



## Discriminarea, un fenomen considerat normal



“Pentru a fi liber nu este suficient să te eliberezi de lanțuri, trebuie să respecti și să susții și libertatea altora”.  
Nelson Mandela

### CINE SUNTEM?

S.C. ULTRA SECURITY S.R.L., în parteneriat cu S.C. ULTRA TRAINING S.R.L. implementează proiectul „VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru” POCU/284/1/3/120494, cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, Axa prioritară 1 - Inițiativa “Locuri de muncă pentru tineri”, pentru o perioadă de 8 luni, mai - decembrie 2018, în regiunea Centru.

### PREZENTAREA PROIECTULUI

#### TITLUL PROIECTULUI:

„VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru” POCU/284/1/3/120494

#### OBIECTIVUL GENERAL:

Obiectivul general al proiectului îl constituie creșterea oportunităților de ocupare și facilitarea integrării pe piața muncii pentru tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani, din regiunea Centru, județele Brașov, Covasna, Sibiu, Harghita, Mureș, Alba, prin oferirea serviciilor integrate de măsuri active și

personalizate de ocupare, cuprinzând mediere, informare, business și life coaching, evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, respectiv non-formale și/sau informale - Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație.

### SERVICII GRATUITE:

1. Programe de formare profesională;
2. Servicii de ocupare - medierea pe piața muncii;
3. Evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal, în meseria de "Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație";
4. Ședințe de business coaching;
5. Servicii de asistență - finanțare cheltuielă aferentă serviciilor de creșă sau afterschool

### REZULTATE AȘTEPTATE:

**Principalele rezultate** ce se vor obține prin implementarea acestui proiect sunt:

- 360 de tineri NEETs vor face parte din grupul țintă, din care 58 de etnie romă, 76 din zona rurală, 145 de sex feminin;
- 217 tineri NEETs cu nivelurile de ocupabilitate C și D, respectiv "greu ocupabil" și "foarte greu ocupabil" vor fi înscriși în grupul țintă;
- 310 șomeri tineri vor participa la intervenția sprijinită de ILMT până la finalizarea sa, din care 50 de etnie romă și 65 din zona rurală;

- 355 de șomeri vor participa la programe de formare profesională de calificare și inițiere, din care 258 persoane șomere se vor certificate.
- Se vor organiza 7 programe de formare profesională autorizate A.N.C., din care 5 de calificare și 2 de inițiere, constituindu-se 24 de grupe;
- 10 beneficiari vor participa la procesul de evaluare și certificare a competențelor dobândite în sistem non-formal și informal, în meseria de "Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație";
- Vor fi identificate 350 de locuri de muncă vacante;
- Se vor organiza organiza 184 interviuri pentru angajare la care vor participa persoane din grupul țintă;
- 202 din beneficiari proiectului vor obține un loc de muncă în termen de șase luni de la încetarea calității de participant;
- Se vor organiza 5 burse de locuri de muncă, la care vor participa 50% din tinerii NEETs cu nivelurile de ocupabilitate "mediu ocupabil", "greu ocupabil" și "foarte greu ocupabil", înregistrați în grupul țintă al proiectului;
- Se vor crea 15 parteneriate cu reprezentanți relevanți ai mediului de afaceri/academic/de formare, etc;
- 20 tineri NEETs vor participa la ședințe de business coaching;
- 100 de șomeri vor beneficia de servicii de asistență - finanțare cheltuielă aferentă serviciilor de creșă sau afterschool;
- 150 de persoane vor beneficia de sesiuni de coaching personal.

**GRUP ȚINTĂ:** este constituit din 360 tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani, cu domiciliul sau reședință în regiunea Centru (județele Brașov, Covasna, Harghita, Mureș, Alba și Sibiu), care nu au loc de muncă, nu urmează niciun program educațional

sau de formare. Aceștia vor fi recrutați indiferent de categorie socială, mediu de proveniență, sex, etnie, religie sau orientare sexuală.

### CONDIȚII DE ACCES

TINERI cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani, cu domiciliul sau reședință în regiunea Centru (județele Brașov, Covasna, Harghita, Mureș, Alba și Sibiu), care nu au loc de muncă, nu urmează niciun program educațional sau de formare.

### PERIOADA DE IMPLEMENTARE A PROIECTULUI:

2 mai 2018 - 31 decembrie 2018

### REGIUNEA DE IMPLEMENTARE CENTRU:

județele Brașov, Covasna, Sibiu, Harghita, Mureș, Alba

### FINANȚATOR:

Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

### PROGRAME DE FORMARE PROFESIONALĂ GRATUITE:

- AGENT DE SECURITATE
- CAMERISTĂ
- COAFOR
- CONTABIL
- FLORAR - DECORATOR

- INSPECTOR RESURSE UMANE
- LUCRĂTOR ÎN COMERȚ
- OPERATOR INTRODUCERE, VALIDARE SI PRELUCRARE DATE
- OPERATOR MAȘINI-UNELTE CU COMANDĂ NUMERICĂ.

Prezentul proiect are drept scop pe termen lung introducerea unor elemente integrate inovatoare în domeniul ocupării, prin corelarea cererii și ofertei pieței forței de muncă, ce vor facilita integrarea grupului țintă pe o piață a muncii competitive și în continuă schimbare și abordează teme precum nediscriminare, inovare socială, îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicării.

Proiectul contribuie la dezvoltarea capitalului uman și creșterea calității forței de muncă ocupate, în concordanță cu obiectivul general al POCU, oferind competențele necesare în vederea „facilitării inserției tinerilor NEETs pe piața muncii și ocupării durabile a acestora”.

**Pentru informații suplimentare ne puteți contacta:**

E-mail: [proiect@ultrasecurity.ro](mailto:proiect@ultrasecurity.ro)

Telefon: 0730133382



## Despre egalitate de gen

Egalitatea de gen este un drept prin care oricine este liber să își dezvolte propriile aptitudini și să își exprime opțiunile, fără a fi influențate de particularitățile sexului cărui îi aparține. Comportamentele, aspirațiile și nevoile diferite ale femeilor și bărbaților, trebuie să beneficieze de apreciere și promovare egală. Discriminarea de gen este o încălcare a drepturilor omului.

În România, dar și în Europa se manifestă în continuare inegalități de gen, în special pe piața muncii, unde femeile se regăsesc în număr mai mare în sectoarele mai slab plătite și mai puțin în funcții cu putere de decizie. În acest context, egalitatea de șanse reprezintă un punct important în ceea ce înseamnă un tratament egal pentru femei și bărbați, prin luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor lor. Egalitatea de șanse se referă și la vizibilitatea, autonomia și participarea egală a celor două sexe în toate sferele vieții publice și private.

În România, problematica egalității de șanse este reglementată printr-o lege specială, Legea nr. 202 din 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Pe lângă prevederi generale, legea prezintă domeniile în care se aplică măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex. Aceste domenii sunt munca, educația, sănătatea, cultura și informarea, politica, participarea la decizie, furnizarea și

accesul la bunuri și servicii și alte domenii reglementate prin legi speciale.

În Europa, potrivit ultimului raport privind egalitatea de gen publicat de UE (2013), deși decalajele în materie de egalitate de gen sunt în scădere, progresele sunt lente. Raportul constată persistența inegalităților dintre femei și bărbați în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă, nivelul de salarizare și reprezentarea în viața publică. În medie, femeile câștigă cu 16,4% mai puțin decât bărbații. În toată Europa, doar 27% dintre parlamentari sunt femei. În raport se estimează că avem nevoie de peste 70 de ani pentru a ajunge la egalitatea de gen în materie de salarizare și de 20 ani pentru ca femeile să aibă o reprezentativitate de 40% în parlamentele naționale.

Conform Indexului Egalității de Gen realizat de Institutul European pentru Egalitate de Gen în 2013, România este pe ultimul loc în ceea ce privește egalitatea de gen, în toate ariile analizate, inclusiv muncă, bani, cunoaștere. În același timp, România are și cel mai scăzut nivel de trai din UE (Eurostat, 2012), iar femeile au un grad scăzut de ocupare pe piața muncii și se confruntă cu situații de discriminare la angajare (potrivit Raportului strategic național implementare FSE, 2013).

### Cadrul strategic și conceptual privind egalitatea de șanse

La nivel european se pot consulta următoarele documente strategice în domeniul egalității de șanse și tratament, acestea fiind principale și de bază:

- Egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei - egalitatea de gen;
- Nediscriminarea.

La nivelul Uniunii Europene, egalitatea de șanse și de tratament reprezintă un drept fundamental și o valoare de bază așa cum este

stipulat în articolul 8 al Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene (versiunea consolidată).

În cadrul regulamentelor Fondurilor Europene Structurale și de Investiții 2014-2020 se promovează tematica egalității de șanse și de tratament prin principiile ei de bază:

- Strategia cadru - Nediscriminare și șanse egale pentru toți;
- Strategia privind egalitatea între bărbați și femei 2010-2015.

La nivel național, principalul document strategic privind domeniul egalității de șanse este:

- Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017.

Cadrul conceptual presupune, printre altele, și egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei sau egalitatea de gen care, la nivelul Consiliului European, este definită astfel: „Egalitatea de gen presupune un nivel egal de vizibilitate, afirmare și participare pentru ambele sexe în toate sferile vieții publice și private. Egalitatea de gen este opusul inegalității de gen, nu a diferențelor de gen, și urmărește promovarea participării depline a femeilor și bărbaților în societate.”

Legislația românească prevede aplicarea principiului egalității de șanse și gen în domenii precum: ocupare, educație, sănătate, cultură și informare, participare la decizie, furnizare și acces la bunuri și servicii și altele. În ciuda acestui fapt, încălcarea principiului egalității de șanse reprezintă încă o practică frecventă în societatea actuală. În aceste condiții, egalitatea de șanse constituie un element central al strategiei nediscriminatorii, fiind o condiție obligatorie a îndeplinirii obiectivelor de ocupare a forței de muncă și coeziune socială.

## Discriminarea și stereotipurile de gen

Discriminarea femeilor reprezintă orice diferențiere, excludere sau restricție bazată pe sex, care are ca efect sau scop împiedicarea sau anularea recunoașterii, beneficiului sau exercitării de către femei, indiferent de statutul lor matrimonial, pe baza egalității dintre bărbați și femei, a drepturilor omului și libertăților fundamentale, în domeniile politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu.

Stereotipurile sunt opinii, informații sau percepții moștenite sau învățate din diverse surse: părinți, mass-media, școală, prieteni, cu privire la diverse categorii de oameni: femei, bărbați, persoane care aparțin unei anumite etnii sau naționalități, tineri sau vârstnici, persoane cu dizabilități sau persoane cu orientări sexuale diferite etc.

Stereotipurile de gen sunt sisteme de convingeri și opinii ”prefabricate” referitoare la caracteristicile femeilor și bărbaților, în legătură cu trăsăturile dezirabile privind masculinitatea și feminitatea.

Stereotipurile de gen sunt etichetări care susțin cum sunt sau cum ar trebui să fie bărbații și femeile. Acestea conțin caracteristici care sunt asociate femeilor: emotivitate, devotamentul față de familie, preocupările casnice, meticulozitate, responsabilitate și trăsături care sunt asociate bărbaților: competitivitate, încredere de sine, independență, rezistență la stres etc. Stereotipurile de gen condiționează persoana să fie sau să facă numai lucrurile recunoscute ca fiind specifice genului din care fiecare face parte, fiind, astfel, limitări, atât pentru femei, cât și pentru bărbați în dezvoltarea personală și profesională.

Exemple de stereotipuri de gen care fixează roluri de gen clar împărțite, ajungând să condiționeze uneori subtil, de multe ori evident, femeile și bărbații și care conduc, adesea, la inegalitate de șanse și discriminare de gen:



- bărbații sunt mai buni la științe exacte, la politică, sunt mai buni ingineri, medici
- femeile sunt mai sensibile, empaticе, comunică mai bine, sunt mai înclinate către zona artistică
- femeile trebuie să se ocupe de gospodărie, îngrijirea copiilor
- bărbații trebuie să aducă bani în casă
- fetele trebuie să fie cumini, liniștite, curate, ordonate
- băieții/bărbații nu plâng
- bărbații sunt mai degrabă duri și direcți



### Discriminarea, un fenomen considerat normal

Discriminarea ca formă de marginalizare de orice fel și în orice situație este, din păcate, un fenomen încă prezent în societatea

democratică, fiind atât de obișnuit încât e considerat normal de către foarte mulți români.

România are o lege care sancționează discriminarea, Legea nr. 48, adoptată în anul 2002, iar Consiliul Național de Combatere a Discriminării funcționează din anul 2003.

De asemenea, Guvernul României a adoptat a Hotărârea nr. 1.258/2004 privind aprobarea Planului național de acțiune pentru combaterea discriminării.

Rolul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este de a informa și de a forma societatea românească în vederea eliminării

oricărei forme de discriminare, de a investiga și de a sancționa actele de discriminare, contribuind astfel la crearea unui climat general de încredere, respect și solidaritate, definitiv pentru o societate democratică și europeană.

Alături de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării acționează și alte autorități publice cu responsabilități sectoriale în domeniu: Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Sănătății, Ministerul Justiției, Ministerul Culturii și Cultelor, Ministerul Integrării Europene, Ministerul Afacerilor Externe, Consiliul Național al Audiovizualului, Secretariatul General al Guvernului.

În ultima perioadă un interes special este acordat discriminării minorităților sexuale, discriminării dintre sexe și a persoanelor cu handicap.

România a abolit în ianuarie 2002 articolul 200 din Codul Penal privind statutul persoanelor cu o altă orientare sexuală. Dar, deși din punct de vedere juridic situația LGBT (lesbiene, gay, bisexuali, transsexuali) este acceptabilă, discriminarea bazată pe orientarea sexuală este un fapt prezent la locul de muncă.

În ceea ce privește discriminarea femeilor, în toate țările lumii (în special cele ale lumii a treia) acestea sunt, în general, implicate în activități profesionale mai puțin calificate și, deci, mai slab remunerate. În cercetările de specialitate se deosebesc două forme principale de discriminare a femeii în domeniul muncii: discriminare la salarizare, când pentru prestarea unei munci similare din punct de vedere cantitativ și calitativ, femeile primesc o remunerare diferențiată și segregarea profesională, când femeile au un acces mai limitat la anumite profesii (de regulă, mai prestigioase și mai bine plătite).

## Discriminarea de gen pe piața muncii

Unul din domeniile în care se manifestă frecvent inegalitatea și discriminarea de gen este piața muncii.

Discriminarea poate să apară:

- în anunțurile pentru oferte de serviciu care condiționează ocuparea unui loc de muncă de apartenența la un anumit sex
- în procesul de recrutare și selecție (de exemplu, solicitarea testelor de sarcină pentru candidatele la diverse posturi sau folosirea maternității ca motiv de refuz al angajării)
- la acordarea salariului (pentru o muncă similară calitativ și cantitativ femeile sunt plătite mai puțin față de bărbați)
- la promovarea profesională
- prin segregare profesională - angajarea femeilor, cu preponderență, în domenii de activitate considerate ca fiind "feminizate" (de exemplu, învățământ, sănătate, asistență socială, comerț), acestea fiind, de cele mai multe ori, mult mai slab plătite, în comparație cu domenii unde lucrează preponderent bărbați.

## Motivele principale ale discriminării femeilor sunt:

1. Atitudinile preconcepute ale ofertantului locului de muncă față de angajarea femeilor, pe care le consideră forța de muncă inferioară;

2. Preferința angajatorului, care este, de regulă, bărbat, pentru lucrători de sex masculin din considerente de socializare sau solidaritate bărbătească, dorind să lucreze mai mult cu un colectiv

de bărbați, decât cu un grup de femei sau crezând că un conducător bărbat este mai eficient;

3. Previziunile angajatorului referitoare la productivitatea probabilă a candidatului femeie, întrucât prestația acesteia poate fi întreruptă de căsătorie, nașterea și îngrijirea copiilor. De aceea ofertantul acordă prioritate unui solicitant de sex masculin sau, în cazul când angajează totuși o femeie, aceasta este plătită mai puțin. Cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați, Parlamentul României a adoptat Legea nr. 202/2002, modificată și completată de Ordonanță nr. 84/2004, care reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea eliminării discriminării directe și indirecte după criteriu de sex, în toate sferele vieții publice din România.

Prin egalitate de șanse între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, respectiv feminin și tratamentul egal al acestora.

Pe larg acest lucru presupune:

- Accesul nediscriminatoriu la alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii sau activități.
- Angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale.
- Veniturile egale pentru munca de valoare egală.
- Informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- Promovarea la orice nivel ierarhic și profesional.
- Condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare.

Angajatorului îi este interzisă discriminarea prin utilizarea unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public său privat, încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă sau de serviciu, stabilirea sau modificarea atribuțiilor în fișa postului, stabilirea remunerației, promovarea profesională, aplicarea măsurilor disciplinare, dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta.

Conform Legii 202/2002, modificată și completată, maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare, totodată fiind interzis a i se solicită unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate. Sunt însă exceptate de la aplicarea acestor prevederi acele locuri de muncă interzise femeilor gravide, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii. Hărțuirea, o altă formă de discriminare

Este considerată discriminare a unei persoane pe criteriu sexual și hărțuirea la locul de muncă. Hărțuirea poate fi sexuală sau morală.

Hărțuirea sexuală se manifestă în general față de femei și de obicei vine din partea cuiva care deține o funcție de conducere. Hărțuirea sexuală este extrem de greu de demonstrat, deoarece se află la limita dintre realitate și închipuire. Această problemă devine o chestiune de percepție și de receptare a unor semnale, mai mult sau mai puțin subtile. Hărțuirea morală presupune atât violență fizică cât și psihică.

Orice persoană poate fi victima hărțuirii morale. Conform rezultatelor unei anchete realizate în anul 2000, la nivelul Uniunii Europene, 2, 9% dintre angajații din UE, respectiv 12 milioane de persoane, au afirmat că au fost supuși hărțuirii morale la locul de muncă, de-a lungul unei perioade de 12 luni. Printre factorii care duc la hărțuirea morală se numără: relațiile deficitare dintre colegii

de muncă, nesiguranța locului de muncă și schimbările organizatorice rapide.

În prezent, puține țări europene au adoptat o legislație specială în ceea ce privește hărțuirea morală la locul de muncă. În câteva dintre acestea totuși legislația se află în faza de studiu sau de pregătire, iar unele state au întreprins acțiuni de reglementare prin adoptarea de statute, ghiduri și rezoluții.

### Persoanele cu handicap, una dintre cele mai discriminate categorii sociale

Dacă în majoritatea țărilor Uniunii Europene persoanele cu handicap dispun de anumite facilități atât în societate cât și la locul de muncă, în țara noastră rar se întâmplă acest lucru, pentru că de obicei persoanele care au un anumit handicap nu au un loc de muncă.

Articolul 50 din Constituția României prevede: „Persoanele cu handicap se bucură de protecție specială. Statul asigură realizarea unei politici naționale de egalitate a șanselor, de prevenire și de tratament ale handicapului, în vederea participării efective a persoanelor cu handicap în viața comunității, respectând drepturile și îndatoririle ce revin părinților și tutorilor.”

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a elaborat Strategia Națională privind Incluziunea Socială A Persoanelor cu Dizabilități 2014-2020, scopul acesteia fiind asigurarea exercitării totale a drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanelor cu handicap în vederea creșterii calității vieții acestora.

Strategia națională "O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități", 2015-2020, își propune să asigure implementarea Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități ratificate de România prin Legea nr. 221/2010, prin seturi de măsuri coerente, integrate și interinstituționale.



Aceste strategii propun ca modalități de creștere a gradului de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap, următoarele căi de acțiune:

- Asigurarea pregătirii școlare a persoanei cu handicap, indiferent de locul în care aceasta se află, inclusiv prin profesori itineranți;
- Accentuarea importanței evaluării abilităților și, mai ales, a abilităților socio-profesionale;
- Realizarea, diversificarea și susținerea financiară a programelor privind reabilitarea profesională a persoanelor cu handicap;
- Asigurarea pregătirii pentru ocupații necesare în domeniul handicapului și pentru introducerea de noi ocupații în Clasificarea Ocupațiilor din România.

Angajatorii se pot implica în crearea de condiții speciale pentru persoanele cu handicap prin:

- Proiectarea și adaptarea locurilor de muncă în așa fel încât acestea să devină accesibile persoanelor cu handicap;
- Susținerea logistică și financiară a angajatorilor în vederea realizării amenajărilor/adaptărilor în funcție de nevoile individuale ale persoanei cu handicap angajate;
- Stabilirea unei comunicări permanente între Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, ANPH și organizațiile neguvernamentale;
- Susținerea unei piețe de desfacere pentru produsul muncii persoanei cu handicap.
- Contractul de muncă poate conține clauze de interzicere a discriminării

Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare, atât la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, cât și la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, părțile contractante pot stabili introducerea clauzei de interzicere a

faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

### Situația romilor din România pe piața muncii

Situația romilor din România constituie o problemă de mare actualitate. Se încearcă implementarea unor măsuri integrate pentru remedierea situației care să vizeze simultan atât integrarea, cât și incluziunea socială.

În momentul de față, încă mai există bariere care împiedică minoritățile să urce pe scara profesională și să obțină funcții înalte. Barierele constau într-un set de atitudini care sunt îndreptate către un întreg grup. În mod oficial există șanse egale în găsirea de locuri de muncă unde selecția și promovarea ar trebui făcute pe baza meritelor proprii. Totuși, persoanele din grupurile dezavantajate se confruntă cu bariere ce le limitează posibilitățile de a obține un loc de muncă mai bun cu toate că fac aceleași eforturi și dețin competențe similare cu ceilalți angajați.

Așa cum arată datele Consiliului Europei, în 2010, populația romă din România a fost estimată la o cifră situată între 1,2 milioane și 2,5 milioane sau între 6,5% și 13,5% din totalul populației. Într-un comunicat de presă al Comisiei europene, din 2017, privind incluziunea romilor, reiese faptul că sunt necesare mai multe eforturi pentru îmbunătățirea accesului romilor pe piața muncii. Tot din același document reiese și că statele membre își pun în aplicare propriile strategii naționale privind integrarea romilor, însă situația evoluează încet. Chiar dacă, conform aceluiași document, în prezent se înregistrează o mai mare participare a romilor la învățământul preșcolar și o scădere a procentului persoanelor care părăsesc timpuriu școala, 80% dintre romi continuă să fie expuși riscului de sărăcie, deși acest procent este mai mic decât în 2011.

Tot Comisia Europeană atrage atenția, conform unei evaluări în domeniul ocupării forței de muncă, asupra procentului crescut al tinerilor romi care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (63% în 2016, față de 56% în 2011). Astfel că, anunță Comisia Europeană, acesta este un un semnal îngrijorător ca tranziția de la educație la ocuparea forței de muncă și la alte domenii nu este eficace. În concluzie, prin comunicatul publicat, se anunță definirea unei strategii naționale de integrare a romilor pentru perioada de după 2020.

### Discriminarea multiplă

Oamenii pot avea identități multiple și pot face parte simultan din mai multe grupuri sociale. Astfel, apartenența simultană la mai multe grupuri poate crește vulnerabilitatea persoanelor în fața discriminării.

Conform legislației naționale antidiscriminare, problematica discriminării multiple poate fi recunoscută prin două căi, respectiv: prin constatarea a două sau mai multe criterii care au stat la baza actelor de discriminare și prin recunoașterea unui nou criteriu al discriminării: intersecția acestor criterii deja enumerate și recunoscute.

Conceptul de discriminare multiplă nu apare formulat în legea inițială privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (Ordonanța Guvernului nr. 137/2000), dar a fost introdus în una dintre deseale modificări și completări aduse acestei legi, prin Ordonanța nr.77/2003.

În cazul reprezentanților ONG-urilor care au dreptul să susțină victimele discriminării prin reprezentarea în instanță și formularea plângerii, pot invoca mai multe criterii care au stat la baza actelor de discriminare. După ce cazul a fost investigat și s-au stabilit faptele, dacă se constată că persoana fie ea fizică sau juridică, împotriva căreia s-a depus plângerea este într-adevăr autorul faptei

de discriminare și se întrunesc mai multe criterii, amendă sau contravenția poate fi chiar dublată sau triplată. Este important de reținut că faptele de discriminare se investighează separat pentru fiecare criteriu depus. Așadar, persoana care se consideră că a suferit un act de discriminare trebuie să cunoască toate detaliile ca să poată formula plângerea în funcție de astfel de criterii.

La nivel european, odată cu dezvoltarea cadrului legislativ privind problematica discriminării și aplicarea legislației în statele membre, în discutarea conceptului de discriminare multiplă a intervenit discuția legată de intersecția altor criterii de discriminare și a altor forme de discriminare în aplicarea legii. Astfel că, lucrurile încă nu sunt clare, fiind susținute diverse perspective. În prezent, la nivelul legislației UE se încearcă o armonizare între Directiva Egalității Rasiale și Directiva Egalității la Angajare. Se dorește că scopul acestor directive, criteriile pe care le acoperă, sancțiunile prevăzute și responsabilitatea pe care statele membre le au în aplicarea lor să fie uniformă.

### Discriminarea pe motiv de orientare sexuală

Discriminarea pe motiv de orientare sexuală reprezintă lipsa aplicării unui tratament egal a persoanelor care au o altă orientare sexuală decât majoritatea. De asemenea, o persoană poate fi discriminată și în momentul în care este înrudită sau asociată cu o persoană de orientare sexuală diferită.

Și în cazul acestei categorii discriminatorii există mai multe tipuri de discriminare.

#### *Discriminarea directă*

Aceasta apare în momentul în care o persoană de o altă orientare sexuală este tratată diferit și implicit mai puțin favorabil în comparație cu alte persoane, în aceleași condiții sau în circumstanțe

asemănătoare. De exemplu: un bărbat merge la un interviu pentru job-ul de profesor. Ulterior interviului, angajatorul nu dorește să îl angajeze deoarece bănuiește că are o altă orientare sexuală decât cea considerată normală. Acest tip de discriminare este directă la adresa solicitantului, respectiv aplicantul pentru postul de profesor, indiferent că este sau nu gay.

### *Discriminarea indirectă*

Aceasta apare în momentul în care un anumit criteriu sau practică dezavantajează persoanele cu o orientare sexuală diferită și nu poate fi justificată în mod obiectiv. De exemplu: Patronul unei pensiuni publice anunță pentru angajarea unui cuplu de căsătoriți pentru administrarea motelului. Pe postul acesta aplică și un cuplu de lesbiene care nu sunt selectate pentru interviu pentru că nu sunt căsătorite. În cazul acesta, respectivul patron nu este capabil să își justifice cererea.

### *Victimizarea*

Aceasta apare în momentul în care o persoană este tratată mai puțin favorabil deoarece a depus o plângere sau intenționează să depună una din cauză că a fost discriminată pe motiv de orientare sexuală. De exemplu: o angajată lesbiană înaintează proces fostului angajator care l-a concediat în momentul în care a aflat despre orientare lui sexuală. La tribunal depune mărturie în favoarea angajatei lesbiene o fostă colegă. Ulterior procesului, angajatorul îi reproșează faptul că i-a ținut partea angajatei concediate și o amenință că șansele sale de a promova vor scădea. În cazul acesta, femeia care a depus mărturie poate fi considerată victimizată de către patronul ei.

### *Hărțuirea*

Este definită ca un comportament repulsiv ce are ca efect violarea demnității unei persoane și implicit crearea unui mediu ostil, ofensator sau degradant. Ea se poate manifesta în diverse forme precum agresiune fizică sau verbală și uneori și agresiune scrisă. De exemplu: Un bărbat care este gay primește pe e-mail bancuri de la un coleg despre gay. Bancul sugerează că gay sunt niște persoane bolnave și că sunt un pericol pentru omenire. Această glumă îl jignește profund pe bărbat. Transmiterea unui astfel de mesaj este sinonimă cu hărțuirea scrisă, indiferent dacă cel care l-a transmis a avut sau nu a avut intenția de a-l jigni pe bărbat.

### *Discriminarea după încetarea raporturilor de muncă*

Cu toate că multe persoane nu sunt conștiente, și acest tip de discriminare poate fi ilegal. Tipul acesta de discriminare se poate manifesta prin refuzul de a-l oferi recomandări (scrise sau verbale) sau prin oferirea de recomandări incorecte. De exemplu: o femeie aplică pentru o slujbă în cadrul unei organizații. Reprezentantul HR al firmei respective îl contactează pe fostul angajator în vederea furnizării de informații suplimentare despre femeie. Fostul angajator refuză să o recomande și se plânge de orientarea sexuală a acesteia. Modul în care a reacționat acesta este discriminatoriu față de femeia bisexuală.

### **Mobbing-ul**

Mobbing-ul reprezintă o formă de hărțuire psihologică la locul de muncă, care durează de mai mult de 6 luni. Această acțiune este deseori exercitată asupra unui angajat de către angajator sau un grup de colegi pentru a-l determina pe acesta să își părăsească locul de muncă. Printre cele mai întâlnite modalități de mobbing regăsim:

zvonurile, insultele, intimidarea, ascunderea unor informații față de acesta, izolarea, criticarea și din păcate violență verbală și/sau fizică.

Fenomenul de mobbing diferă de conceptul de discriminare prin faptul că mobbing-ul se referă la acțiunile repetitive ce au ca scop compromiterea unei persoane, iar discriminarea vizează o anumită categorie de persoane.

Efectele mobbing-ului sunt diverse și din păcate pot afecta individul toată viața. Efectul cel mai des întâlnit este afectarea stării de sănătate a persoanei.

Prin intermediul acestei forme de hărțuire, angajatului îi va fi afectată starea de sănătate, îi vor fi deteriorate relațiile în familie pe fondul stresului, se va confrunta cu depresia, va ceda psihic și în cele din urmă își va da demisia. Pentru că de cele mai multe ori victima nu poate riposta, aceasta poate ajunge să sufere de insomnie și de tulburări comportamentale precum: abuz de substanțe, alcool, tutun, bruxism.

Totodată, persoana abuzată poate prezenta o scădere a încrederii în sine și a stimei de sine, pierderea eficienței în muncă, stres acut, stres posttraumatic.

Heinz Leymann, unul dintre inițiatorii cercetării în domeniu, a scris o carte despre mobbing în 1986, *Mobbing - Psychological Violence at Work*. Leymann a identificat 45 de comportamente asociate mobbing-ului pe care le-a grupat în 5 categorii, în funcție de efectele asupra victimelor:

- Acțiuni destinate îngrădirii posibilității de exprimare a victimei: aceasta nu are posibilitatea de a-și expune punctul de vedere în față șefilor ierarhici; victima este întreruptă atunci când vorbește; colegii împiedică victima să-și susțină punctul de

vedere; colegii se adresează necuviincios, jignesc victima; munca victimei și viața personală sunt criticate;

- Acțiuni ce vizează izolarea victimei: nu se vorbește niciodată cu victima; victima nu este lăsată să se adreseze altei persoane; victimei i se atribuie un loc de muncă ce o izolează de colegi; se interzice colegilor să vorbească cu victima; se ignoră prezența fizică a victimei.
- Acțiuni de desconsiderare a victimei în fața colegilor: victima este vorbită de rău și se lansează diverse zvonuri despre ea și acțiunile ei; aceasta este ridiculizată și considerată bolnavă mintal; sunt atacate convingerile politice sau religioase ale victimei; se glumește pe seama originii, naționalității și vieții particulare a victimei; notarea de serviciu este inechitabilă; victima este hărțuită sexual.
- Acțiuni de discreditare profesională a victimei: victimei nu i se atribuie sarcini sau i se atribuie unele peste nivelul calificării sale sau sub nivelul calificării, unele fiind inutile sau absurde; se schimbă frecvent sarcinile atribuite victimei și i se impune să execute sarcini umilitoare.
- Acțiuni vizând compromiterea sănătății victimei: încredințarea unor sarcini periculoase și nocive pentru sănătate; amenințarea cu violențe fizice; agresarea fizică ușoară a victimei, ca avertisment; agresarea fizică gravă, fără rețineri; neplăceri la locul de muncă sau la domiciliu; agresarea sexuală a victimei.

### Vârsta - criteriu de discriminare pe piața forței de muncă

Legislația europeană și cea românească impune clar: diferențierea bazată pe vârstă este admisă numai atunci când este justificată, nicio grupă de vârstă neputând fi un grup protejat, fiecare individ trebuind să acceadă și avantajele/inconveniente legate de vârstă.

Principala formă de discriminare pe care o resimt angajații vârstnici este cea privind dreptul de muncă (incitare la plecare voluntară, acces mai greu la formare, dificultăți în găsirea unui loc de muncă etc.).

Însă realitatea ne arată că în România putem vorbi despre o practică răspândită a discriminării profesionale pe criterii de vârstă. Nu este greu să observăm că mulți aplicanți la un loc de muncă trecuți de 40 de ani optează să își ascundă adevărata vârstă dacă este posibil acest lucru.

Însă nici nu putem generaliza această situație, există și cazuri în care firme și companii pun accent pe experiența acumulată, pe abilitățile profesionale și pe o prezență impecabilă atunci când desfășoară un proces de selecție a personalului propriu. De asemenea, sunt companii românești care au angajați preponderent trecuți de 40 de ani, în care tinerii mai degrabă au șanse mici la angajare din cauza experienței profesionale nu prea bogată.

Când discutăm de discriminarea pe motive de vârstă la locul de muncă, ne referim la refuzul unor companii de a angaja persoane trecute de 40 de ani atât în prezent, cât și pe viitor, fiind preferați de obicei profesioniștii mai tineri, cu experiență mai redusă, dar cu o solidă educație, cât și refuzul unor companii de a angaja persoane tinere, fiind considerați fără experiență.

Procesul de îmbătrânire este perceput ca fiind legat în mod absolut de scăderea capacităților și de creșterea ratei îmbolnăvirilor și a dizabilității fizice. Acestea sunt argumente utilizate pentru a justifica faptul că firmele nu au de ce să păstreze în cadrul propriului personal, persoane care, din punct de vedere al vârstei, nu mai sunt sufficient de productive în postul unde sunt angajate. De asemenea, productivitatea salariatului descrește cu vârsta, rentabilitatea individului fiind o funcție descrescătoare de vârstă.

În afară de avantajul unei experiențe profesionale mai mare, există și alte motive, simple, pentru care orice angajator ar trebui să

angajeze sau să păstreze în compania sa persoane cu vârsta de peste 40 de ani: nu au nevoie de stimulente și beneficii legate de asigurarea cazării (o regulă general-valabilă spune ca persoanele care au o astfel de vârstă dețin deja o locuință), sunt mai organizați în câmpul muncii și stabili financiar, în timp ce tinerii locuiesc foarte mulți cu părinții sau în chirie, nu reușesc să se organizeze multumitor și nici nu sunt fideli companiei unde activează, ei căutând mereu căi variate prin care să își crească câștigurile lunare. De asemenea, există o mare disponibilitate printre angajații trecuți de 40 de ani pentru participarea la cursuri de recalificare profesională, ceea ce oferă posibilitatea rotației personalului în funcție de necesitățile companiei.

De altfel, se consideră că performanța tinde să se îmbunătățească cu vârsta. Majoritatea angajaților în vârstă percep locurile lor de muncă precum o responsabilitate pe care trebuie să o îndeplinească la cele mai înalte standarde, acest lucru fiind, uneori, în contrast direct cu atitudinea personalului mai tânăr, care caută locuri de muncă în scopul socializării.

Discriminarea pe criterii de vârstă în țara noastră este o problemă gravă și o practică negativă, însă acestea pot fi depășite prin informarea continuă a societății, a companiilor și a managerilor asupra beneficiilor enumerate mai sus. Se poate lucra, în mod eficient, la orice vârstă, condiția necesară fiind ca firmele să realizeze strategii care să prevină și să gestioneze îmbătrânirea salariaților și să vegheze menținerea unei bune calități a vieții la locul de muncă, adaptând organizarea ergonomică a muncii astfel încât să permită salariaților în vârstă să fie competitivi și sănătoși.





**INTEGRAREA PERSOANELOR  
DIN GRUPURI VULNERABILE  
- EXEMPLE DE BUNE  
PRACTICI**

Egalitatea între bărbați și femei reprezintă una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene, care a fost instituită din 1957 când principiului egalității de remunerare pentru același tip de muncă a devenit parte din Tratatul de la Roma. Strategia europeană pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2010-2015 citează cinci domenii prioritare pentru realizarea egalității de gen:

- independența economică egală;
- salariu egal pentru muncă egală și muncă de valoare egală;
- egalitate în procesul de luare a deciziilor;
- demnitate, integritate și încetarea violenței bazate pe gen; și
- promovarea egalității de gen în afara UE.

Inegalitatea dintre bărbați și femei pe piața muncii din România reprezintă o realitate palpabilă. Existența unui cadru legislativ a cărui aplicabilitate nu se regăsește la nivelul tuturor organizațiilor și apariția unor factori favorizanți, precum criză economică, mentalitatea discriminatorie și capacitatea administrativă insuficientă îngreunează procesul de instaurare și generalizare a tratamentului egalității de șanse.

### Instrumente de discriminării pe piața muncii

- Accesul la un loc de muncă - conform studiilor, este mai dificil pentru femei
- Diferența de remunerare - afectează îndeosebi femeile (17,8% în medie în UE)
- Stereotipurile de gen - limitează accesul femeilor pe piața muncii
- Discriminarea directă și indirectă
- Hărțuirea sexuală și mobbingul la locul de muncă - afectează obiectivitatea procesului de promovare, formare, salarizare
- Recrutarea femeilor și bărbaților în funcție de tipul de contract reflectă de asemenea inegalitate - conform unui studiu efectuat la nivel european, femeile încheie mai des decât bărbații contracte pe durată determinată sau cu timp de lucru parțial.
- Segregarea profesională și segregarea sectorială între femei și bărbați

### Instrumente de promovarea egalității de șanse

- Cadrul normativ european și național consacră principiul nediscriminării în ceea ce privește remunerarea;
- Evitarea discriminării în selectarea personalului;
- Principiul remunerării egale pentru munca egală;
- Dezvoltarea unei culturi care valorifică egalitatea;
- Formarea persoanelor din funcțiile de conducere pentru a promova cultura egalității;
- Flexibilizarea timpului de lucru - sprijină concilierea vieții profesionale cu viața de familie; moduri de flexibilizare;
- Discriminare pozitivă.

UE a acționat pentru a promova egalitatea de gen de-a lungul anului trecut și va continua să facă acest lucru. În special, activitățile au inclus:

- promovarea ocupării forței de muncă feminine, investițiile în dezvoltarea facilităților de educație și de îngrijire, servicii de îngrijire pe termen lung accesibile și descurajarea stimulentele furnizate femeilor aflate în situații de risc (prin recomandări specifice fiecărei țări), precum și utilizarea posibilităților semnificative de finanțare furnizate de fondurile europene
- continuarea campaniei de sensibilizare cu privire la diferențele de remunerare între femei și bărbați și monitorizarea aplicării legislației privind egalitatea de tratament; a fost emisă, de asemenea, o recomandare privind transparența plată;
- continuarea procesului de protecție a femeilor și fetele afectate sau confruntate cu violență de gen, prin propuneri legislative, dar și măsuri practice în domeniul drepturilor victimelor, prin sprijinirea acțiunilor specifice, cum ar fi campaniile naționale împotriva violenței de gen și a proiectelor de tip grass root, implementate de ONGuri.

Rata de ocupare a forței de muncă de către femei a crescut semnificativ în ultimii ani. Totuși, această creștere trebuie să continue pentru a realiza obiectivul Strategiei Europa 2020, și anume o rată de ocupare a forței de muncă de 75 %. De aceea, sunt încă necesare progrese importante pentru îmbunătățirea calității locurilor de muncă și a politicilor de reconciliere între viața privată și viața profesională.

## Legislația împotriva discriminării

- Ordonanța nr. 137 din 31. August.2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Ordinul Președintelui CNCD nr. 144 din 11 aprilie 2008
- Codul Muncii
- Legea nr. 188 din 8 decembrie 1999 privind Statutul funcționarilor publici\*)
- Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 (republicată) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- Legea nr. 504 din 11 iulie 2002 (actualizată) - - Legea audiovizualului
- Legea nr. 544 din 12 octombrie 2001 (actualizată) - privind liberul acces la informațiile de interes public (actualizată până la data de 29 iunie 2007)
- Legea nr. 677 din 21 noiembrie 2001 - pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date
- Declarația universală a drepturilor omului
- Directiva Consiliului 2000/43/CE, 29 iunie 2000, cu privire la implementarea principiului tratamentului egal între persoane indiferent de originea rasială sau etnică
- DIRECTIVA CONSILIULUI 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă