

Finanțat de
Uniunea Europeană

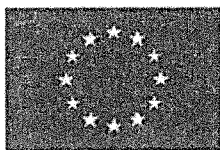


RESURSELE UMANE ȘI EGALITATEA DE ȘANSE



★
ADIZMB





Finanțat de
Uniunea Europeană



1. Resurse umane – definiție și rol

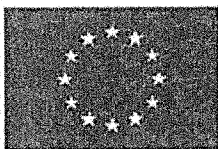
Termenul de resurse umane a fost folosit pentru prima dată în anii 1960, când valoarea relațiilor de muncă a început să atragă atenția și când noțiuni precum motivația, comportamentul organizațional și evaluările de selecție au început să se contureze în toate tipurile de locuri de muncă.

În prezent termenul de resurse umane este folosit pentru a descrie atât persoanele care lucrează pentru o organizație, cât și departamentul responsabil de gestionarea tuturor problemelor legate de angajați.

Cu alte cuvinte resursele umane reprezintă ansamblul de oameni care formează forța de muncă a unei organizații, sector de afaceri, industrie sau economie. Un concept mai restrâns este capitalul uman, cunoștințele și abilitățile pe care indivizii le posedă.

ADIZMB



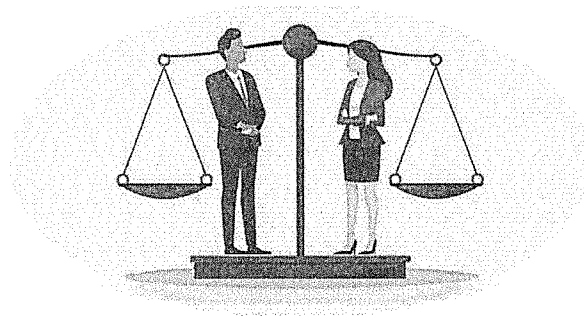


Finanțat de
Uniunea Europeană



2. Egalitatea de șanse

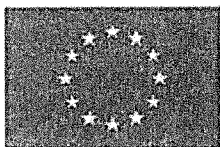
Egalitatea de șanse presupune asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dizabilități sau orientare sexuală. Se are în vedere luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de gen masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.



Dacă se încalcă principiile acestui concept, intervine discriminarea, situație care presupune un tratament diferit, nedrept față de persoane din cauza apartenenței lor la un anumit grup social. Există mai multe forme de comportamente discriminatorii, toate având în comun o anumită formă de excludere sau de respingere.

★
ADIZMB





Finanțat de
Uniunea Europeană



Ce este discriminarea?

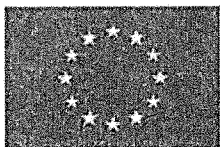
Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare.

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.

Discriminarea la locul de muncă se referă la interzicerea anumitor persoane să aplice și să primească anumite locuri de muncă pe baza de rasă, vârstă, sex, religie, înălțime, greutate, naționalitate, handicap, orientare sexuală sau identitatea de gen.

★
ADIZMB





**Finanțat de
Uniunea Europeană**



Discriminarea la locul de muncă se manifestă sub diverse forme, începând cu interviul de angajare și terminând cu decizia de concediere. În relațiile dintre angajați, dintre aceștia și superiorii lor și în cele dintre angajați și angajatori, pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, apartenență politică, avere sau origine socială sau pentru altele, discriminarea poate să apară:

- 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.

Se consideră discriminare orice comportament care constă în a cere sau ordona cuiva să practice o discriminare împotriva uneia sau mai multor persoane, pe oricare dintre criteriile prevăzute de lege.

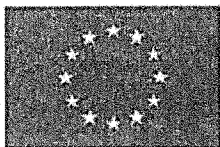
În înțelesul Ordonanței nr. 137 din 31 august 2000 (**republicată**), eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin:

- prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea șanselor;
- mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare;
- sancționarea comportamentului discriminatoriu.

Comportamentul discriminatoriu atrage răspunderea civilă, contravențională sau penală, după caz, în condițiile legii.

ADIZMB





Finanțat de
Uniunea Europeană



Tipuri de discriminare la locul de muncă

Discriminarea directă are loc atunci când angajatorul aplică un tratament incorect pe baza unuia din următoarele motive: gen, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Angajatorul ar putea, de exemplu, să refuze să angajeze sau să promoveze o persoană deoarece aceasta face parte dintr-o minoritate etnică.

Discriminarea indirectă are loc atunci când o practică, politică sau normă care se aplică tuturor are un efect negativ asupra unui anumit grup de persoane. De exemplu, aplicarea unor norme care le sunt nefavorabile lucrătorilor cu fracțiune de normă poate discrimina indirect femeile, deoarece majoritatea lucrătorilor cu fracțiune de normă sunt femei.

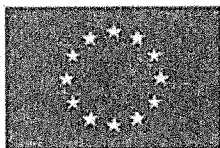
Hărțuirea este un comportament indezirabil, agresiv sau de alt tip care conduce la crearea unui mediu de lucru ostil. Acest lucru se întâmplă, de exemplu, atunci când superiorul sau colegii spun glume despre orientarea sexuală de față cu un coleg LGBTQ.

Instigare la discriminare se produce atunci când o persoană incită o alta să discrimineze o terță parte. Ar putea fi cazul unui angajator care îi cere unei agenții de muncă temporară să îi găsească doar lucrători cu vârsta sub 40 de ani.

Victimizarea are loc atunci când supervizorii sau colegii exercită represalii asupra unei persoane care a depus o plângere privind un caz de discriminare. Acest lucru se întâmplă, de exemplu, când o persoană a fost concediată sau nu a fost promovată deoarece a depus o plângere împotriva superiorului său.

ADIZMB





**Finanțat de
Uniunea Europeană**



Totuși, există situații în care diferența de tratament pe baza unuia dintre aceste motive interzise poate fi justificată în condiții stricte. De exemplu, se poate justifica discriminarea pe criterii de vârstă pentru a promova încadrarea în muncă a lucrătorilor tineri, dacă există o normă națională care îi obligă pe lucrătorii în vârstă să se pensioneze când ajung la o anumită vârstă.

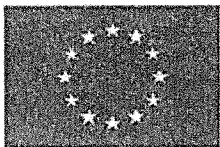
Angajatul care se consideră discriminat la locul de muncă poate sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.

În ceea ce privește raporturile de muncă, Inspekția Muncii, instituție aflată în subordinea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, are un rol esențial în implementarea și asigurarea respectării legislației referitoare la relațiile de muncă, inclusiv pentru prevenirea și combaterea discriminării.

ADIZMB





**Finanțat de
Uniunea Europeană**



Egalitate la locul de munca

Cadru legal

Egalitatea dintre cetățeni este un drept garantat prin Constituția României. Aceasta prevede drepturi egale pentru toți românii indiferent de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, apartenență politică, venit sau origine socială. Același act normativ prevede egalitatea cetățenilor în fața legii și a autorităților, fără privilegii și fără discriminare.

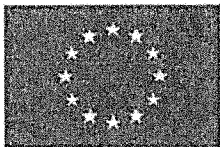
Pe lângă Constituție, există și alte acte normative, în care este prevăzută egalitatea atât în fața legii, cât și la locul de muncă.

Acestea sunt:

- ☛ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare, reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.
- ☛ HG. 970 din 12 octombrie 2023 privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă


ADIZMB





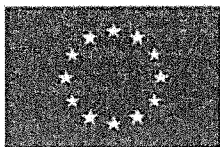
Finanțat de
Uniunea Europeană



- ☛ Legea nr. 125/2016 privind aderarea României la Centrul european pentru interdependență și solidaritate mondială, creat prin Rezoluția (89)14, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 21 octombrie 1993
- ☛ Decretul nr. 342/1981 privind ratificarea Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW);
- ☛ HG. nr. 1054/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;
- ☛ HG. nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES); Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, denumită în continuare CONES, este înființată și funcționează potrivit prevederilor art. 24 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată.
- ☛ Legea nr. 62/2009 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
- ☛ O.U.G. nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, cu modificările și completările ulterioare.
- ☛ O.U.G. nr. 67 din 27 iunie 2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate social;

ADIZMB





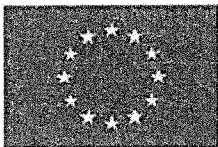
**Finanțat de
Uniunea Europeană**



- ☛ Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- ☛ O.U.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- ☛ Ordonanța de urgență nr. 96 din 14 octombrie 2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
- ☛ Hotărârea de Guvern nr. 967/1999 privind constituirea și funcționarea Comisiei consultative interministeriale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CODES);
- ☛ Hotărârea de Guvern nr. 1273/2000 privind planul național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- ☛ Legea 53/2003 – Codul Muncii cu modificările și completările ulterioare


ADIZMB





Finanțat de
Uniunea Europeană



Ce presupune egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă

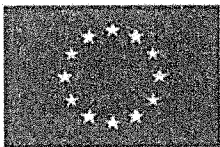
Egalitatea între femei și bărbați reprezintă un drept fundamental, o valoare comună a Uniunii Europene și o condiție necesară pentru îndeplinirea obiectivelor de creștere, ocupare a forței de muncă și coeziune socială la nivelul UE.

Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă este asigurat accesul nediscriminatoriu la:

- alegere ori exercitare liberă a unei profesii sau activități;
- angajare pe toate posturile vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de muncă care respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

ADIZMB





Finanțat de
Uniunea Europeană



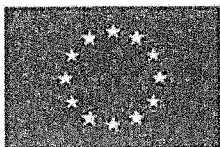
Conform prevederilor Codului Muncii și ale legilor în vigoare, angajatorul este obligat:

- Să asigure egalitate de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea unor prevederi legate de interzicerea discriminării pe criteriul de sex în regulamentul de organizare și funcționare și în regulamentul intern al unității;
- Să prevadă, în regulamentul intern, sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru salariații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea unui mediu degradant, de intimidare, ostilitate, umilire, prin acțiuni de discriminare;
- Să îi informeze pe salariați, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile, despre drepturile pe care aceștia le au în ceea ce privește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- Să informeze, imediat după ce a fost sesizat, autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Angajatorul trebuie să ia măsuri și pentru prevenirea și combaterea actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

ADIZMB





Finanțat de
Uniunea Europeană

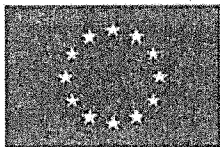


Fondul Social European (FSE) este o sursă importantă de finanțare pentru activități destinate dezvoltării capacității de ocupare a forței de muncă și a resurselor umane. Este folosit ca o completare pentru politicile introduse în scopul realizării obiectivului de a promova oportunitățile de ocupare a forței de muncă pentru toți cetățenii, în cadrul unei societăți incluzive.

Fondul Social European este un instrument care promovează activ egalitatea de șanse. Scopul principal al FSE este acela de a sprijini măsurile care previn și combat șomajul, care contribuie la dezvoltarea resurselor umane și prevăd integrarea socială pe piața muncii, astfel încât să promoveze un nivel ridicat al ocupării forței de muncă, egalitate de șanse pentru femei și bărbați, dezvoltare durabilă și coeziune economică și socială. În mod special, trebuie să sprijine măsurile luate în conformitate cu Strategia Europeană și Liniile Directoare privind Ocuparea Forței de Muncă.

ADIZMB





Finanțat de
Uniunea Europeană



VĂ MULȚUMESC!

Întocmit,

***GINA NEACȘU - Expert conștientizare, recrutare și
monitorizare Grup Țintă***

mmmm

ADIZMB

