



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



GHID

privind

**EGALITATEA DE ȘANSE
ȘI NEDISCRIMINAREA**



flexcop Flexibilitate în dobândirea de competențe și cunoștințe
pentru acces la noi oportunități profesionale

COD PROIECT 302244

Proiect cofinanțat din Fondul Social European+ prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027



CAMERA DE COMERȚ, INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ TIMIȘ
ÎMPREUNĂ PENTRU AFACEREA TA



CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE PRAHOVA
Împreună pentru afacerea ta!





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



flexcop _Flexibilitate în dobândirea de competențe și cunoștințe
pentru acces la noi oportunități profesionale!

COD PROIECT 302244

GHID PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI NEDISCRIMINAREA

Egalitatea de șanse și nediscriminarea sunt principii fundamentale care vizează asigurarea tratamentului echitabil pentru toate persoanele, indiferent de sex, rasă, etnie, religie, dizabilitate, vârstă sau alte caracteristici personale.

Cuprins:

Capitolul I – INTRODUCERE	3
1. Definiții: Explicarea conceptelor de egalitate de șanse și nediscriminare.	3
2. Importanță: De ce este important să promovăm aceste principii în societate, mediul de lucru și educație?	3
Capitolul II - CADRUL LEGAL	9
1. Legislația națională: Prezentarea legilor și reglementărilor care protejează egalitatea de șanse și împiedică discriminarea.	9
2. Standardele internaționale	13
Capitolul III – PRINCIPIILE EGALITĂȚII DE ȘANSE	16
1. Accesibilitate: Asigurarea accesului egal la servicii, educație, locuri de muncă etc....	16
2. Diversitate și incluziune: Promovarea diversității în toate aspectele vieții sociale și profesionale.	18
3. Tratament echitabil: Asigurarea că toate persoanele sunt tratate corespunzător, fără prejudecăți.	20
Capitolul IV - IDENTIFICAREA ȘI PREVENIREA DISCRIMINĂRII	24
1. Discriminarea și tipurile de discriminare.	24
2. Strategii de prevenire a discriminării	26
Capitolul V – IMPLEMENTAREA POLITICILOR DE EGALITATE DE ȘANSE	29
1. Planificare și evaluare: Crearea de planuri de acțiune pentru promovarea egalității de șanse în instituții și organizații.	29
2. Monitorizare și raportare: Mecanisme de monitorizare pentru a evalua progresul și a raporta obstrucțiile.	29



CAMERA DE COMERȚ, INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ TIMIȘ
ÎMPREUNĂ PENTRU AFACEREA TA



CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE PRAHOVA
ÎMPREUNĂ PENTRU AFACEREA TA





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Capitolul VI – DESCURAJAREA CONDUITEI DISCRIMINATORII	35
1. Mecanisme de plângere: Modalități prin care persoanele pot raporta acte de discriminare.....	35
2. Sancțiuni: Consecințele pentru organizațiile sau persoanele care nu respectă principiile de egalitate.....	35
Capitolul VII – CONCLUZII	38
1. Viziune pentru viitor: O lume mai echitabilă și inclusivă pentru toți.....	38
Capitolul VIII – RESURSE ȘI BIBLIOGRAFIE.....	40



CAMERA DE COMERȚ, INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ TIMIȘ
ÎMPREUNĂ PENTRU AFACEREA TA



CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE PRAHOVA
ÎMPREUNĂ PENTRU AFACEREA TA





Capitolul I – INTRODUCERE

1. Definiții: Explicarea conceptelor de egalitate de șanse și nediscriminare.
2. Importanță: De ce este important să promovăm aceste principii în societate, mediul de lucru și educație?

1.1 Explicarea conceptelor de egalitate de șanse și nediscriminare

Egalitatea de șanse și nediscriminarea sunt două concepte fundamentale care stau la baza unei societăți democratice și incluzive. Aceste principii au fost dezvoltate pentru a promova drepturile omului, coeziunea socială și justiția, fiind integrate în legislația internațională, europeană și națională. Într-o lume din ce în ce mai diversă și globalizată, aceste concepte sunt esențiale pentru a asigura participarea egală a tuturor indivizilor în viața economică, socială, culturală și politică.

Egalitatea de șanse presupune crearea unui mediu în care **fiecare individ are posibilitatea de a-și valorifica potențialul**, fără a fi împiedicat de factori precum genul, rasa, etnia, religia, dizabilitățile, orientarea sexuală sau statutul social. Acest concept nu înseamnă că toți indivizii vor avea aceleași rezultate, ci că punctul de plecare și accesul la resurse și oportunități sunt echitabile.

1.2 Nediscriminarea

Nediscriminarea reprezintă **interzicerea tratamentului diferențiat al indivizilor** pe baza unor caracteristici protejate, cum ar fi cele menționate anterior. În sens juridic, discriminarea poate fi directă (tratarea inegală explicită) sau indirectă (politici sau practici care dezavantajează în mod disproporționat anumite grupuri).

1.3. Promovarea principiilor egalității de șanse în societate este esențială pentru construirea unei lumi mai juste, mai echitabile și mai armonioase.

Iată câteva motive importante pentru care trebuie să susținem acest principiu:

- **Corectitudine și justiție socială**
Egalitatea de șanse presupune că fiecare individ are acces la aceleași oportunități și resurse, indiferent de sex, rasă, religie, statut social sau alte trăsături personale. Promovând acest principiu, ajutăm la eliminarea discriminării și a inegalităților, asigurându-ne că fiecare persoană are șansa de a-și valorifica potențialul și de a-și construi un viitor pe baza meritelor proprii.
- **Reducerea sărăciei și a inegalităților economice**
Prin crearea unui sistem în care toți oamenii au șanse egale de a accesa educația, locurile de muncă și resursele economice, putem reduce sărăcia și inegalitățile





economice. Oferind oportunități echitabile pentru toți, contribuim la dezvoltarea unei economii mai stabile și mai sustenabile.

- **Îmbunătățirea calității vieții**

Atunci când oamenii au șanse egale de a accesa educația, sănătatea și oportunitățile de muncă, acest lucru duce la o viață mai bună și mai satisfăcătoare pentru indivizi și pentru societate în ansamblu. Promovarea egalității de șanse contribuie la reducerea excluziunii sociale și la creșterea bunăstării generale.

- **Stimularea inovării și diversității**

O societate în care toți oamenii au acces la aceleași oportunități beneficiază de o diversitate mai mare de idei și perspective. Când oameni din diferite medii, culturi și cu diferite experiențe pot contribui la dezvoltarea societății, acest lucru stimulează inovarea și creativitatea. Diversitatea de opinii și perspective aduce soluții mai complexe și mai eficiente la problemele globale.

- **Consolidarea coeziunii sociale**

Promovarea egalității de șanse ajută la reducerea discriminării și a diviziunilor sociale, contribuind astfel la o societate mai unită. O societate în care oamenii se simt tratați în mod echitabil și cu respect este o societate în care încrederea și solidaritatea sunt mai puternice, iar conflictele sunt mai puține.

1.4. Promovarea principiilor egalității de șanse în mediul de lucru este esențială pentru crearea unui loc de muncă echitabil, diversificat și performant.

Iată câteva dintre cele mai importante motive pentru care aceste principii sunt cruciale în cadrul profesional:

- **Crearea unui mediu de lucru echitabil și respectuos**

Egalitatea de șanse garantează că toți angajații, indiferent de sex, vârstă, rasă, religie, orientare sexuală, dizabilități sau alte caracteristici personale, sunt tratați cu respect și corectitudine. Un astfel de mediu sprijină încrederea angajaților, ceea ce duce la o atmosferă de lucru mai plăcută și mai productivă. Fiecare persoană trebuie să simtă că are șanse egale de a avansa și de a contribui la succesul organizației.

- **Creșterea diversității și inovării**

Diversitatea în echipele de lucru aduce un număr mai mare de perspective și idei, ceea ce poate stimula creativitatea și inovarea. O organizație care promovează egalitatea de șanse atrage talente din diverse medii, iar acest mix de experiențe și viziuni duce la soluții mai inovative și la abordări noi în rezolvarea problemelor. Diversitatea contribuie la o cultură organizațională mai dinamică și mai adaptabilă la schimbările pieței.

- **Îmbunătățirea performanței organizației**



Studiile arată că organizațiile care promovează egalitatea de șanse și diversitatea au, de obicei, performanțe financiare și operaționale mai bune. Acest lucru se datorează faptului că angajații care se simt respectați și apreciați sunt mai motivați și mai angajați în activitatea lor. O echipă diversă și echitabilă este mai bine pregătită să răspundă la provocările pieței și să găsească soluții eficiente.

- **Reducerea discriminării și a conflictelor**

Prin implementarea principiilor egalității de șanse, organizațiile pot preveni discriminarea și pot reduce conflictele între angajați. Un mediu de lucru echitabil ajută la construirea unui climat de încredere și colaborare, în care angajații se simt în siguranță să își exprime opiniile și să contribuie la succesul echipei fără teama de a fi discriminați sau marginalizați.

- **Accesul la talente diverse**

Promovarea egalității de șanse permite organizațiilor să recruteze și să atragă talente dintr-o gamă largă de surse. Dacă toate persoanele au șanse egale de a aplica pentru un loc de muncă, organizațiile pot beneficia de cei mai buni candidați, indiferent de fundalul lor. Acest lucru ajută la construirea unei echipe de succes, cu abilități diverse și complementare.

- **Fidelizarea angajaților și reducerea fluctuației de personal**

Un loc de muncă în care se promovează egalitatea de șanse favorizează loialitatea angajaților. Când oamenii simt că sunt tratați corect și că au șanse egale de avansare, sunt mai predispuși să rămână în organizație și să contribuie la succesul acesteia pe termen lung. În schimb, un mediu de lucru discriminativ poate duce la demotivare și la o rată mare de fluctuație a personalului.

- **Îmbunătățirea reputației companiei**

Companiile care promovează egalitatea de șanse sunt adesea văzute ca fiind mai responsabile social și mai etice, ceea ce îmbunătățește imaginea lor pe piață. O companie cu o reputație bună în ceea ce privește diversitatea și incluziunea poate atrage mai ușor clienți, parteneri de afaceri și investitori. De asemenea, acest lucru poate atrage talente de top care doresc să lucreze într-un mediu echitabil.

- **Conformitatea cu legislația și normele internaționale**

Multe țări și organizații internaționale au reglementări care promovează egalitatea de șanse la locul de muncă. Respectarea acestor reglementări nu doar că evită riscurile legale și reputaționale, dar reflectă și angajamentul organizației față de respectarea drepturilor fundamentale ale angajaților. Prin promovarea principiilor egalității de șanse, organizațiile se aliniază cu normele legale și internaționale, protejându-se astfel de posibile sancțiuni.

- **Motivarea și satisfacția angajaților**



Angajații care simt că au șanse egale de a avansa și de a fi recunoscuți pentru munca lor sunt mai satisfăcuți de locul lor de muncă și mai motivați să performeze. Satisfacția la locul de muncă duce la o productivitate mai mare și la un angajament crescut față de obiectivele organizației.

- **Promovarea unui climat de încredere și colaborare**

Atunci când angajații simt că pot concura în mod corect pentru oportunități, indiferent de fundalul lor, se creează un climat de încredere și respect reciproc. Acest lucru favorizează colaborarea între membrii echipelor și contribuie la crearea unui mediu de lucru pozitiv, în care toți angajații se simt sprijiniți și valorizați.

Așadar, promovarea egalității de șanse în mediul de lucru nu este doar o obligație morală, ci și o necesitate strategică pentru succesul pe termen lung al organizațiilor. Un mediu echitabil, diversificat și incluziv contribuie la creșterea performanței, la atragerea celor mai buni talente și la construirea unui loc de muncă în care angajații se simt respectați și motivați să își aducă aportul. Aceste principii nu doar că susțin drepturile fundamentale ale angajaților, dar sunt și un avantaj competitiv important în lumea afacerilor de astăzi.

În cadru mai larg, la nivelul economiei, o societate inclusivă atrage investiții, stimulează inovarea și crește productivitatea prin valorificarea diversității.

1.5. Promovarea principiilor egalității de șanse în educație este un factor esențial pentru construirea unei societăți echitabile și prospere.

Asigurarea unui acces egal la educație pentru toți copiii și tinerii, indiferent de sex, rasă, etnie, statut social sau alte condiții personale, are multiple beneficii pe termen lung. Iată câteva dintre cele mai importante motive pentru care este crucială promovarea acestui principiu în domeniul educațional:

- **Acces la oportunități egale pentru toți**

Egalitatea de șanse în educație garantează că toți elevii, indiferent de background-ul lor, au acces la aceleași oportunități de învățare. Acest lucru este fundamental pentru a preveni excluziunea și pentru a asigura că fiecare individ are șansa să își atingă potențialul maxim. Fără egalitate de șanse, elevii din grupuri dezavantajate riscă să fie lăsați în urmă, ceea ce poate perpetua cercurile viciase ale sărăciei și inegalității.

- **Reducerea inegalităților sociale**

Educația este unul dintre cele mai puternice instrumente pentru reducerea inegalităților sociale. Dacă toți copiii au acces la aceleași resurse educaționale și oportunități de învățare, acest lucru contribuie la nivelarea terenului de joc și la scăderea decalajelor între diferitele grupuri sociale. Astfel, promovarea egalității de șanse în educație poate ajuta la diminuarea discrepanțelor economice și sociale, oferind tuturor individului șansa de a-și construi un viitor mai bun.



- **Îmbunătățirea performanței educaționale**

Într-un sistem educațional în care principiile egalității de șanse sunt respectate, toți elevii beneficiază de aceleași standarde educaționale și de aceeași calitate a învățământului. Acest lucru încurajează o performanță mai mare atât la nivel individual, cât și colectiv. Elevii sunt mai motivați să învețe și să își îmbunătățească abilitățile atunci când știu că au șanse egale de succes, indiferent de mediul din care provin.

- **Promovarea diversității și incluziunii**

Egalitatea de șanse în educație contribuie la construirea unui mediu de învățare mai diversificat și mai incluziv. Elevii din diverse medii, culturi, religii și cu diverse abilități au șansa de a învăța împreună, ceea ce le dezvoltă abilități de empatie, toleranță și respect față de diferențele dintre ei. Un astfel de mediu educațional nu doar că ajută la dezvoltarea personală a elevilor, dar și pregătește tineretul pentru o societate globalizată, în care diversitatea este un factor important.

- **Reducerea abandonului școlar**

Un sistem educațional bazat pe egalitatea de șanse este mai incluziv și mai adaptabil nevoilor tuturor elevilor. Acest lucru poate contribui la reducerea abandonului școlar, deoarece elevii se simt sprijiniți și motivați să rămână în școală. De asemenea, acest sistem poate oferi soluții pentru cei care provin din medii vulnerabile, asigurându-le acces la resurse suplimentare, consiliere educațională sau programe de recuperare.

- **Creșterea mobilității sociale**

Egalitatea de șanse în educație ajută la creșterea mobilității sociale, oferind elevilor din familii defavorizate oportunitatea de a avansa și de a-și îmbunătăți condițiile de viață. Educația este o platformă esențială pentru dezvoltarea abilităților care pot conduce la obținerea unor locuri de muncă mai bune, la integrarea în piața muncii și la obținerea unui trai mai bun.

- **Încurajarea talentului și a potențialului fiecărui individ**

Fiecare elev are un potențial unic care merită să fie descoperit și cultivat. Promovând egalitatea de șanse în educație, se creează un mediu în care toți copiii pot să își exprime talentele și abilitățile, indiferent de mediul lor de origine. Aceasta contribuie nu doar la dezvoltarea personală a elevilor, dar și la beneficiile întregii societăți, care se poate baza pe o forță de muncă bine pregătită și diversificată.

- **Consolidarea coeziunii sociale și a păcii**

Un sistem educațional care promovează egalitatea de șanse contribuie la o societate mai coezivă și mai pașnică. Educația este un instrument de integrare socială și de prevenire a conflictelor. Când toți elevii au șansa de a învăța și de a se dezvolta în mod echitabil, se reduc tensiunile sociale și se promovează înțelegerea și respectul reciproc.





- **Crearea unui climat de încredere și siguranță**

Într-un mediu educațional bazat pe egalitate de șanse, elevii se simt în siguranță și susținuți. Ei știu că nu vor fi judecați sau discriminați pe baza unui criteriu personal (gen, etnie, statut social), iar acest climat de încredere favorizează o mai bună învățare și dezvoltare. Elevii care se simt respectați și sprijiniți vor fi mai motivați să participe activ în procesul educațional.

- **Consolidarea democrației și a drepturilor omului**

Promovarea egalității de șanse în educație este fundamentală pentru consolidarea principiilor democratice și a drepturilor omului. Educația echitabilă ajută la formarea unor cetățeni responsabili, informați și implicați, capabili să participe activ la viața politică și socială a țării lor. De asemenea, o educație bazată pe aceste principii contribuie la înțelegerea și respectarea drepturilor fundamentale ale fiecărei persoane.

Asadar, promovarea egalității de șanse în educație este esențială pentru construirea unei societăți echitabile, prospere și democratice. Aceasta nu doar că garantează un acces egal la oportunitățile educaționale, dar contribuie și la reducerea inegalităților sociale, la stimularea diversității și inovării și la dezvoltarea unui viitor mai bun pentru toți. Asigurarea unui sistem educațional în care fiecare elev are șansa de a învăța și de a se dezvolta pe deplin este un pas fundamental pentru crearea unei lumi mai echitabile și mai incluzive





Capitolul II - CADRUL LEGAL

1. Legislația națională: Prezentarea legilor și reglementărilor care protejează egalitatea de șanse și împiedică discriminarea.

❖ LEGEA 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

În România, egalitatea de șanse și nediscriminarea include mai multe acte normative și legi care interzic discriminarea și promovează tratamentul egal. Una dintre cele mai importante Legi care promovează egalitatea de șanse este **Legea nr. 202/2002** cu modificările și completările ulterioare care dispune 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.

În sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora. (MONITORUL OFICIAL NR. 326 din 5 iunie 2013 – art. 1)

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 se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

(Sursa: MONITORUL OFICIAL NR. 326 din 5 iunie 2013 – art. 2)

În cadrul legii sunt definiți termenii specifici domeniului, precum: egalitate de șanse între femei și bărbați, discriminare pe criteriul de sex, discriminare directă/indirectă/ hărțuirea/ hărțuirea sexuală, plată egală pentru muncă de valoare egală, acțiuni pozitive, discriminare multiplă.

Capitolele distincte prezintă: măsurile privind respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați pe piața muncii, participarea la decizie, la educație, cultură și informare, eliminarea rolurilor și stereotipurilor de gen.

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

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;



f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;

g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;

h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare (MONITORUL OFICIAL NR. 326 din 5 iunie 2013 – art. 7)

Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;

b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a) - e) și la art. 11;

c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;

d) 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. (Sursa: MONITORUL OFICIAL NR. 326 din 5 iunie 2013 – art. 8)

❖ **LEGEA nr. 48/2002 privind protecția persoanelor cu handicap**

Legea nr. 48/2002 privind protecția persoanelor cu handicap cu modificările și completările ulterioare reglementează măsurile de protecție și integrare a persoanelor cu dizabilități în societate, oferindu-le drepturi egale și oportunități de participare activă în viața socială, economică și culturală, având la baza principiul nediscriminării și incluziunii.

Art. 3 din prezenta lege menționează următoarele:

a) respectarea drepturilor și a libertăților fundamentale ale omului;

b) prevenirea și combaterea discriminării;

c) egalizarea șanselor;

d) egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;

e) protecție împotriva neglijării și abuzului;

(Sursa: Legea nr. 48/2002)



❖ **OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**

Legea reglementează prevenirea și combaterea discriminării în diferite domenii de viață, pentru a asigura tratament egal pentru toate persoanele, indiferent de caracteristicile lor personale sau sociale.

Art. 3 al prezentei legi menționează următoarele și interzice discriminarea tuturor persoanelor din diverse domenii:

Dispozițiile prezentei ordonanțe se aplică tuturor persoanelor fizice sau juridice, publice sau private, precum și instituțiilor publice cu atribuții în ceea ce privește:

a) condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare și selectare, criteriile pentru realizarea promovării, accesul la toate formele și nivelurile de orientare profesională, de formare profesională și de perfecționare profesională;

b) protecția socială și securitatea socială;

c) serviciile publice sau alte servicii, accesul la bunuri și facilități;

d) sistemul educațional;

e) asigurarea libertății de circulație;

f) asigurarea liniștii și ordinii publice.

(Sursa: O.G. nr 137/2000)

❖ **Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii**

Codul Muncii/Legea nr. 53/2003 cu modificările și completările ulterioare este legea fundamentală în domeniul dreptului muncii din România, care reglementează relațiile de muncă între angajatori și angajați. Însă aceasta prevede și protecția angajaților în fața discriminării:

- Legea interzice orice formă de discriminare la locul de muncă, pe bază de sex, rasă, vârstă, religie, orientare sexuală, opinie politică etc.
- Angajatorii trebuie să asigure un mediu de lucru în care toți angajații să beneficieze de aceleași drepturi și tratamente.

Totodată având la bază legile și actele normative anterioare, Parlamentul României a adoptat și următoarele legi/hotărâri, modificări și completări ale legilor deja existente pentru a sprijini și susține respectarea principiilor privind egalitatea de șanse și a nediscriminării:

❖ **Legea nr. 178/2018 de modificare și completare a Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr 627 din 19 iulie 2018**

Obiectivele principale ale Legii nr. 178/2018:

- Promovarea egalității de șanse
- Combaterea discriminării pe criterii de sex
- Măsuri de sprijin pentru victimele violenței de gen





- Obligații de raportare și transparență
- Promovarea echilibrului de gen în viața publică și private
- Măsuri pentru promovarea femeilor în funcții de decizie

❖ **HG. 970 din 12 octombrie 2023 privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă**

Este o reglementare importantă în domeniul drepturilor muncii, menită să prevină și să combată două forme de hărțuire care pot apărea în mediul profesional: **hărțuirea pe criteriu de sex** (definită: *comportament verbal, non-verbal sau fizic, de natură să creeze un mediu de lucru intimidant, umilitor sau degradant, pe baza sexului angajatului, care afectează demnitatea acestuia*) și **hărțuirea morală/bullying-ul** (definită: *comportament repetat, abuziv sau intimidant care are ca scop să izoleze, să umilească sau să provoace o stare de stres psihologic angajatului, afectându-i sănătatea mentală și profesionalismul*) la locul de muncă.

❖ **Decretul nr. 342/1981 privind ratificarea Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW)**

Este un act normativ emis de autoritățile române pentru a adera la Convenția CEDAW, un tratat internațional semnat sub egida Organizației Națiunilor Unite. Acesta vizează promovarea drepturilor femeilor și eliminarea discriminării pe criterii de sex, în diverse domenii ale vieții sociale, economice și politice.

Printre obiectivele ale CEDAW se numără:

- Eliminarea discriminării în toate formele sale, inclusiv în domeniile educației, muncii, sănătății și familiei.
- Promovarea egalității de gen, atât în plan legislativ, cât și în practică.
- Implicarea activă a statelor părți în adoptarea de măsuri pentru îmbunătățirea poziției femeilor în societate.

❖ **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**

Legea nr. 62/2009 pentru aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 61/2008 are ca scop implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora. Această lege se aliniază la standardele Uniunii Europene în domeniul egalității de gen și protecției împotriva discriminării, contribuind la consolidarea drepturilor fundamentale ale cetățenilor, indiferent de sex, în cadrul pieței interne a Uniunii Europene.





2. Standardele internaționale

La nivelul Uniunii Europene, cadrul legislativ privind egalitatea de șanse și nediscriminarea se bazează pe mai multe **acte legislative fundamentale și directive** care garantează drepturi egale și protecția împotriva discriminării pe diverse teme, cum ar fi sexul, rasa, religia, vârsta, dizabilitatea, orientarea sexuală, și altele. Aceste reglementări sunt esențiale pentru promovarea unei societăți incluzive și echitabile.

Egalitatea și nediscriminarea sunt abordate în mai multe tratate și materiale elaborate la nivelul Uniunii Europene care au ca scop respectarea principiilor de bază și de funcționare a Uniunii Europene.

2.2.1. Tratatul privind Uniunea Europeană și Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene

Principiul egalității și non-discriminării este stipulat în:

- Articolul 2 prevede respectarea drepturilor fundamentale, inclusiv dreptul la egalitate.
- Articolul 6 prevede faptul că Uniunea Europeană este fondată pe principiile libertății, democrației, respectului pentru drepturile omului și a libertăților fundamentale, cât și a statului de drept
- Articolul 10 impune ca, în activitățile lor, Uniunea și statele membre să combata discriminarea pe bază de sex, rasă, etnie, religie, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

2.2.2. Carta Drepturilor Fundamentale Uniunii Europene

Adoptată în 2000 și devenită obligatorie prin Tratatul de la Lisabona, Carta Drepturilor Fundamentale garantează dreptul la egalitate și interzice orice formă de discriminare:

- Articolul 21 interzice discriminarea pe motive de sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, trăsături genetice, limbă, religie sau credință, opinii politice sau orice altă opinie, apartenență la o minoritate națională, proprietate, naționalitate, originile sociale, dizabilități, vârstă, sau orientare sexuală.
- Articolul 23 garantează dreptul la egalitatea de gen, în special în ceea ce privește accesul la muncă și remunerație egală pentru muncă de valoare egală.

2.2.3. Legislația Uniunii Europene privind non-discriminarea

Uniunea Europeană a adoptat mai multe directive care reglementează egalitatea de șanse și combaterea discriminării:

- **Directiva 2000/43/CE** privind implementarea principiului egalității de tratament între persoane indiferent de rasă sau origine etnică în ceea ce privește ocuparea forțată a locurilor de muncă, educația, serviciile publice, și alte domenii importante.
- **Directiva 2000/78/CE** care stabilește un cadru general pentru combaterea discriminării pe baza religiei sau a convingerilor, a dizabilității, a vârstei și a orientării sexuale în cadrul ocupării unui loc de muncă.





- **Directiva 2006/54/CE** privind egalitatea de gen în muncă, în special în ceea ce privește tratamentele salariale și accesul la locuri de muncă și promovare.
- **Directiva 2010/41/UE** privind statutul femeilor lucrătoare independente și încurajarea echilibrului între viața profesională și viața privată.
- **Directiva 2014/54/UE** privind punerea în aplicare a drepturilor la mobilitate a lucrătorilor și prevenirea discriminării pe bază de naționalitate sau de locul de reședință.

2.2.4. Strategii și inițiative politice

Uniunea Europeană a adoptat diverse strategii și programe pentru a promova egalitatea de șanse și combaterea discriminării:

- **Strategia pentru egalitatea de gen 2020-2025:** Oferă un cadru pentru îmbunătățirea drepturilor femeilor, în special în ceea ce privește violența de gen, accesul la muncă și egalitatea de salarii.
- **Programul drepturi, egalitate și cetățenie (2014-2020):** Acest program sprijină acțiunile în domeniul protecției drepturilor fundamentale, promovării egalității și combaterii discriminării.
- **Agenda europeană pentru integrarea romilor:** Oferă un cadru pentru combaterea discriminării romilor și sprijinirea integrării lor în societățile europene.

2.2.5. Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități

Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități reprezintă principalul instrument juridic internațional de luptă împotriva discriminării persoanelor cu dizabilități, constituind un pilon relevant și eficient pentru promovarea și protejarea drepturilor persoanelor cu dizabilități în Uniunea Europeană.

Prin prevederile sale, Convenția stipulează în mod clar că persoanele cu dizabilități au dreptul de a participa deplin în toate domeniile vieții, astfel încât să-și poată îndeplini rolurile în societate, la fel ca toate celelalte persoane. Convenția se bazează pe principiile de egalitate, nediscriminare, și participare completă și efectivă în societate.

Convenția stabilește mai multe domenii esențiale în care drepturile persoanelor cu dizabilități trebuie protejate:

- **Accesibilitatea:** Asigurarea că mediul construit, transportul, tehnologiile informației și comunicării sunt accesibile tuturor, inclusiv persoanelor cu dizabilități.
- **Dreptul la educație:** Persoanele cu dizabilități trebuie să aibă acces la educație, în mod inclusiv, în școli și alte instituții educaționale.
- **Dreptul la muncă și ocupare:** Încurajarea și asigurarea accesului pe piața muncii și eliminarea discriminării în angajare.
- **Sănătatea:** Accesul egal la servicii de sănătate, inclusiv servicii de reabilitare.
- **Participarea politică și publică:** Dreptul de a participa în viața politică și publică, inclusiv dreptul de a vota și de a fi ales.



- Protecția împotriva abuzurilor și exploatării: Protecția împotriva abuzurilor, exploatării, violenței și neglijenței.

În implementarea Convenției, statele părți se angajează să asigure și să promoveze exercitarea deplină a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului pentru toate persoanele cu dizabilități, fără niciun fel de discriminare pe criterii de dizabilitate. În acest scop, statele părți se angajează:

- să adopte toate măsurile adecvate legislative, administrative și de altă natură pentru implementarea drepturilor recunoscute prin prezenta convenție;
- să ia toate măsurile corespunzătoare, inclusiv cele legislative, pentru a modifica sau abroga legile, reglementările, cutumele și practicile existente care constituie discriminare a persoanelor cu dizabilități; o
- să ia în considerare protecția și promovarea drepturilor omului pentru persoanele cu dizabilități în toate politicile și programele;
- să se abțină de la a se angaja în orice act sau practică ce contravine prezentei convenții și să se asigure că autoritățile și instituțiile publice acționează în conformitate cu prezenta convenție;
- să ia toate măsurile corespunzătoare pentru a elimina discriminarea pe criterii de dizabilitate de către orice persoană, organizație sau întreprindere privată;
- să susțină formarea, în domeniul drepturilor recunoscute de prezenta convenție, a profesioniștilor și a personalului care lucrează cu persoane cu dizabilități, în vederea îmbunătățirii furnizării asistenței și serviciilor.

România a semnat și ratificat Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități, angajându-se astfel să implementeze măsurile necesare pentru protejarea drepturilor persoanelor cu dizabilități. În acest sens, au fost adoptate o serie de acte legislative și politici care garantează accesul egal al persoanelor cu dizabilități la educație, muncă, sănătate și alte servicii esențiale.





Capitolul III – PRINCIPIILE EGALITĂȚII DE ȘANSE

1. Accesibilitate: Asigurarea accesului egal la servicii, educație, locuri de muncă etc.

Principiile egalității de șanse se referă la **asigurarea unui tratament echitabil pentru toți indivizii, indiferent de sex, vârstă, rasă, etnie, religie, orientare sexuală, dizabilități, statut social sau alte caracteristici personale**. Unul dintre aspectele esențiale ale acestei concepte este accesibilitatea, care înseamnă **asigurarea unui acces egal și nediscriminatoriu la resurse și servicii fundamentale, precum educația, locurile de muncă și serviciile publice**.

1.1. Accesibilitatea în educație

Egalitatea de șanse în educație presupune că toți elevii au posibilitatea de a învăța și de a-și dezvolta abilități, fără a fi influențați de factori externi cum ar fi statutul social, naționalitatea, sexul sau dizabilitățile. Asigurarea accesului egal la educație este crucială pentru formarea unei societăți echitabile.

Măsuri pentru accesibilitate în educație:

- Politici educaționale incluzive: Adaptarea curriculumului și a metodelor de învățământ pentru a satisface nevoile diversificate ale elevilor (inclusiv cei cu dizabilități sau cei din grupuri vulnerabile).
- Burse și stimulente financiare: Oferirea de burse pentru elevii din medii defavorizate pentru a le permite să participe la învățământ de calitate.
- Infrastructură accesibilă: Asigurarea accesului fizic în școli pentru persoanele cu dizabilități (rampe, lifturi, săli de clasă special amenajate).

1.2. Accesibilitatea în piața muncii

Accesul egal la locuri de muncă este un pilon fundamental al egalității de șanse. Toți oamenii, indiferent de gen, etnie, religie, vârstă sau dizabilități, trebuie să aibă șanse egale de a obține un loc de muncă, de a fi promovați și de a beneficia de condiții de muncă corecte.

Măsuri pentru accesibilitate în piața muncii:

- Legislație antidiscriminare: Multe țări au legi care interzic discriminarea pe baza caracteristicilor personale. Aceste legi garantează că angajatorii nu pot discrimina în recrutare, promovare sau tratament la locul de muncă.
- Politici de incluziune: Angajarea persoanelor din grupuri subreprezentate (de exemplu, persoanele cu dizabilități, minoritățile etnice) prin stimulente și politici active de recrutare.
- Formare și educație continuă: Oferirea de programe de formare profesională pentru persoanele care vor să-și schimbe carierele sau care sunt vulnerabile pe piața muncii (tineri, femei, vârstnici).





- Măsuri de accesibilitate pentru angajații cu dizabilități: Adaptarea locurilor de muncă (program flexibil, echipamente speciale, transport adaptat) pentru a ajuta persoanele cu dizabilități să performeze pe piața muncii.

1.3. Accesibilitatea la servicii publice

Accesul egal la servicii publice, cum ar fi sănătatea, justiția, transportul public, și altele, este esențial pentru asigurarea egalității de șanse. Fiecare persoană trebuie să poată beneficia de aceste servicii fără discriminare sau obstacole.

Măsuri pentru accesibilitate la servicii publice:

- **Sănătate:** Asigurarea unui acces egal la servicii de sănătate de calitate pentru toți cetățenii, inclusiv prin eliminarea barierelor financiare (asigurări de sănătate accesibile) și îmbunătățirea infrastructurii din zonele rurale sau izolate.
- **Justiție:** Accesibilitatea la sistemul judiciar pentru toți cetățenii, fără discriminare. Acesta include asigurarea unui acces echitabil la avocați, servicii juridice gratuite și asistență pentru persoanele care nu își permit să plătească pentru serviciile legale.
- **Transport public:** Crearea unui sistem de transport public accesibil, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități (autobuze cu rampă, stații de autobuz accesibile etc.) și asigurarea unui preț accesibil pentru toți cetățenii.
- **Locuințe:** Crearea unor politici de locuințe accesibile pentru persoanele cu venituri mici sau din grupuri vulnerabile (spre exemplu, locuințe sociale, subvenții pentru chirie).

1.4. Accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități

Un aspect important al accesibilității în egalitatea de șanse este asigurarea condițiilor necesare pentru persoanele cu dizabilități, pentru a putea trăi și lucra în mod independent și activ.

Măsuri pentru accesibilitate pentru persoanele cu dizabilități:

- **Infrastructură accesibilă:** Spațiile publice și locurile de muncă trebuie să fie accesibile pentru persoanele cu mobilitate redusă, prin adaptarea rampei de acces, lifturi speciale, toalete accesibile etc.
- **Tehnologie accesibilă:** Utilizarea tehnologiei pentru a sprijini persoanele cu dizabilități (ex. software de citire a textelor pentru persoanele nevăzătoare sau dispozitive pentru persoanele cu auz scăzut).
- **Programe educaționale și profesionale specifice:** Crearea de programe educaționale și de instruire destinate persoanelor cu dizabilități pentru a le ajuta să aibă acces la o educație de calitate și să se integreze pe piața muncii.

În concluzie, accesibilitatea este esențială pentru implementarea principiilor egalității de șanse, asigurându-se că fiecare individ, indiferent de statutul său social, economic, de sănătate sau de alte trăsături, poate avea aceleași oportunități de a se dezvolta și de a contribui la societate. Prin politici de accesibilitate eficiente în educație, locuri de muncă și servicii publice, se poate construi o societate mai echitabilă și mai inclusivă, care să garanteze drepturile și oportunitățile pentru toți cetățenii.



2. Diversitate și incluziune: Promovarea diversității în toate aspectele vieții sociale și profesionale.

Diversitatea și incluziunea sunt două concepte fundamentale care contribuie la crearea unor societăți și organizații mai echitabile, mai inovative și mai respectuoase față de diferențele dintre indivizi. Atunci când vorbim despre promovarea diversității sociale și profesionale, ne referim la recunoașterea și celebrarea diferențelor între oameni, precum și la crearea unui mediu în care toate persoanele, indiferent de fundalul lor, au șanse egale și se simt acceptate și respectate.

2.1. Diversitatea socială

Diversitatea socială se referă la variatele grupuri și categorii sociale care compun o comunitate sau o societate. Acestea pot include diferențe legate de rasă, etnie, religie, sex, vârstă, orientare sexuală, statut economic, abilități fizice sau mentale și fundal cultural. Diversitatea socială poate apărea în toate aspectele vieții, de la comunități de locuitori până la organizații și instituții.

2.2. Diversitatea profesională

Tratament echitabil: Asigurarea că toate persoanele sunt tratate corespunzător, fără prejudecăți.

Diversitatea profesională se referă la prezența diferitelor grupuri de oameni în mediul de lucru, care aduc cu ei o gamă variată de experiențe, perspective și abilități. Acesta include nu doar diversitatea de gen și etnie, dar și diversitatea de experiență profesională, studii și background educațional. Promovarea diversității profesionale poate îmbunătăți performanța organizațiilor prin aducerea unui spectru larg de idei și abordări.

2.3. Beneficiile diversității și incluziunii

a) Inovație și creativitate

Diversitatea este un catalizator al inovației și creativității. Atunci când oameni cu perspective și experiențe diferite lucrează împreună, ei pot veni cu soluții mai inovative și idei noi pentru problemele întâmpinate de organizație sau societate. O echipă diversă are mai multe șanse de a aborda provocările din perspective multiple și de a găsi soluții mai eficiente.

b) Performanță mai bună în mediul profesional

Studiile arată că organizațiile care promovează diversitatea și incluziunea au performanțe mai bune, deoarece angajații din medii diverse aduc abilități, idei și stiluri de lucru diferite care ajută compania să se adapteze rapid și să răspundă cerințelor pieței. Diversitatea în echipe ajută la creșterea productivității și îmbunătățirea rezultatelor financiare ale organizațiilor.

c) Reducerea discriminării și a stereotipurilor



Promovarea diversității și incluziunii înseamnă, de asemenea, combaterea discriminării și stereotipurilor. Atunci când oamenii sunt expuși la diversitate și au oportunitatea de a interacționa cu persoane din grupuri diferite, se reduc prejudecățile și se înțelege mai bine valoarea fiecărei persoane, indiferent de apartenența sa socială, etnică sau culturală.

d) Îmbunătățirea imaginii organizației

Organizațiile care promovează diversitatea și incluziunea au o reputație mai bună, fiind văzute ca locuri de muncă echitabile și respectuoase. Aceste organizații atrag talente din diverse colțuri ale lumii, ceea ce le conferă un avantaj competitiv pe piața muncii.

2.4. Cum să promovezi diversitatea și incluziunea în societate și mediul profesional?

a) Educație și conștientizare

- Campanii educaționale: Organizarea de campanii și sesiuni educaționale pentru a crește nivelul de conștientizare despre importanța diversității și incluziunii.
- Formare profesională: Încorporarea de cursuri de sensibilizare culturală și traininguri antidiscriminare pentru angajați și lideri din organizații, pentru a înțelege importanța diversității și a combate comportamentele discriminatorii.

b) Politici de recrutare incluzive

- Diversificarea recrutării: În cadrul procesului de recrutare, organizațiile pot implementa politici care să asigure că vor atrage candidați din medii diverse. Aceste politici pot include recunoașterea și promovarea unor grupuri subreprezentate, cum ar fi femeile, minoritățile etnice, persoanele cu dizabilități sau tinerii proveniți din medii defavorizate.
- Eliminarea discriminării la angajare: Se pot crea proceduri de recrutare care să evite discriminarea pe baza genului, rasei, religiei sau altor factori. De asemenea, poate fi util să se revizuiască și să se elimine termeni și proceduri de recrutare care ar putea favoriza un anumit grup în detrimentul altora.

c) Cultura organizațională incluzivă

- Crearea unui mediu de lucru respectuos: Oferirea de oportunități egale pentru toți angajații și crearea unui mediu de lucru în care fiecare persoană să se simtă apreciată și acceptată. Aceasta înseamnă promovarea unei culturi de respect reciproc și acceptare a diferențelor.
- Promovarea liderilor din diverse grupuri: O organizație diversă și incluzivă poate asigura și promovarea liderilor din diverse grupuri sociale și profesionale. Liderii din medii diverse pot inspira și influența pozitiv echipele.

d) Accesibilitate și adaptabilitate

- Mediu de lucru accesibil: Asigurarea că infrastructura organizației sau a comunității este accesibilă pentru toți indivizii, inclusiv pentru cei cu dizabilități. Acest lucru include adaptarea



locurilor de muncă, materialelor educaționale sau facilităților publice pentru a le face accesibile tuturor.

- Politici flexibile: Implementarea unor politici de muncă flexibilă (de exemplu, program flexibil, telemuncă) pentru a sprijini diversele nevoi ale angajaților, inclusiv ale celor cu copii, persoane cu dizabilități sau alte cerințe speciale.

2.5. Provocări și soluții

În ciuda progreselor realizate, promovarea diversității și incluziunii încă întâmpină anumite provocări. Printre acestea se numără:

- Rezistența la schimbare: Uneori, oamenii se pot simți inconfortabil cu schimbările aduse de diversitate și pot rezista acestora.
- Lipsa de educație și conștientizare:

a) Educație și conștientizare

Studiile arată că organizațiile care promovează diversitatea și incluziunea au performanțe mai bune, deoarece angajații din medii diverse aduc abilități, idei și stiluri de lucru diferite care ajută compania să se adapteze rapid și să răspundă cerințelor pieței. Diversitatea în echipe ajută la creșterea productivității și îmbunătățirea rezultatelor financiare ale organizațiilor.

b) Reducerea discriminării și a stereotipurilor

Promovarea diversității și incluziunii înseamnă, de asemenea, combaterea discriminării și stereotipurilor. Atunci când oamenii sunt expuși la diversitate și au oportunitatea de a interacționa cu persoane din grupuri diferite, se reduc prejudecățile și se înțelege mai bine valoarea fiecărei persoane, indiferent de apartenența sa socială, etnică sau culturală.

c) Îmbunătățirea imaginii organizației

Organizațiile care promovează diversitatea și incluziunea au o reputație mai bună, fiind văzute ca locuri de muncă echitabile și respectuoase. Aceste organizații atrag talente din diverse colțuri ale lumii, ceea ce le conferă un avantaj competitiv pe piața muncii.

3. Tratament echitabil: Asigurarea că toate persoanele sunt tratate corespunzător, fără prejudecăți

Tratamentul echitabil este un principiu fundamental al unei societăți sau al unui mediu de lucru sănătos și inclusiv. Acesta înseamnă asigurarea că fiecare persoană este tratată cu respect, corectitudine și dreptate, fără a fi influențată de prejudecăți, stereotipuri sau discriminare. Tratamentul echitabil presupune că toate persoanele beneficiază de aceleași oportunități, drepturi și tratamente corecte, indiferent de caracteristici personale precum



gen, vârstă, rasă, etnie, religie, orientare sexuală sau orice altă trăsătură care ar putea fi folosită pentru a face diferențe.

3.1. Importanța tratamentului echitabil

a) Promovarea unui mediu de încredere și respect

Atunci când oamenii sunt tratați corect și echitabil, se creează un climat de încredere și respect reciproc, care este esențial pentru bunăstarea individuală și colectivă. Acest lucru duce la o colaborare mai bună între indivizi și grupuri, la un sentiment de apartenență și la o reducere a tensiunilor sociale.

b) Reducerea discriminării și a prejudecăților

Tratamentul echitabil ajută la combaterea discriminării și a prejudecăților. Prejudecățile și stereotipurile pot apărea atunci când oamenii sunt evaluați pe baza unor trăsături externe (cum ar fi culoarea pielii, sexul sau religia) în loc de abilități, competențe și comportamente. Tratamentul echitabil înseamnă că aceste trăsături nu vor afecta modul în care o persoană este tratată sau judecată.

c) Crearea unor oportunități egale

Într-un mediu în care tratamentul este echitabil, fiecare individ are acces egal la oportunități, cum ar fi în educație, muncă, promovare sau servicii publice. Acest lucru încurajează participarea activă și egală a tuturor, indiferent de fundalul lor, contribuind la o societate mai echitabilă și mai prosperă.

3.2. Cum se realizează tratamentul echitabil?

a) Politici și legi antidiscriminare

Unul dintre cele mai eficiente moduri de a asigura tratamentul echitabil este implementarea și aplicarea unor politici antidiscriminare clare, care să garanteze că nicio persoană nu este tratată diferit din cauza unor trăsături personale. Aceste politici pot include interzicerea discriminării pe baza sexului, rasei, vârstei, religiei, orientării sexuale sau capacității fizice și mentale. De asemenea, legea trebuie să protejeze drepturile tuturor cetățenilor și să ofere un mecanism legal de contestare a abuzurilor.

b) Conștientizarea și educația în rândul angajaților și comunității

Educarea oamenilor despre importanța tratamentului echitabil este esențială pentru combaterea prejudecăților și a stereotipurilor. Prin sesiuni de formare și conștientizare, atât la locul de muncă, cât și în comunități, oamenii pot învăța cum să recunoască și să evite discriminarea și să promoveze comportamente corecte și respectuoase. *De exemplu:*

- *Formarea angajaților în ceea ce privește politica de diversitate și incluziune.*



- Programe de sensibilizare pentru a încuraja respectul față de diferențele culturale, etnice și religioase.
- Cursuri de sensibilizare culturală, pentru a combate stereotipurile legate de diferite grupuri sociale.

c) Evaluarea și monitorizarea echității

Pentru a asigura că tratamentul echitabil este cu adevărat implementat, este important ca organizațiile sau instituțiile să monitorizeze periodic dacă toți indivizii sunt tratați corect. Evaluările pot include:

- Analiza proceselor de recrutare pentru a se asigura că acestea sunt echitabile.
- Sondaje și feedback din partea angajaților sau membrilor comunității pentru a identifica eventualele zone de inechitate.
- Revizuirea proceselor de promovare sau de selecție pentru a garanta că toți angajații au șanse egale de a progresa.

d) Crearea unui mediu de lucru și social echitabil

Un alt aspect esențial pentru asigurarea tratamentului echitabil este crearea unui mediu incluziv și echitabil, care să încurajeze respectul și acceptarea diferențelor. Acesta poate include:

- Accesibilitate: Asigurarea că toate persoanele, inclusiv cele cu dizabilități, au acces la locuri de muncă, școli și servicii publice.
- Flexibilitate: Implementarea unor politici de muncă flexibilă pentru a sprijini diversele nevoi ale angajaților (de exemplu, sprijin pentru angajați cu copii mici sau cu responsabilități de îngrijire).
- Sprijin pentru grupurile vulnerabile: Crearea unor programe sau strategii care să sprijine persoanele din grupuri marginalizate (femei, persoane cu dizabilități, minorități etnice) să aibă acces la aceleași oportunități ca ceilalți.

3.3. Provocări în asigurarea tratamentului echitabil

a) Prejudecăți inconștiente

Uneori, tratamentele inechitabile nu sunt deliberate, ci sunt rezultatul prejudecăților inconștiente. Acestea sunt atitudini și credințe față de un anumit grup care pot influența acțiunile unei persoane, chiar și fără intenția de a discrimina. De exemplu, un manager poate favoriza în mod inconștient angajații de același sex sau etnie, chiar dacă nu își dorește să facă acest lucru.

b) Barieră în comunicare și înțelegere

Uneori, diferențele culturale, lingvistice sau sociale pot crea bariere care duc la un tratament inechitabil. De exemplu, o persoană care nu vorbește limba predominantă a unei țări poate întâmpina dificultăți în accesarea serviciilor sau în integrarea într-o echipă de lucru.



c) Rezistența la schimbare

Mulți indivizi și organizații pot fi reticenți în fața schimbărilor necesare pentru a crea un mediu de tratament echitabil, din cauza tradiției sau obiceiurilor deja înrădăcinate. Aceasta poate include refuzul de a recunoaște discriminarea sau minimizarea importanței diversității și incluziunii.

3.4. Exemple de tratament echitabil în practică

- Companiile care implementează politici de recrutare diversificată, asigurându-se că toți candidații au șanse egale în procesul de selecție, indiferent de sex, vârstă, etnie sau alte trăsături personale.
- Instituțiile educaționale care adaptează metodele de predare și oferă resurse suplimentare pentru elevii cu nevoi speciale, asigurându-se că fiecare elev are șanse egale de a învăța și de a se dezvolta.
- Guvernele care implementează programe sociale pentru a sprijini grupurile defavorizate (minorități etnice, persoane cu dizabilități, familii cu venituri mici) pentru a le oferi acces la educație, sănătate și locuri de muncă.

În concluzie, tratamentul echitabil este esențial pentru construirea unei societăți juste și armonioase, în care fiecare persoană, indiferent de diferențele sale, are dreptul să fie tratată cu respect și corectitudine. Prin implementarea de politici antidiscriminare, educație continuă și crearea unui mediu incluziv, putem asigura că toate persoanele beneficiază de aceleași drepturi și oportunități.





Capitolul IV - IDENTIFICAREA ȘI PREVENIREA DISCRIMINĂRII

TIPURI DE DISCRIMINARE

1. Discriminarea și tipurile de discriminare

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. (Sursa: <https://www.cncd.ro/>)

În cuprinsul Legii 202/2000 sunt definite următoarele tipuri de discriminare:

a) *prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;*

b) *prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent 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 a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;*

c) *prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;*

d) *prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;*

e) *prin acțiuni pozitive se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;*

f) *prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicator și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;*

g) *prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă*





persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;

h) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;

i) prin statut familial se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană;

j) prin statut marital se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă.

(Sursa: MONITORUL OFICIAL NR. 326 din 5 iunie 2013 – art. 4)

Cele mai frecvente tipuri de discriminare sunt:

- ✓ **Discriminarea directă** care se referă la un tratament diferit sau defavorabil al unei persoane sau grup de persoane cum ar fi rasa, sexul, vârsta, religia, orientarea sexuală, dizabilitatea sau alte trăsături personale, în mod direct și evident. Acest tip de discriminare apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât altă persoană aflată într-o situație similară, doar din cauza unei astfel de trăsături. Discriminarea directă poate fi evidențiată în multe domenii, inclusiv în locurile de muncă, educație, accesul la servicii sau în interacțiunile zilnice. Legea interzice, în general, astfel de practici discriminatorii, iar persoanele afectate au dreptul să caute despăgubiri sau corectarea abuzurilor.
- ✓ **Discriminarea indirectă** se referă la o practică sau politică aparent neutră, care afectează într-un mod disproporționat un anumit grup de persoane, chiar dacă nu există o intenție explicită de a discrimina. Aceasta apare atunci când o regulă, normă sau cerință care pare echitabilă la prima vedere are un impact negativ sau un efect disproporționat asupra unui grup specific, de obicei din cauza unor caracteristici cum ar fi sexul, vârsta, rasa, religia, orientarea sexuală sau dizabilitatea.
- ✓ **Discriminarea prin asociere** este un concept juridic și social care se referă la o formă de discriminare în care o persoană este tratată în mod injust sau dezavantajat nu pentru că ea însăși ar avea o caracteristică protejată (cum ar fi etnia, sexul, religia sau orientarea sexuală), ci pentru că are o legătură sau o asociere cu o persoană care are o astfel de caracteristică. La fel ca celelalte tipuri de discriminare, acestea pot apărea în mai multe domenii precum: la locul de muncă, în educație sau în accesul la servicii. În multe țări, inclusiv în Uniunea Europeană, discriminarea prin asociere este interzisă prin legislația anti-discriminare, iar persoanele care sunt victime ale acestui tip de discriminare pot solicita protecție și remediere legală.
- ✓ **Discriminarea prin hărțuire** se referă la un comportament de intimidare, abuz sau tratament nedrept față de o persoană sau un grup de persoane, pe baza unor trăsături de identitate protejate de lege, precum rasa, sexul, vârsta, religia, orientarea sexuală, handicapul sau alte caracteristici personale. Acest comportament este adesea repetitiv și poate avea loc într-un context de muncă, educație sau alte medii sociale. Hărțuirea nu doar că creează un mediu ostil și umilitor pentru persoana vizată, dar poate și să ducă la efecte grave asupra sănătății mentale și fizice a victimei.





2. Strategii de prevenire a discriminării

Strategiile de prevenire a discriminării reprezintă modalitatea cea mai potrivită de a asigura un cadru corect care să susțină egalitatea și constituirea unei societăți inclusive. Implementarea unor strategii de prevenire a discriminării ajută la identificarea și eliminarea barierelor care perpetuează inegalitățile și nedreptățile în societate.

Dacă ne referim la locul de muncă/mediul de muncă, prevenirea discriminării este esențială pentru crearea unui climat de lucru sănătos, echitabil și inclusiv. Implementarea unor strategii eficiente de prevenire a discriminării poate contribui la îmbunătățirea diversității și a performanței organizaționale.

În vederea eliminării discriminării se pot aplica măsuri și strategii de tipul:

- Educație și formare pentru angajați
- ✚ Formarea angajaților privind diversitatea și incluziunea – prin realizarea de training-uri desensibilizare: Angajații trebuie să participe la cursuri și sesiuni de formare regulată care abordează subiecte legate de diversitate, incluziune și discriminare. Acestea ar trebui să fie adaptate diferitelor nivele de sensibilitate și să includă exemple concrete despre cum poate apărea discriminarea în practică.
- ✚ Ateliere de dezvoltare a competențelor interculturale - formarea angajaților pentru a înțelege și aprecia diferențele culturale, religioase și de gen este esențială pentru a preveni discriminarea.
- ✚ Educație continuă - oferirea de resurse educaționale permanente (cursuri online, sesiuni de consiliere) poate contribui la menținerea unui mediu incluziv, precum și realizarea de traininguri pentru angajații cu dizabilități
- ✚ Traininguri de sensibilizare pentru manager - managerii trebuie să fie instruiți în mod special pentru a recunoaște și a preveni discriminarea la nivel de echipă. Ei trebuie să știe cum să medieze conflictele, cum să recunoască semnele de hărțuire sau discriminare și să aplice corect politicile interne.
- ✚ Promovarea egalității de gen
 - Politici interne de egalitate care se referă la setul de reguli și practici adoptate de o organizație pentru a asigura un tratament echitabil și nediscriminatoriu al angajaților, clienților sau altor părți implicate. Aceste politici sunt menite să promoveze un mediu de lucru divers și incluziv, în care toți indivizii, indiferent de caracteristicile lor personale, au șanse egale de a fi tratați corect și de a avansa.

Politicile interne de egalitate se bazează pe următoarele principii:



- + Non-discriminare – Interzicerea discriminării pe bază de factori protejați (de exemplu, rasă, gen, orientare sexuală, religie, dizabilitate etc.). Aceste politici trebuie să fie bine comunicate și să fie ușor accesibile pentru toți angajații.
 - + Accesibilitate – Crearea unui mediu care să fie accesibil tuturor, inclusiv persoanelor cu dizabilități, prin măsuri specifice (de exemplu, accesibilizarea locurilor de muncă, ajustarea programului de lucru etc.). Asigurarea unui proces de recrutare transparent și echitabil, fără prejudecăți sau discriminare, este o măsură importantă. În acest sens, organizațiile pot adopta tehnici de recrutare bazate pe competențe, care să minimizeze riscul de discriminare.
 - + Egalitate de șanse – Oferirea unor condiții egale pentru toți angajații în procesul de recrutare, promovare și formare profesională, indiferent de caracteristicile personale.
 - + Combaterea hărțuirii – Politici și măsuri clare care interzic hărțuirea de orice tip (hărțuire sexuală, hărțuire pe motive rasiale etc.) și care stabilesc proceduri de gestionare a plângerilor.
 - + Drepturi și protecție – Asigurarea că toți angajații beneficiază de aceleași drepturi și protecții legale, inclusiv în privința salariilor, condițiilor de muncă și drepturilor de concediu.
 - + Măsuri de incluziune – Inițiative pentru a promova un mediu de lucru divers, unde se încurajează acceptarea și valorizarea diferențelor culturale, sociale și de gândire.
 - + Cod de conduită etică: Crearea unui cod de conduită care să stabilească norme clare privind comportamentul acceptabil și inacceptabil în cadrul organizației, inclusiv norme de respect și incluziune, și care să includă măsuri disciplinare clare pentru cazurile de discriminare.
- Măsuri de prevenire a hărțuirii la locul de muncă
- + Mecanisme de raportare și protecție pentru victimele discriminării: Organizațiile trebuie să pună la dispoziție canale sigure și confidențiale pentru raportarea actelor de discriminare sau hărțuire. Aceste canale trebuie să fie accesibile și să ofere angajaților garanția că vor fi tratate corect și fără represalii.
 - + Investigații și măsuri corective: Odată ce o plângere este depusă, organizația trebuie să deruleze o investigație internă promptă și corectă. Dacă este necesar, se vor aplica sancțiuni corespunzătoare.
 - + Mediere și soluționare a conflictelor: Implementarea unui sistem de mediere a conflictelor poate ajuta la rezolvarea disputelor într-un mod respectuos și echitabil, prevenind escaladarea acestora în forme de discriminare sau hărțuire.
- Promovarea unui mediu incluziv
- + Promovarea diversității în echipele de lucru: Oferirea unui mediu de lucru care să sprijine diversitatea și incluziunea înseamnă să faci loc diferitelor perspective și idei. Companiile pot crea grupuri de resurse pentru angajații din diverse minorități sau grupuri marginalizate.



- ✚ Evenimente și inițiative de integrare: Organizarea de evenimente și sesiuni care promovează diversitatea și incluziunea, cum ar fi zilele culturale sau paneluri despre egalitate de gen și diversitate, poate ajuta la crearea unui mediu mai deschis și mai respectuos.
 - ✚ Sistem de recompensare pentru inițiativele de diversitate: Organizațiile pot premia angajații și echipele care contribuie activ la promovarea diversității și incluziunii în cadrul locului de muncă, prin programe de recunoaștere a meritelor sau chiar prin bonusuri specifice.
- Monitorizarea și evaluarea continuă
- ✚ Revizuirea și actualizarea periodică a politicii de non-discriminare: Politicile interne trebuie să fie revizuite și actualizate periodic, în funcție de evoluțiile legislației și de feedback-ul primit de la angajați.
 - ✚ Analiza datelor de diversitate: Măsurarea și analiza diversității la nivelul organizației, inclusiv a ratei de promovare a diferitelor grupuri, poate oferi informații valoroase despre eventualele probleme de discriminare care trebuie abordate.
 - ✚ Chestionare și sondaje de satisfacție: Organizarea de sondaje periodice pentru a evalua gradul de satisfacție al angajaților cu privire la mediul de lucru, politica de diversitate și incluziune și măsurile de prevenire a discriminării poate ajuta la identificarea problemelor și la îmbunătățirea continuă a proceselor.





Capitolul V – IMPLEMENTAREA POLITICILOR DE EGALITATE DE ȘANSE

1. Planificare și evaluare: Crearea de planuri de acțiune pentru promovarea egalității de șanse în instituții și organizații.
2. Monitorizare și raportare: Mecanisme de monitorizare pentru a evalua progresul și a raporta obstrucțiile.

Introducere

Egalitatea de șanse este un principiu central în construirea unei societăți echitabile și incluzive. Pentru a transpune acest principiu în practică, instituțiile și organizațiile trebuie să adopte politici concrete, susținute de planuri de acțiune bine definite și monitorizate constant. Planificarea și evaluarea acestor inițiative sunt esențiale pentru a identifica nevoile reale, a stabili obiective clare și a măsura progresul în promovarea egalității de șanse.

Planificarea și evaluarea în implementarea politicilor de egalitate de șanse sunt esențiale pentru a asigura succesul și eficiența acestor politici în orice organizație sau instituție. Aceste procese ajută la identificarea nevoilor, stabilirea unor obiective clare și măsurarea impactului implementării, pentru a asigura că toate persoanele, indiferent de sex, vârstă, rasă, religie, dizabilitate sau orice altă caracteristică, au aceleași oportunități în societate.

1. Planificarea politicii de egalitate de șanse

Planificarea este primul pas esențial în crearea unui cadru pentru implementarea politicii de egalitate de șanse. Acest proces presupune stabilirea obiectivelor, identificarea resurselor necesare și definirea modului în care politica va fi pusă în aplicare.

Pașii importanți în procesul de planificare:

1.1. Analiza situației actuale:

- Evaluarea contextului: Identificarea diferențelor și inegalităților existente între diverse grupuri (de exemplu, femei și bărbați, persoane cu dizabilități, minorități etnice etc.) în diferite domenii (educație, locuri de muncă, sănătate, etc.).
- Colectarea datelor: Realizarea unor studii de piață, sondaje și cercetări pentru a înțelege provocările și barierele care există în calea egalității de șanse.

1.2. Definirea obiectivelor clare:

- Obiective generale: Asigurarea unui acces echitabil la oportunități în educație, muncă și viața socială.



- Obiective specifice: De exemplu, reducerea diferenței salariale între bărbați și femei, îmbunătățirea accesului la educație pentru minoritățile etnice sau crearea unui mediu de lucru incluziv pentru persoanele cu dizabilități.

1.3. Stabilirea măsurilor și acțiunilor:

- Implementarea unor programe de formare și sensibilizare pentru a combate stereotipurile de gen și discriminarea.
- Crearea unor proceduri clare de recrutare și promovare bazate pe merit, nu pe discriminare.
- Introducerea unor politici de ajustare pentru angajații cu nevoi speciale sau pentru femeile care revin la locul de muncă după maternitate.

1.4. Resursele necesare:

- Alocarea unui buget corespunzător pentru implementarea și monitorizarea acestor politici.
- Identificarea persoanelor sau echipelor responsabile pentru implementarea și coordonarea acestor inițiative.

1.5. Identificarea partenerilor:

- Colaborarea cu organizații non-guvernamentale, instituții guvernamentale și grupuri de advocacy pentru a susține și implementa aceste politici.

2. Evaluarea politicii de egalitate de șanse

Evaluarea se referă la procesul de analiză și monitorizare a modului în care politica de egalitate de șanse este implementată și la măsurarea eficienței acesteia. Evaluarea continuă este importantă pentru a determina dacă obiectivele au fost atinse și pentru a face ajustări atunci când este necesar.

Pași esențiali în procesul de evaluare:

1.1. Stabilirea indicatorilor de performanță:

- Indicatori cuantificabili: De exemplu, procentajul femeilor în poziții de conducere, diferențele salariale între bărbați și femei sau numărul de angajatori care implementează politici de diversitate și incluziune.
- Indicatori calitativi: Măsurarea satisfacției angajaților privind echitatea de gen, feedback-ul despre un mediu de lucru incluziv și accesibil.

1.2. Colectarea datelor:



- Realizarea de sondaje, interviuri și grupuri de discuții pentru a evalua impactul politicii asupra angajaților și comunității.

- Utilizarea datelor statistice pentru a măsura progresul în implementarea acțiunilor de egalitate de șanse.

1.3. Monitorizarea progresului:

- Monitorizarea continuă a implementării politicii și a rezultatelor obținute. Acesta poate include întâlniri periodice pentru a discuta despre progresul înregistrat și obstacolele întâlnite.

- Ajustarea strategiilor în funcție de feedback-ul obținut și de evoluția situației.

1.4. Evaluarea impactului:

- Măsurarea efectelor pe termen lung ale politicii de egalitate de șanse asupra angajaților, performanței organizației și comunității.

- Determinarea modului în care politica a influențat diversitatea la locul de muncă, incluziunea și coeziunea socială.

1.5. Raportarea rezultatelor:

- Elaborarea unui raport de evaluare care să includă succesele obținute, obstacolele întâmpinate și recomandările pentru îmbunătățiri.

- Publicarea rezultatelor pentru a asigura transparența și pentru a încuraja adoptarea de bune practici în rândul altor organizații.

1.6. Feedback continuu și îmbunătățire:

- Asigurarea unui sistem de feedback continuu din partea angajaților și beneficiarilor pentru a îmbunătăți continuu politica de egalitate de șanse.

- Ajustarea periodică a politicii pentru a răspunde noilor provocări și nevoi care pot apărea.

3. Provocări în implementarea și evaluarea politicii de egalitate de șanse

Implementarea și evaluarea politicii de egalitate de șanse pot întâmpina diverse provocări, printre care:

Rezistența la schimbare: Multe organizații și instituții pot fi reticente în a adopta noi politici care sunt percepute ca fiind greu de implementat sau care necesită schimbări fundamentale în culturile organizaționale.

- **Resurse insuficiente:** Alocarea insuficientă de resurse financiare sau umane poate limita impactul pozitiv al politicii.





- Măsurarea impactului: Măsurarea concretă a succesului în domeniul egalității de șanse poate fi dificilă, în special în ceea ce privește schimbările de atitudine și comportament pe termen lung.

- Factori externi: Factori economici sau politici pot influența succesul acestor politici și pot crea obstacole în implementarea lor.

Concluzie:

Planificarea și evaluarea politicii de egalitate de șanse sunt procese esențiale pentru crearea unei societăți sau organizații mai echitabile și mai incluzive. Ele permit nu doar identificarea și remedierea inegalităților existente, dar și asigurarea unui cadru sustenabil care sprijină diversitatea și respectul pentru drepturile fiecărei persoane. Este important ca aceste procese să fie transparente, bine coordonate și flexibile pentru a răspunde nevoilor și provocărilor în continuă schimbare.

Monitorizarea și raportarea sunt etape esențiale în implementarea politicilor de egalitate de șanse. Acestea permit evaluarea progresului și identificarea obstacolelor, oferind informații valoroase pentru ajustarea strategiilor și îmbunătățirea implementării. Mai jos, îți voi detalia mecanismele de monitorizare și raportare, care sunt esențiale pentru a asigura succesul acestor politici.

Mecanismele de monitorizare pentru evaluarea progresului

Monitorizarea este un proces continuu, care ajută la urmărirea implementării politicii de egalitate de șanse și la evaluarea eficienței acesteia. În acest context, mecanismele de monitorizare se referă la instrumentele și metodele prin care organizațiile și instituțiile își urmăresc progresul în realizarea obiectivelor stabilite.

1. Indicatori cheie de performanță (KPI):

- Indicatorii de performanță sunt măsurători cuantificabile care permit evaluarea progresului în raport cu obiectivele stabilite. Acestea pot fi legate de diversitatea în rândul angajaților, diferențele salariale între bărbați și femei, numărul de angajați cu dizabilități, sau procentajul femeilor în poziții de conducere.

Exemple de KPI:

- Procentajul femeilor promovate în funcții de conducere.
- Diferența salarială medie între bărbați și femei în organizație.
- Numărul de cursuri de formare pe teme de diversitate și incluziune pentru angajați.
- Procentajul angajaților din minorități etnice sau cu dizabilități.

2. Instrumente de colectare a datelor:

- Sondaje și chestionare: Realizarea de sondaje interne pentru angajați poate ajuta la colectarea datelor legate de percepția acestora asupra politicii de egalitate de șanse și a eficienței acesteia. De exemplu, un sondaj poate întreba angajații dacă se simt tratați în mod echitabil în ceea ce privește promovarea, evaluarea performanței sau accesul la resurse.





- Interviu și focus grupuri: Acestea sunt modalități de a obține feedback direct de la angajați sau de la beneficiari pentru a înțelege mai bine impactul politicii și eventualele obstacole întâmpinate.

- Date demografice: Colectarea de date despre structura de gen, etnie, vârstă, statut de dizabilitate etc., ajută la analiza echității accesului la oportunități și resurse.

3. Sisteme informatice și software de monitorizare:

- Utilizarea unor platforme informatice care permit urmărirea datelor privind angajările, promovările, salariile și alte aspecte legate de diversitate și egalitate de șanse. Aceste sisteme pot genera rapoarte automate care să evidențieze eventualele disparități sau inegalități.

- Exemple: ERP-uri (Enterprise Resource Planning) sau software specializat în gestionarea diversității și incluziunii în organizații.

4. Evaluări periodice:

- Audite interne: Organizarea unor audite interne la intervale regulate pentru a analiza impactul politicii de egalitate de șanse. Aceste audite pot include revizuirea proceselor de recrutare, evaluare a performanței și promovare, pentru a identifica posibile discriminări.

- Evaluări externe: Implicarea unor consultanți externi sau organizații specializate în evaluarea politicii de egalitate de șanse poate aduce un punct de vedere obiectiv asupra eficienței și implementării corecte a politicii.

Raportarea progresului și obstacolelor

Raportarea este esențială pentru a asigura transparența în implementarea politicilor de egalitate de șanse și pentru a furniza informații clare despre progresul realizat. Raportarea poate fi făcută atât intern (pentru factorii de decizie din cadrul organizației) cât și extern (pentru public, autorități, parteneri, etc.).

1. Raport de progres:

Un raport de progres este un document periodic în care sunt prezentate informațiile despre evoluția implementării politicii de egalitate de șanse. Acesta include date statistice, analiza rezultatelor obținute, precum și recomandări pentru ajustarea politicii.

- Ce conține:

- Prezentarea obiectivelor stabilite și a indicatorilor utilizați.
- Datele colectate despre diversitate, promovare, salarizare, recrutare, etc.
- Analiza diferențelor sau inegalităților care au fost observate și măsurile adoptate pentru a le aborda.
- Identificarea obstacolelor și a provocărilor întâmpinate în implementarea politicii.
- Propuneri de îmbunătățire și ajustare a strategiilor, în funcție de rezultatele obținute.



- Exemplu: Un raport anual care descrie progresele făcute în domeniul egalității de șanse, cum ar fi procentajul femeilor angajate în funcții de conducere comparativ cu anul anterior și ce măsuri suplimentare vor fi implementate pentru a încuraja egalitatea de gen.

2. Raportare către autorități și instituții externe:

- *Obligații legale: Unele țări sau organizații internaționale impun rapoarte periodice referitoare la implementarea politicilor de egalitate de șanse. De exemplu, Uniunea Europeană cere țărilor membre să raporteze progresele privind implementarea principiilor egalității de șanse la locul de muncă.*

- *Exemplu: Organizațiile ar putea fi obligate să raporteze anual către autoritățile naționale privind implementarea legislației de egalitate de șanse (cum ar fi măsurile luate pentru a reduce discriminarea de gen, accesul egal la locuri de muncă etc.).*

3. Raportarea obstacolelor întâmpinate:

- În cadrul procesului de raportare, este important să se adreseze și obstacolele și provocările întâmpinate în implementarea politicii. Aceste obstacole pot include:

- Rezistența la schimbare: Poate exista o reticență internă la implementarea noilor politici de diversitate și incluziune.

- Lipsa de resurse: Fie că este vorba despre resurse financiare, umane sau de infrastructură, lipsa acestora poate împiedica succesul implementării.

- Bariere culturale: În anumite organizații sau societăți, normele și valorile culturale pot constitui un obstacol în promovarea egalității de șanse, mai ales în ceea ce privește diversitatea de gen, rasă sau religie.

Cum se raportează: Obstacolele pot fi detaliate în rapoartele interne, iar soluțiile propuse pot include formare suplimentară pentru angajați, campanii de conștientizare sau ajustări ale proceselor interne.

4. Feedback și sugestii:

- Feedback din partea angajaților și părților interesate: Este important să existe un mecanism de feedback continuu, care să permită angajaților și altor părți interesate (de exemplu, sindicate, organizații de protecție a drepturilor omului) să raporteze orice obstacole, discriminări sau inegalități percepute. Acesta poate include sondaje anonime, sesiuni de consultare sau linii directe de raportare.

- Sugestii pentru îmbunătățire: Pe baza feedback-ului, este esențial să fie implementate sugestii de îmbunătățire a proceselor și politicilor pentru a face progrese semnificative.

Concluzie





Monitorizarea și raportarea sunt componente fundamentale ale implementării unei politici de egalitate de șanse, deoarece permit evaluarea progresului, identificarea obstacolelor și ajustarea strategiilor. Mecanismele de monitorizare eficiente și rapoartele clare asigură transparența, implicarea angajaților și respectarea standardelor legale. Aceste procese sunt esențiale pentru crearea unui mediu echitabil și incluziv și pentru asigurarea faptului că politica de egalitate de șanse este implementată corect și cu succes.

Capitolul VI – DESCURAJAREA CONDUITEI DISCRIMINATORII

Descurajarea conduitei discriminatorii are drept scop principal crearea unei societăți echitabile, unde toate persoanele au șanse egale și sunt tratați cu respect și demnitate, indiferent de caracteristicile lor - cum ar fi rasa, sexul, religia, etnia, vârsta, orientarea sexuală sau dizabilitatea.

1. Mecanisme de plângere: Modalități prin care persoanele pot raporta acte de discriminare.

2. Sancțiuni: Consecințele pentru organizațiile sau persoanele care nu respectă principiile de egalitate

Sancțiunile aplicate pentru discriminarea în muncă pot varia în funcție de opțiunea victimei discriminării de a face o plângere către organismele abilitate de a soluționa astfel de plângeri:

➤ **Inspectia Muncii din cadrul Ministerului Muncii si Solidaritatii Sociale**

Inspekția Muncii din cadrul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale joacă un rol esențial în monitorizarea și asigurarea respectării legislației privind egalitatea de șanse și prevenirea discriminării la locul de muncă.

Conform legislației din România, discriminarea la locul de muncă este interzisă prin Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, precum și prin alte acte normative specifice protecției împotriva discriminării. Sancțiunile aplicate variază:

Avertismentul

În cazul unor încălcări minore sau de natură să nu cauzeze prejudicii grave, Inspekția Muncii poate aplica un **avertisment**.

Amenzi contravenționale

Amenzi pentru discriminare: Angajatorii care practică discriminarea în orice formă (de exemplu, pe bază de sex, vârstă, rasă, religie, etnie, orientare sexuală etc.) pot fi sancționați



cu amenzi. Legea nr. 202/2002 prevede amenzi de la 1.000 lei până la 10.000 lei pentru angajatorii care încalcă dispozițiile privind egalitatea de șanse și tratamentul egal al angajaților.

Amenzi pentru nerespectarea legislației muncii și a principiilor de egalitate: Dacă angajatorul nu respectă reglementările privind accesul egal la locuri de muncă, salarizarea egală, promovarea profesională sau alte drepturi fundamentale de muncă, poate fi sancționat cu amenzi de până la 10.000 lei sau mai mult, în funcție de gravitatea faptelor.

Măsuri corective și recomandări

Inspectorii de muncă pot emite **recomandări pentru corectarea situației**, în cazul în care sunt identificate practici discriminatorii. Aceste măsuri corective sunt menite să elimine discriminarea și să asigure respectarea egalității de șanse.

În unele cazuri, dacă inspectorul de muncă constată discriminarea, acesta poate obliga angajatorul să adopte măsuri imediate pentru remedierea deficiențelor și asigurarea unui mediu de lucru echitabil.

Suspendarea activității:

În cazuri de încălcare gravă a legislației, precum discriminarea continuă a unui grup protejat sau refuzul de a respecta măsurile corective, Inspekția Muncii poate solicita suspendarea activității unității până la remedierea deficiențelor identificate.

- **Consiliul Național pentru Combaterea Nediscriminării (accesând link-ul <https://www.cncd.ro/depune-o-petitie/> se poate completa în mod direct o petiție în acest sens)**

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate aplica sancțiuni în cazurile de discriminare, după ce analizează plângerile și dovezile prezentate. Aceste sancțiuni sunt reglementate de Legea nr. 48/2002 privind prevenirea și sancționarea discriminării, care stipulează tipurile de sancțiuni care pot fi impuse persoanelor fizice sau juridice responsabile de acte de discriminare.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate aplica următoarele sancțiuni:

-  Avertismentul este o sancțiune mai ușoară, care poate fi aplicată în cazul unor acte de discriminare mai puțin grave sau atunci când autorul este considerat să fi avut o atitudine de bună-credință sau a remediat comportamentul în urma sesizării.
-  Amenda contravențională

CNCD are dreptul de a aplica amenzi contravenționale celor care încalcă legislația anti-discriminare, atât pentru persoane fizice, cât și pentru persoane juridice (angajatori, instituții publice, organizații).



Pentru persoane fizice: Amenda poate fi cuprinsă între 1.000 și 3.000 de lei.

Pentru persoane juridice: Amenda poate ajunge la 30.000 de lei.

 Obligația de a adopta măsuri corective

Modificarea unui comportament discriminatoriu (de exemplu, ajustarea unui proces de recrutare sau promovare pentru a-l face mai echitabil).

Publicarea unei scuze în fața persoanelor afectate.

Organizarea de sesiuni de instruire sau sesiuni educaționale pentru angajați, pentru a preveni discriminarea viitoare.

➤ **sau în instanțele de judecată.**

În Codul Penal al României, discriminarea este reglementată și sancționată ca o infracțiune distinctă, iar persoanele care comit astfel de acte pot fi trase la răspundere penală.

Articolul 369 din Codul Penal reglementează infracțiunea de discriminare, astfel:

(1). *„Fapta de a refuza, în mod direct sau indirect, accesul unei persoane la un serviciu public sau privat sau de a o trata într-o manieră diferită față de alte persoane, din motive de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, sex, orientare sexuală, opinie, apartenență la o minoritate națională, vârstă, dizabilitate, boală cronică sau alte motive, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amendă.”*

(2). *„Sunt interzise prin lege orice forme de discriminare, inclusiv actele de discriminare indirectă, care nu au un scop legitim și nu sunt justificate obiectiv.” (Sursa: Codul Penal)*





Capitolul VII – CONCLUZII

1. Viziune pentru viitor: O lume mai echitabilă și inclusivă pentru toți

Un viitor bazat pe egalitatea de șanse este un edificiu care se sprijină pe câțiva piloni de fortă.

1. Acces echitabil la educație pentru toți

Imaginați-vă o lume în care fiecare persoană, indiferent de mediul social, de statutul economic sau de locul în care s-a născut, are acces egal la o educație de calitate. Educația devine o unealtă de împuternicire, care deschide uși pentru toți, eliminând barierele legate de gen, etnie, religie sau dizabilități. Fiecare individ ar avea oportunitatea de a-și atinge potențialul maxim.

2. O piață a muncii diversă și incluzivă

În această viziune, locurile de muncă sunt accesibile tuturor, iar angajatorii promovează diversitatea în echipele lor. Fiecare persoană, indiferent de gen, vârstă, etnie sau orice altă caracteristică personală, ar avea șanse egale de angajare și promovare. Politicile de diversitate și incluziune sunt integrate în cultura organizațională, iar discriminarea nu mai are loc. Angajații sunt apreciați pentru competențele și talentul lor, nu pentru etichetele impuse de societate.

3. Acces egal la sănătate și servicii sociale:

O viziune de viitor bazată pe egalitatea de șanse presupune asigurarea unui sistem de sănătate accesibil și echitabil pentru toți cetățenii, indiferent de statutul lor financiar sau geografic. Toți ar avea dreptul de a beneficia de îngrijire medicală de calitate, de la prevenție până la tratamente complexe, și ar avea acces la servicii sociale adecvate pentru a susține o viață demnă.

4. Reducerea disparităților economice și sociale

Într-o lume mai echitabilă, disparitățile economice și sociale sunt reduse semnificativ. Fiecare persoană are șansa de a-și construi o viață prosperă, iar inegalitățile de venituri, educație și oportunități sunt diminuate prin politici publice corecte. Fiecare individ ar avea posibilitatea de a contribui la societate și de a beneficia de resursele comune într-un mod echitabil.

5. Promovarea drepturilor și libertăților fundamentale

În această viziune, drepturile omului sunt respectate în mod universal, iar orice formă de discriminare este combătută activ. Fiecare persoană are libertatea de a-și exprima opiniile, de a-și trăi viața conform propriei identități și de a participa activ la viața politică și socială, fără teama de represalii sau marginalizare.



6. Sprijinirea diversității culturale și promovarea unui dialog intercultural:

Într-o lume mai incluzivă, diversitatea culturală este celebrată și respectată. Fiecare cultură, religie și tradiție are locul său, iar oamenii sunt încurajați să învețe unii de la alții și să coopereze în spirit de înțelegere reciprocă. Dialogul intercultural devine un pilon fundamental al relațiilor internaționale, iar barierele lingvistice și culturale sunt depășite prin educație și colaborare.

7. Lupta împotriva stereotipurilor și prejudecăților

O viziune de viitor în care egalitatea de șanse este reală înseamnă că prejudecățile și stereotipurile nu mai au loc în societate. Oamenii sunt judecați nu pentru cum arată sau de unde provin, ci pentru valoarea pe care o aduc în societate. Acest lucru presupune educație continuă, campanii de sensibilizare și politici publice care promovează respectul reciproc.

8. Empowerment pentru toți indivizii, indiferent de sex sau gen:

Într-o lume bazată pe egalitatea de șanse, bărbații și femeile au aceleași drepturi, oportunități și șanse de dezvoltare personală și profesională. Femeile sunt susținute să participe activ în toate domeniile, inclusiv în politică, afaceri și tehnologie, iar violența de gen este combatută prin lege și educație.

9. Parteneriate globale pentru o lume echitabilă:

Această viziune necesită un angajament global. Organizațiile internaționale, guvernele și societățile civile trebuie să colaboreze pentru a promova și proteja egalitatea de șanse la scară globală. Politicile internaționale trebuie să susțină dezvoltarea durabilă și incluziunea socială în toate colțurile lumii.

Concluzie:

O viziune de viitor bazată pe egalitatea de șanse presupune crearea unui mediu în care toți indivizii, indiferent de background-ul lor, au oportunități egale de a reuși. Într-o astfel de lume, discriminarea este inexistentă, iar diversitatea este văzută ca un avantaj și o sursă de bogăție pentru societate. Aceasta nu doar că ar aduce beneficii economice și sociale, dar ar contribui și la dezvoltarea unei comunități globale mai unite, mai empatică și mai prosperă.





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Capitolul VIII – RESURSE ȘI BIBLIOGRAFIE

<https://anes.gov.ro/legislatie-nationala-egalitatea-de-sanse/>

PARLAMENTUL ROMÂNIEI, MONITORUL OFICIAL NR. 326 din 5 iunie 2013 - LEGE Nr. 202 din 19 aprilie 2002 republicată

Legea nr. 48/2002

OG nr. 137/2000

<https://eur-lex.europa.eu/>

<https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/123948>

<https://www.cncd.ro/>

Codul Penal din Romania

Declarația Universală a Drepturilor Omului, 1948.

Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

McKinsey & Company, *Diversity Wins: How Inclusion Matters*, 2020.

Raportul ONU privind diversitatea și incluziunea, 2021.

„Acest document a fost pregătit pentru Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Timiș și Camera de Comerț și Industrie Prahova și reflectă opinia autorilor. Acest material nu reprezintă poziția Comisiei Europene sau a Guvernului României, care nu poartă răspunderea modului în care informația conținută în acest ghid ar putea fi utilizată.”

Titlul proiectului:

„FlexCop_Flexibilitate în dobândirea de competențe și cunoștințe pentru acces la noi oportunități profesionale!”

COD SMIS 302244

Beneficiarii proiectului:

Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Timiș

Camera de Comerț și Industrie Prahova

Data publicării:

Martie 2025