și necesare .

CE ESTE EGALITATEA DE ȘANSE?

Egalitatea de șanse este principiul care are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dizabilități sau orientare sexuală.

Acest principiu este aplicat în domeniul muncii, al accesului la educație, sănătate, cultură și informare, al participării la luarea deciziilor și al furnizării accesului la bunuri și servicii. Egalitatea de șanse este prevăzută în legislația din întreaga lume pentru a garanta tratamentul egal indiferent de rasă sau origine etnică, religie, credință, dizabilități, orientare sexuală și vârstă.

Egalitatea de șanse este principiul care are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dizabilități sau orientare sexuală.

Conform art. 16 din Regulamentul Consiliului Europei nr. 1083/2006 privind prevederile generale pentru Fondul European de Dezvoltare Regională, Fondul Social European și Fondul de Coeziune, principiul egalității de șanse trebuie respectat pe tot parcursul implementării fondurilor structurale și de coeziune, atât în faza de programare cât și în faza de implementare a programelor operaționale.



Câteva dintre instituțiile care se ocupă de respectarea egalității de șanse:

✓ **Agenția Națională pentru Egalitatea de șanse între Femei și Bărbați (ANES)** - este un organ de specialitate al administrației publice centrale, în subordinea Ministerului Muncii , Solidarității Sociale și Familiei.

✓ **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)** este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă cu personalitate juridică aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării.

✓ **Comisia Națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES)**- este o comisie consultativă interministerială în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați. Activitatea CONES este coordonată de președintele Agenției Naționale pentru Egalitatea de șanse între femei și bărbați.

✓ **Consiliile Județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES)** sunt alcătuite din reprezentanți ai serviciilor publice deconcentrate, ai organizațiilor sindicale și a asociațiilor patronale, precum și reprezentanți ai ONG-urilor de la nivel local.

✓ **Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă** asigură respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul aplicării măsurilor pentru stimularea ocupării forței de muncă, precum și în domeniul protecției sociale a persoanelor neîncadrate în muncă.

✓ **Agenția Națională pentru Protecția Familiei** asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul combaterii violenței în familie.