



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/innovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNCI și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

## Discriminarea persoanelor cu dizabilități

**Dizabilitatea reprezintă afectarea uneia sau a mai multor funcții esențiale ale ființei umane, de natură să diminueze libertatea de expresie sau de acțiune a acesteia.**

Din cauza **discriminării** care aduce cu sine marginalizarea și segregarea anumitor categorii de indivizi vizați de astfel de practici, societatea actuală perpetuează inegalitatea în drepturi a oamenilor, judecându-i și condamnându-i pe cei carora nu le acordă nici macar șansa de a putea să ducă un trai decent.

Dizabilitatea este doar o chestiune de percepție. Fiecare om poate face anumite lucruri pe care alții nu le pot face...

Discriminarea persoanelor cu diferite handicapuri se poate manifesta în mod direct prin:

- limitarea șanselor egale de a participa la viața publică;
- limitarea posibilităților de a avea o viață socială obișnuită;
- imposibilitatea de a se angaja și a-și castiga existența;
- imposibilitatea de a avea acces la anumite instituții sau utilități care intervin în viața de zi cu zi.

Mai dureroasă însă, este acea discriminare subtilă, pe care majoritatea oamenilor care nu suferă de nici un handicap nu o constientizează, ci dimpotrivă o generează și o perpetuează prin standardele și normele pe care direct/indirect sau intenționat/neintenționat le impun asupra tuturor celorlalți. O asemenea discriminare se regăsește spre exemplu în "etichetele" atribuite acestor persoane. Termenii folosiți pentru a le identifica nevoile sunt în sine discriminatorii deoarece de exemplu prin însăși termenul de "dizabilitate", analizat



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/innovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

etimologic, li se neagă absolut orice fel de abilitate. Aceasta falsă negare are un impact deosebit asupra identității și demnității individului.

Negarea anumitor drepturi fundamentale cum ar fi dreptul la o educație adaptată în funcție de "diferitele abilități", accesul la o îngrijire medicală adecvată, posibilitatea de a învăța o meserie în concordanță cu abilitățile individuale și posibilitatea de a-ți câștiga propria existență, dreptul de a își exprima sexualitatea, etc. Toate aceste aspecte reprezintă acte discriminatorii, iar privite în ansamblu au un impact deosebit asupra individului și dezvoltării sale armonioase.

**Persoanele cu dizabilități sunt excluse de la viața socială** (plimbandu-se doar între locuință și instituții specializate), fiindu-le adesea îngădit dreptul de a intra în contact cu un mediu care i-ar putea face să simtă realitatea care îi înconjoară. Pentru subiecții dizabilității, barierele sunt exterioare, au caracter mecanic, tehnologic sau administrativ. **Independența** specific în plan social înseamnă, pentru acești oameni, rampe și alte mijloace de acces și de deplasare pe care le înțelege toată lumea pentru că, dacă nu sunt vizibile, pot deveni vizualizabile. Dar, peste toate acestea, e nevoie de servicii specifice, de organizare, de educație adecvată, de profesionalizare onorantă și onorabilă, de amenajarea unor locuri de muncă și, mai cu seama, de recunoașterea de către autoritatea publică a adevărului îngădirii sociale a libertății unui important număr de cetățeni și purcesul la decizia politică reparatoare în spiritul imperativ al drepturilor omului.

Guvernele trebuie să adopte legi care promovează egalitatea și pun capăt tuturor formelor, directe și indirecte, de discriminare împotriva persoanelor cu dizabilități. Nicio persoană nu poate acționa în mod discriminatoriu; nici statul, nici întreprinderile, nici persoanele fizice.

Discriminarea nu este întotdeauna directă, precum refuzul direct de a angaja pe cineva din cauza unei dizabilități a persoanei respective. Discriminarea poate fi și indirectă, precum



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

lipsa unei căi de acces în clădiri pentru scaunele cu roțile sau luarea de decizii în numele unei persoane cu dizabilități fără ca persoana respectivă să fi e consultată. Pentru a evita discriminarea indirectă, legile trebuie să asigure existența „adaptărilor rezonabile” pentru nevoile persoanelor cu dizabilități. De exemplu, un angajator trebuie să aibă în vedere nevoile angajaților cu probleme de vedere și să le ofere o tastatură Braille sau un ecran de computer adaptat pentru a le permite să lucreze.

Este important ca legile privind nediscriminarea să fie aplicate în mod adecvat și ca persoanele cu dizabilități și organizațiile care le reprezintă interesele să poată avea cu ușurință acces la mecanisme care le permit să apeleze la căi de atac.

Una dintre legile foarte importante în acest context este Legea nr 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, cu modificările și completările ulterioare. Aceasta are la bază următoarele principii: principiul prevenirii și combaterii discriminării, principiul egalizării șanselor, principiul integrării și incluziunii sociale a persoanelor cu handicap, cu drepturi și obligații egale cu ale tuturor celorlalți membri ai societății, cu respectarea nevoilor specifice persoanelor cu handicap.

## **Intervenții și obligații**

### **Evaluarea nevoilor individuale**

Evaluarea este esențială în vederea întrunirii nevoilor persoanelor cu dizabilități. În țările în care există venituri ridicate, evaluarea este un proces general de decizie privind categoriile de persoane ce sunt îndreptățite să primească alocații de ajutorare, urmată de evaluarea nevoii individuale. Aceasta se desfășoară în general prin intermediul unor sisteme oficiale pentru determinarea dizabilității (OMS, 2011).



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

## Dezvoltarea unor practici incluzive

În cazul planificării lecțiilor se vor avea în vedere toți elevii, deoarece acestea dezvoltă înțelegerea și respectul pentru diferențe. Astfel, elevii vor fi încurajați să-și asume responsabilitatea pentru propria lor învățare, iar explicațiile profesorilor vor ajuta elevii să înțeleagă și să învețe lecția încă din clasă. În timpul lecțiilor, elevii vor fi încurajați să lucreze în echipă și să comunice despre modul în care învață în timpul activităților din cadrul lecțiilor. Profesorii își vor adapta lecțiile în funcție de reacțiile elevilor. Personalul din școală va reacționa pozitiv la dificultățile întâmpinate de elevi. Elevii vor înregistra succese în procesul de învățare. Dificultățile în învățare nu vor fi văzute ca pe un eșec, ci ca pe un prilej de dezvoltare a unor abilități mai bune de învățare. Toți profesorii din școală vor participa la planificarea activităților de pregătire, în timp ce membrii consiliului managerial se vor implica în îmbunătățirea activității la clasă (OECD, 2007).

## Sprijinirea serviciilor voluntare public-privat

O varietate de furnizori din diferite sectoare (public, privat, voluntar) oferă servicii de suport. În ultimul deceniu, în țările din zona balcanică s-au înființat diverse ONG-uri care se ocupă de dizabilitate. Multe dintre acestea furnizează servicii, deseori în program pilot, cu ajutorul statului, precum Fondul de Inovare Social Sârb (OMS, 2011; Axelsson, Granier, Adams, 2004).

## Coordonarea furnizării de servicii flexibile



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

Persoanele cu dizabilități au nevoi de asistență și suport care nu se regăsesc clar în ceea ce poate oferi într-un pachet de servicii un singur furnizor. Asistența și suportul neoficial sunt foarte eficiente atunci când au susținere din partea unei serii de sisteme și servicii de natură oficială, indiferent dacă sunt publice sau private (OMS, 2011).

## **Implicarea utilizatorilor**

Implicarea utilizatorului a reprezentat un criteriu de evaluare a calității furnizării serviciilor. Inițiativa Calitatea Europeană din Serviciile Sociale include astfel parteneriate într-o manieră eficientă și participarea printre principiile care îi guvernează acordarea de certificate de calitate – un proces complementar certificării calității la nivel național servicii în diverse feluri, inclusiv: în timpul procedurilor de plângeri, în timpul evaluării și a feedback-ului, ca participanți în consiliile de conducere, precum și ca membri ai unor grupuri consultative ale persoanelor cu dizabilități, în luarea deciziilor pe cont propriu (Chiriacescu, 2008; Acheson, 2001; Priestley, 1998).

## **Accesul liber la justiție**

Conform Strategiei naționale privind drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2027, „Accesul liber la justiție înseamnă că orice persoană se poate adresa justiției pentru apărarea drepturilor, a libertăților și a intereselor sale legitime și că are acces la un proces echitabil și la soluționarea cauzei într-un timp rezonabil”. Totodată, „Accesul efectiv al persoanelor cu dizabilități la justiție presupune asigurarea accesibilizării fizice, de informare și comunicare, adaptarea tuturor procedurilor juridice, precum și accesul la asistență și reprezentare juridică” (Ministerul Muncii, 2020).

## **Mobbing-ul și discriminarea la locul de muncă**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

Discriminarea la locul de muncă poate lua atât de multe forme, subtile sau foarte pronunțate, încât foarte mulți dintre noi deja s-au confruntat la un moment dat cu ea. Mai ales în contextul în care există atât de multe diferențe de opinie, de cultură și de credințe, de vârste și de naționalități, care în loc să formeze un mediu armonios de diversitate, creează un mediu ostil de discriminare. Poate fi vorba despre glume insensibile sau insultele colegilor, hărțuire sau intimidare, un tratament diferențiat sau încălcarea drepturilor (la concediu de maternitate, de exemplu), poate fi retrogradarea. Pot fi fenomenele de **mobbing** și **bullying**, tot mai răspândite în societatea modernă.

Nu sunt atitudini normale ce trebuie tolerate de frică să nu îți pierzi jobul. Din contră – sunt situații de discriminare clară la locul de muncă, care îți afectează încrederea, stima de sine și siguranța și îți pun în pericol sănătatea fizică și psihică. Pentru că repercusiunile pot fi grave pe termen scurt și lung, este foarte important să cunoști cele mai importante prevederi ale Codului Muncii care te ajută să rezolvi și să previi astfel de conflicte, fie că e primul tău job sau pe care îl ai de 20 de ani.

## Ce este discriminarea la locul de muncă?

Mai ales dacă este vorba de primul job, este posibil să se creadă că e normal să fie comportamente discriminatorii și să se uite că avem dreptul la egalitate de tratament. În fond, formele discriminării lasă loc de interpretări, sunt minimizate sau considerate o simplă cutumă a societății care trebuie ignorată. Un exemplu este sectorul sănătate și asistență socială, unde aproape 80% dintre persoanele care lucrează sunt femei (potrivit ultimului raport al Institutului Național de Statistică). Discriminarea de gen este una dintre cele mai răspândite și adânc înrădăcinate forme la nivel mondial, cum arată efectele inegalității de gen asupra femeilor din medicină. Cu toate că egalitatea există pe hârtie,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*

PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

discriminarea de gen, la fel ca și cea de vârstă, sunt cele mai persistente și continuă să fie greu de probat și de dovedit, chiar și de către victimă.

De asemenea, mulți nu știu ce este discriminarea și cum pot acționa pe baza cunoașterii Codului Muncii și a altor reglementări și regulamente interne ale companiilor, sau cu ajutorul instituțiilor potrivite.

Pe scurt, **discriminarea se referă la tratamentul diferit care dezavantajează o persoană sau un grup în comparație cu altele, aflate în situații similare sau comparabile. Printre principalele criterii de discriminare se numără cele legate de: sex, handicap, etnie, religie, naționalitate, convingeri, orientare sexuală.**

Ea poate apărea chiar din timpul interviului și la angajare, cât și în stabilirea contractului și a condițiilor de muncă, în cazul dezvoltării profesionale, în cazul oportunităților de promovare, în cazul concedierii sau mutării pe alt post etc..

De asemenea, conform celui mai recent raport al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în România, cele mai multe petiții au fost primite în 2019 (904) și pe baza următoarelor criterii:

- **Categorie socială**
- **Dizabilitate**
- **Naționalitate**
- **Vârstă**
- **Gen**
- **Limbă**
- **Religie**
- **Convingeri**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*

PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

- **Orientare sexuală**
- **Boală cronică necontagioasă**
- **Infectare HIV**
- **Categorie defavorizată**

Însă puțini angajați au curaj să lupte contra discriminării la locul de muncă. Fie nici nu știu că există căi legale de a lupta (precum de a face petiție la CNCD, de exemplu), fie le este frică să nu agraveze situația. Poate ai fost hărțuit de colegi sau ai un șef cu comportament toxic. Ca să oprești și să previi situațiile nefericite (conflicte cu colegii și cu șefii, demisia forțată, pierderea beneficiilor, daune aduse sănătății psihice) este mai important ca niciodată să fii informat despre drepturile tale.

## Situații de discriminare la locul de muncă

Iată principalele tipuri de discriminare pe care legislația UE le acoperă (UE are unele dintre cele mai ample legi care prioritizează tratamentul egal și egalitatea de remunerare pentru bărbați și femei):

1. **Discriminarea directă** apare când angajatorul tratează o persoană mai rău decât pe celelalte, într-un caz comparabil, pe baza criteriilor de discriminare (ex: refuzul de a angaja / promova un angajat pentru că nu este heterosexual; concedierea unei femei din cauză că este însărcinată; refuzul de a acomoda persoanele cu handicap).
2. **Discriminarea indirectă** se referă la anumite proceduri, practici sau politici ale unei companii care par corecte la prima vedere, dar care dezavantajează anumite grupuri sau categorii prin diferențe de tratament (ex: întrebările privind statutul marital și planurile de a întemeia o familie, în timpul interviului).
3. **Hărțuirea** se referă la crearea unei situații intimidante, agresive sau umilitoare la locul de muncă. De multe ori, hărțuirea este scuzată sub forma glumelor inocente, a





UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

unei acțiuni inofensive etc., însă orice acțiune care atacă demnitatea unei persoane sau a unei categorii sociale este hărțuire (ex: glumele rasiste și misogine, homofobia sau antisemitismul, complimentele nedorite, agresiunea verbală și fizică, hărțuirea sexuală).

4. **Instigarea la discriminare** face referire la ordinul de a discrimina sau la încurajările de acest gen oferite unei părți terțe (ex: instruirea agențiilor de pază să nu permită accesul persoanelor de etnie romă, instruirea agențiilor de HR să găsească candidați sub 45 de ani etc.)
5. **Victimizarea** se referă la tratamentul ostil și nedrept pe care îl simte o persoană, ca urmare a faptului că a depus plângere pentru a ataca un act de discriminare (ex: concedierea sau retrogradarea angajatului discriminat etc.)

De asemenea, ne putem simți discriminați la locul de muncă în numeroase forme mai mult sau mai puțin clare, așa cum stipulează Codul Muncii (vezi mai jos: Art. 5, punctul 3). Poate exista **deosebire** între diferite tipuri de angajați (femeile au salarii mai mici decât bărbații), **excludere** a anumitor angajați (persoanele cu handicap sau care au familie nu pot promova pe un post mai bun, deși sunt capabile să îl exercite), **restricția** anumitor angajați (de a beneficia de aceleași facilități precum restul angajaților pe motiv de etnie, orientare sexuală etc.), **preferință** (invitațiile primite de companie pentru diferite evenimente sunt oferite doar superiorilor sau doar tinerilor etc.).

## Ce spune Codul Muncii cu privire la discriminarea la locul de muncă



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

Codul Muncii este cel mai important act pe care trebuie să îl respecte angajatorii și angajații, pentru a asigura condițiile de muncă în conformitate cu legile în vigoare. Există și alte acte normative care adresează probleme specifice – cod de conduită, cod etic, regulamentul intern etc. în care trebuie să fie tratate și situațiile discriminatorii și soluțiile în cazul acestora.

Înainte de toate, este foarte important să ne informăm despre prevederile Codului Muncii, dar și despre toate drepturile și obligațiile tale și ale angajatorului, menționate în contractul de muncă și în regulamentele interne. Clarifică tot ce ține de salarizare, beneficii, program de lucru, siguranța la locul de muncă, atribuții și încadrarea profesională, șanse de promovare și de dezvoltare profesională, concedii și reguli în caz de demisie sau concediere etc.

**Problema discriminării la locul de muncă este reglementată în Codul Muncii unde se stipulează clar că fiecare angajat are dreptul de a beneficia de condiții de muncă adecvate și nediscriminatorii:**

*Art. 3. – (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi ingradit.*

*(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.*

*(3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.*

*(4) Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

*Art. 4. – (1) Munca forțată este interzisă.*

*(2) Termenul munca forțată desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.*

*Art. 5. – (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.*

*(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.*

*(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.*

*(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.*

*Art. 6. – (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.*

*(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/innovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

## ***împotriva concedierilor nelegale.***

***(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.***

## **Mobbing și bullying: fenomenele moderne de discriminare în mediul organizational**

Ne putem simți discriminați în numeroase moduri, chiar fără a face referire la criteriile de discriminare cunoscute. Dacă ceilalți colegi ne întrerup când vorbim sau fac aluzii jignitoare la adresa noastră, dacă ne ignoră, dacă primim sarcini periculoase sau ce nu țin de competențele noastre sau suntem amenințați în nenumărate rânduri, ori un superior ne hărțuiește și ne jignește constant, atunci suntem victima acțiunilor de **bullying sau mobbing**.

**Mobbing-ul se referă la acțiunile sistematice de presiune psihologică, nedreptățile și umilințele exercitate de angajator sau de subordonați asupra unui angajat pentru a-l convinge să își dea demisia, în condițiile în care concedierea sa nu are o bază sau ar putea ridica probleme legislative pentru angajator.**

Acțiunile acestea sunt adeseori repetitive și durează cel puțin 6 luni, urmărind sabotarea performanței sau a imaginii profesionale a victimei: îngrădirea dreptului de exprimare, izolarea acesteia, desconsiderarea sa în fața colegilor, discreditarea profesională, compromiterea sănătății prin amenințări, agresări, sarcini periculoase etc. Efectele mobbing-ului sunt grave pentru sănătatea angajatului, care ajunge să nu mai poată să-și exercite atribuțiile profesionale și își dă demisia de la locul de muncă.

Adeseori, țintele mobbing-ului sunt persoanele supracalificate și cu un grad mare de inteligență emoțională, iar motivația de a le elimina este invidia (sau gelozia, frica de puterea victimei). Și orientarea sexuală, vârsta, credințele, etnia etc. pot fi motivele pentru



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

care un grup dorește să îl preseze să-și dea demisia. Când victima rezistă atacurilor, abuzatorii își intensifică acțiunile.

Pe de altă parte, **bullying-ul apare cel mai adesea când un superior dorește să își consolideze poziția și își alege ca țintă o persoană umilă și care nu opune rezistență la atacuri, pe care o umilește și o hărțuiește direct și informal, prin violență verbală, fizică sau psihologică.** Dacă victima rezistă hărțuirii, atacatorul se retrage de cele mai multe ori.

În cazul mobbing-ului, atacatorii rămân adesea nepedepsiți, în timp ce în cazul bullying-ului, este mai ușor ca aceștia să fie sancționați. Din păcate, consecințele ambelor forme de discriminare în organizațiile moderne sunt aceleași: scăderea stimei de sine, furie și frustrare, anxietate și depresie sau alte probleme de sănătate mentală, șomaj (pentru angajat); scăderea performanței, a creativității și a eficacității, pierderea reputației, dar și a angajaților-cheie (pentru companii).

Soluții: ce putem face dacă ne simțim discriminați la locul de muncă :

### **Pasul 1: pregătim documentația necesară**

În cazul în care ne regăsim într-una dintre situațiile discriminatorii descrise mai sus și suntem tratați pe nedrept la locul de muncă, primul pas este să pregătim o documentație care poate dovedi acest lucru (e-mailuri sau mesaje pe telefon, convorbiri, cât și un jurnal cu data, ora și persoana care ne discriminează, martori etc.). Acestea vor fi necesare când depunem o plângere formală.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: *ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422*  
PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Obiectiv tematic 10: *Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții*

Obiectiv specific 6.13: *Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI*  
Contract nr. 21074/14.09.2020

## **Pasul 2: semnalăm în scris problema angajatorului**

În mod firesc, pasul următor este să anunțăm managerul / supervizorul / angajatorul despre faptul că ne simțim discriminați la locul de muncă, modul în care se întâmplă, cât și despre găsirea unei soluții. Dacă lucrurile nu sunt soluționate, putem face o plângere și putem apela la departamentul de Resurse Umane.

## **Pasul 3: apelăm la o instituție sau chiar la o instanță de judecată**

Dacă nici acest lucru nu funcționează, următorul pas este să ne consultăm cu un avocat sau să cerem ajutor anumitor ONG-uri din domeniu, să ne adresăm unui centru anti-mobbing (dacă e cazul) sau să ne adresăm direct CNCD pentru a primi ajutor. Ultimul pas este să apelăm la o instanță de judecată pentru a ne apăra drepturile și a primi despăgubiri.

Problema discriminării există de foarte mult timp și este cu atât mai greu de rezolvat cu cât este adeseori corelată cu stereotipurile societății în care trăim. Însă drepturile omului trebuie respectate și apărate indiferent de situație, iar companiile și angajații pot lucra împreună pentru a integra noi bune practici pentru combaterea discriminării. În fond, egalitatea și diversitatea sunt cele care stau la baza progresului și a unei societăți sănătoase, armonioase și de viitor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

**Titlul proiectului: ACCES - facilitarea accesului către profesiile contabile prin crearea unui sistem funcțional de stagii de practică - Pilonul II, POCU/626/6/13/133422**  
**PROIECT COFINANȚAT DE UNIUNEA EUROPEANĂ DIIN FONDUL SOCIAL EUROPEAN**  
**PRIN PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020**

**Axa prioritară 6: Educație și competențe**

**Obiectiv tematic 10: Efectuarea de investiții în domeniul educației, al formării și al formării profesionale în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții**

**Obiectiv specific 6.13: Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI**

Contract nr. 21074/14.09.2020

Întocmit

Ștefania Năstase

Expert implementare teme secundare



**CECCAR**

Contați pe Noi. Contați, cu Noi.  
*Intelectuana!*