



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

**Întocmit, Expert sesiuni sensibilizare**

**Geczó Brigitta**

**Avizat, Manager Proiect**

**Lăpușan Ștefan**

## **Ghid Sesiuni Sensibilizare**

„Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație din regiunea de Nord Vest”

Cod proiect POCU/633/14/130628



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

## **CUPRINS:**

<b>Capitolul I - Introducere</b>	<b>3</b>
<b>Capitolul II - Egalitatea de șanse</b>	<b>9</b>
Definiții	10
Egalitatea de gen la locul de muncă	17
3. Egalitatea de șanse pe piața muncii	33
Etica la locul de muncă	45
<b>Capitolul III - Metode comportamentale pentru asigurarea principiului nediscriminării la locul de muncă</b>	<b>52</b>
<b>Capitolul IV - Situații comune la locul de muncă, abordări adecvate în situații de discriminare</b>	<b>59</b>
<b>CAPITOLUL V - Fapte de discriminare din România</b>	<b>63</b>
<b>Bibliografie</b>	<b>67</b>

**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

## Capitolul I - Introducere



Uniunea Europeană promovează drepturile fundamentale, nediscriminarea și egalitatea de șanse pentru toți. În anul 2007, Parlamentul European și Consiliul European au declarat că acesta este *anul European al Egalității de Șanse pentru toți*, pentru ca UE să asigure participarea deplină a fiecărui cetățean la o viață socială și economică, **indiferent** de origine etnică, gen, religie, vârstă, dizabilități sau orientare sexuală.

În acest sens, Uniunea Europeană de-a lungul timpului a luat măsuri pentru a asigura acest drept fundamental, iar acțiunile luate în acest sens se referă la înlocuirea tiparelor care reflectă stereotipuri în societate și abordarea integrată a egalității și diversității în special în domeniile educație, cultură și media.

În acest sens, există Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați - EIGE (*European Institute for Gender Equality*<sup>1</sup>). Acesta este o agenție a Uniunii Europene și a fost înființat în anul 2010, care are ca scop principal ca egalitatea

<sup>1</sup> <https://eige.europa.eu/>



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

de gen să devină realitate în UE și în același timp și în afara sa. Agenția efectuează cercetări, furnizează date și stabilește bune practici<sup>2</sup>:

- Realizează studii și colectează statistici cu privire la egalitatea de gen în UE.
- Monitorizează modul în care UE își respectă angajamentele internaționale privind egalitatea de gen și elaborează un raport anual referitor la progresele înregistrate.
- Depune eforturi pentru a stopa violența împotriva femeilor și coordonează campania europeană „Panglici albe” pentru a-i motiva pe bărbați să se implice în această cauză.
- Difuzează on-line cunoștințele și resursele sale și sprijină instituțiile UE, statele membre și părțile interesate din numeroase domenii în demersurile lor de a elimina inegalitățile de gen din Europa și din afara sa.

Ca centru european de cunoaștere în domeniul egalității de gen, EIGE:

- ajută instituțiile UE și statele membre să ia decizii informate și bazate pe date concrete, care iau în calcul perspectiva de gen
- centralizează informațiile privind egalitatea de gen în beneficiul organizațiilor societății civile, al mediului academic, al organizațiilor internaționale și al partenerilor sociali

<sup>2</sup> [https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige\\_ro](https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_ro)

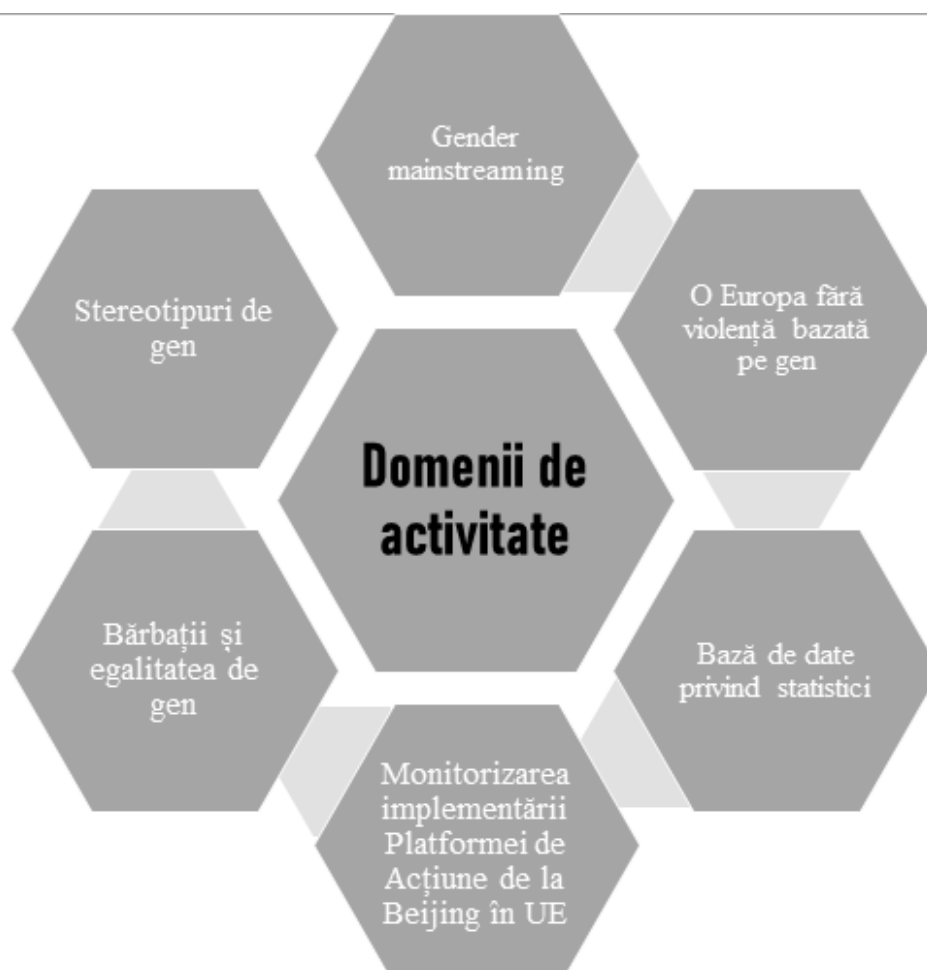
**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- reprezintă o sursă de inspirație pentru toți cei care sunt interesați de egalitatea de gen.

Domeniile de activitate a EIGE sunt:





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

---

Uniunea Europeană are la bază un set de valori, printre care și egalitatea, promovând egalitatea între femei și bărbați (articolul 2 și 3 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană - TUE).

Articolul 21 din *Carta drepturilor fundamentale* interzice discriminarea pe orice motiv (sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau convingeri, opinii politice sau de altă natură, apartenența la o minoritate națională, naștere, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală).

Așadar, aceste elemente, interzicerea discriminării și protecția drepturilor fundamentale, constituie elemente importante ale ordinii juridice ale Uniunii Europene.

Totuși, discriminarea împotriva anumitor persoane și grupuri există în continuare pe teritoriul Uniunii Europene.

În cadrul acestui ghid vom detalia tipurile de discriminare, efectele negative ale acestora, dar vom discuta mai ales despre tipurile de discriminare care pot apărea la un loc de muncă și ce posibilități avem pentru combaterea acestora.



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

---

---

*” Consiliul, hotărând în unanimitate, în conformitate cu o procedură legislativă specială și cu aprobarea Parlamentului European, poate lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, pe religie sau convingeri, pe handicap, vârstă sau orientare sexuală.”*

- **Articolul 19 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFEU)**

---



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

---

*” Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.*

*(....)*

*Egalitatea de remunerare, fără discriminare pe motiv de sex, presupune ca:*

- (a) Remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită la normă să fie stabilită pe baza aceleiași unități de măsură;*
- (b) Remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită cu ora să fie aceeași pentru locuri de muncă echivalente. ”*

- **Articolul 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFEU)**

---



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

## Capitolul II - Egalitatea de șanse

În sociologie, termenul "discriminare" înseamnă tratamentul defavorabil față de anumite persoane, care aparțin la o anumită "clasă" sau "categorie". Acest tratament defavorabil poate însemna excluderea sau limitarea accesului membrilor grupului de persoane discriminat de la exercițiul anumitor drepturi și șanse, care în alte circumstanțe sunt disponibile.

În România, conform Legii nr. 324 din 14 iulie 2006 :

***"Art. 2. - (1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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."***



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

## 1. Definiții

**Egalitatea de șanse** - este conceptul care definește faptul că toate ființele umane au aceleași drepturi de a-și dezvolta capacitățile personale, să aleagă fără limitări impuse de roluri predefinite. Faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal, înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

**Egalitatea de gen** - acest concept înseamnă vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la și în toate sferile vieții publice și private. Presupune luarea în considerare a capacității, nevoilor și aspirațiilor diferite ale tuturor persoanelor, indiferent de sexul acestora. Adică, femeile și bărbații au aceleași drepturi, obligații și posibilități cu privire la următoarele: a avea un loc de muncă stabil, a se implica în treburile casei și în creșterea copiilor, a participa la viața politică, sindicală, socială, culturală și la activitățile comunitare.

**Discriminare** - înseamnă a trata diferit două persoane sau două situații diferite, atunci când nu există o distincție relevantă între acestea. Discriminarea presupune tratarea a două situații în mod identic care sunt de fapt diferite. Forme de discriminare în legislația anti-discriminare:

- Discriminare directă;
- Dispoziția de a discrimina;
- Discriminare indirectă



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- Hărțuirea
- Victimizarea;

În același timp, discriminarea are mai multe tipuri:

- Discriminare după gen
- Discriminare după orientare sexuală
- Discriminare după vârstă
- Discriminare după dizabilitate
- Discriminare după etnie
- Discriminare după religie

**Discriminare după gen:** acest fel de discriminare implică orice fel de diferențiere, excludere, restricție bazată pe gen, care are ca scop împiedicarea exercitării anumitor drepturi omenești și libertății fundamentale, în majoritatea timpului de către femei (indiferent de statutul acestora), în orice domenii (politic, economic, social, cultural, civil, etc.).

Acest tip de discriminare implică stereotipizarea. În acest caz, stereotipurile de gen descriu și impun norme în legătură cu caracteristicile asociate unui anumit gen, descriu niște credințe despre gen care influențează percepțiile despre cele două genuri.

În România, conform unei anchete efectuate în anul 2006, 85% dintre femeile întrebate și 56% dintre bărbații întrebați au considerat că există discriminare de gen la noi.

SC SADC EXPERT CONSULTING SRL

Cluj-Napoca, Str. Victor Papilian, nr. 6A, jud. Cluj





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Principala cauză a discriminării între femei și bărbați în România, este datorată ideilor preconcepute despre rolul fiecăruia în societatea românească. Opinia generală este că femeile acordă prea mult timp activităților gospodărești, și asumția este că acestea prin natura lor, nu pot fi egale cu bărbații (12% dintre bărbați și 7% dintre femei sunt de acord). În același timp, la noi există stereotipuri privind inferioritatea femeilor pe piața muncii; adică că acestea nu pot fi într-o funcție mai înaltă ca un bărbat.

Acest tip de discriminare limitează integrarea pe piața muncii a anumitor persoane. Mulți angajatori sunt reticenți în a angaja persoane "indezirabile" (persoane care aparțin anumitor grupuri: minoritate etnică, sexuală, etc.). Din cauza acestei percepții, prejudecățile discriminatorii față de femei rămân actuale în ceea ce privește dezvoltarea femeilor atât pe plan profesional cât și în viața publică. Așa s-a creat și se menține stereotipul conform căruia bărbatul este capul familiei, el o conduce, adică el ia toate deciziile importante.

În același timp, dacă bărbatul are un rol bine definit (ca fiind capul familiei), și femeia are un rol bine determinat: femeia este responsabilă cu treburile casei, sarcinile domestice, creșterea copiilor.

**Discriminare după orientare sexuală:** cu alte cuvinte și homofobie. Aceasta este observată în comportamentul critic și ostil față de persoanele non-heterosexuale. Prejudecățile față de persoane de orientare homo/bisexuală reflectă concepții despre aceștia ale epocilor istorice, despre cum sunt sau nu sunt aceste persoane.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

În Uniunea Europeană este interzisă orice discriminare pe criterii de orientare sexuală, iar Carta Drepturilor Fundamentale este prima cartă internațională privind drepturile omului care include în mod explicit termenul "orientare sexuală".

Atitudinea oamenilor față de aceste persoane variază în statele membre ale Uniunii Europene, și variază de contextul în care se află acestea. Conform unor sondaje efectuate în Uniunea Europeană, cele mai pozitive rezultate apar atunci când oamenii sunt întrebați despre părerea acestora în cazul în care ar avea un vecin homosexual, iar cele mai negative răspunsuri au apărut atunci când au fost întrebați despre percepția lor cu privire la faptul dacă homosexualilor ar trebui sau nu să li se permită să adopte copii. Dar toate aceste atitudini diferă și în funcție de respondent (de exemplu s-a observat că tinerii au o atitudine mai pozitivă).

Din păcate, din cauza acestui tip de discriminare persoanele LGBT tind să își ascundă orientarea sexuală și față de familii, deoarece mulți se confruntă cu discriminare din partea membrilor familiilor, sub forma respingerii sau chiar a violenței.

**Discriminare după vârstă:** acest fel de discriminare este interzis în toate statele membre ale Uniunii Europene, însă totuși încă se practică. În România, din totalul populației țării proporția persoanelor vârstnice este mare, ceea ce determină o presiune mare asupra populației adulte, potențial active și totodată și asupra sistemului de protecție socială (ocupare, sănătate, asistență socială, asigurări sociale etc.), iar toate aceste aspecte duc la o discriminare a vârstnicilor.

În acest sens, principalele probleme cu care se confruntă vârstnicii din România sunt:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- Dificultăți de percepere de către societate a persoanelor vârstnice ca reprezentând o resursă importantă culturală și profesională;
- Societatea conștientizează foarte greu faptul că îmbătrânirea activă este importantă ca element de bază în asigurarea egalității de șanse pentru toți pe tot parcursul vieții;
- Femeile de peste 55 de ani au un acces redus pe piața muncii.

**Discriminare după dizabilitate:** în acest caz dizabilitatea se referă la pierderile sau devierile semnificative ale funcțiilor sau structurilor organismului, dificultatea unei persoane în executarea unei activități și problemele întâmpinate prin implicarea în situații de viață. Persoanele care suferă de un fel de dizabilitate au aceleași drepturi ca orice altă persoană, au dreptul la demnitate, la egalitate de tratament, de viață independentă și participare deplină în societate. Scopul pe termen lung al Uniunii Europene este acela ca toate persoanele care suferă de orice fel de dizabilitate să beneficieze de drepturile mai sus menționate.

Principalele probleme identificate cu care se confruntă aceste persoane sunt:

- Acces scăzut la servicii sociale specializate;
- Accesul scăzut pe piața muncii;
- Accesul scăzut la educație, deoarece se constată lipsa unui sistem de educație timpurie pentru copilul cu dizabilități, din cauza mentalității învechite a profesorilor și lipsa accesibilizării mediului fizic și informațional în sistemul de învățământ;
- Acces îngreunat în utilizarea mijloacelor de transport în comun a persoanelor cu handicap locomotor;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- Accesul îngreunat la participarea în activități sportive, culturale și de petrecere a timpului liber;

**Discriminare după etnie:** acest fel de discriminare există atât la nivel național (România) cât și la întreg nivelul Uniunii Europene. În acest caz, diferențele apar din cauza convingerilor că alții, ne referim aici la cei de altă religie sau rasă, au idei și obiceiuri diferite, care nu sunt adevărate, bune, față de ale noastre. Acesta descrie comportamentul unui individ sau unui grup de indivizi față de alte persoane, comportament care are ca scop de a distruge sau compromite recunoașterea, folosința sau exercitarea drepturilor omului în orice domeniu al vieții, pe baza rasei, culorii, ascendenței sau originii naționale sau etnice a unei persoane.

Acest fel de discriminare (în România) se datorează în principal:

- Inexistenței unui cadru legislativ complet și coerent referitor la statutul minorităților naționale;
- Deficiențelor în aplicarea legislației existente;
- Discrepanțelor notabile între capacitatea de organizare și acțiune a organizațiilor minorităților naționale;
- Reprezentarea la nivel scăzut a femeilor și tinerilor aparținând unor minorități naționale;
- Persistența stereotipurilor negative despre anumite minorități naționale, stereotipuri care sunt prezente și în opinia publică și mass-media?
- Nu se promovează destul identitățile multiple și diversitățile etno-culturale, lingvistice și religioase.



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

**Discriminare după religie:** acest tip de discriminare înseamnă evaluarea sau tratarea diferit (în mod negativ) a unei persoane sau a unui grup de persoane din cauza a ceea ce crede din punct de vedere religios. Conflictele religioase au existat de secole, principala cauză a acestora fiind dintotdeauna neasigurarea libertății în practicarea religiei proprii.



DISABILITY



RACE



SEX



COLOR



NATIONAL  
ORIGIN



RELIGION



FAMILY  
STATUS



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

## 2. Egalitatea de gen la locul de muncă

Egalitatea de gen între femei și bărbați este unul dintre obiectivele Uniunii Europene, iar pentru a contribui la acest obiectiv, România are o strategie națională pentru asta, prin care se propune să răspundă prin activități și măsuri concrete la situațiile dificile întâmpinate de-a lungul anilor în următoarele situații: educație, piața muncii, viața socială, roluri și stereotipuri de gen, participarea la procesul de luare a deciziilor.

*”Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021”<sup>3</sup> are ca obiectiv următoarele:*

1. *Promovarea unor măsuri pentru educarea tinerei generații, asigurarea accesului universal al fetelor și femeilor la sănătatea sexuală și reproductivă și drepturile reproductive și creșterea numărului femeilor pe piața muncii și sprijinirea natalității prin introducerea noțiunilor privind conceptul de egalitate de șanse între femei și bărbați în curriculum-ul școlar.*

Având în vedere că educația are un rol important în formarea fiecărei persoane, Strategia consideră importantă includerea conceptului de egalitate de șanse între femei și bărbați în curriculum-ul școlar. Educația oferă posibilități de dobândire a unor cunoștințe necesare în vederea facilitării trecerii pe piața muncii a elevilor. Pe lângă acest aspect se consideră importantă și organizarea unei campanii privind eliminarea segregării profesionale între femei și bărbați pe piața muncii, deoarece încă există domenii în care

<sup>3</sup> <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/06/Strategia-Nationala-ES-si-VD.pdf>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

sunt angajați doar bărbați, cu venituri mai mari decât în domeniile unde, tot așa domină genul feminin. Un alt aspect important este acela de a sprijini tinerele familii care doresc să aibă copii prin susținerea de la bugetul de stat a până la 4 proceduri FIV (fertilizare in vitro).

## *2. Promovarea unor măsuri pentru concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată.*

Acest obiectiv are în vedere promovarea unor măsuri precum informarea și educarea privind eliminarea unor stereotipurilor de gen, modelelor culturale, obiceiurilor și tradițiilor ce influențează în mod direct ajustarea vieții familiale cu cea profesională. Acest aspect se referă la faptul că conform legislației naționale, și tații pot beneficia de concediu de paternitate și concediu parental. În realitate, procentul acelor care își utilizează acest drept este foarte mic, de cca. 20%. Pe lângă promovarea acestui drept, se dorește promovarea și avantajelor flexibilizării muncii la nivelul angajatorilor. Flexibilizarea muncii poate însemna următoarele: contracte de muncă cu timp parțial, flexibilizarea timpului de muncă, munca la domiciliu sau orice alte măsuri inovatoare care ajută la promovarea concilierii dintre viața profesională cu cea familială și cea privată. Din păcate, la nivelul angajatorilor este prezentă o reticență în utilizarea unor astfel de contracte de muncă.

## *3. Promovarea unor măsuri de încurajare a participării femeilor la procesul de decizie.*

Acest obiectiv al Strategiei are în vedere organizarea unei campanii publice pe tema reprezentării și participării femeilor la procesul de decizie politică. În acest sens, în



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).  
 Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL  
 Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Parlamentul României au existat două inițiative parlamentare de acte normative care au avut ca obiectiv introducerea cotelor de gen în vederea validării listelor de candidați. În ambele inițiative se instituie cota de gen minimă de 30%, atât în cazul femeilor cât și a bărbaților, pentru validarea listelor de candidați la alegerile parlamentare și locale.

Rezultatele așteptate în cadrul acestei Strategii în funcție de domeniul de intervenție:

<b>EDUCAȚIA</b>	<i>Creșterea gradului de conștientizare a copiilor și tinerilor cu privire la prevederile legale din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați</i>	Includerea în programa școlară a unor noțiuni privind violența de gen și egalitatea de gen
		Integrarea perspectivei de gen în manualele școlare
		Organizarea unei campanii de informare și sensibilizare în rândul elevilor și studenților cu privire la semnificația și importanța respectării dreptului la nediscriminare și egalitate de șanse între femei și bărbați, inclusiv a faptului că femeile și fetele cu dizabilități sunt supuse discriminărilor multiple
	Organizarea unei campanii de informare și sensibilizare în rândul elevilor și studenților cu ocazia zilei de 8 mai, Ziua Egalității, evenimentul Săptămâna Egalității de șanse între femei	
	<i>Combaterea stereotipurilor de gen în rândul tinerilor</i>	Organizarea unei campanii de sensibilizare destinată elevilor de liceu privind încurajarea alegerii unei cariere în domeniile știință, tehnologie, inginerie și matematică și în



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și  
 ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate  
 conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea  
 Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

		domeniile tehnologiilor informaționale și de comunicații
		Organizarea unei campanii de sensibilizare și promovare a rolului și importanța dezvoltării abilităților non-cognitive la adolescenți cu accent pe eliminarea stereotipurilor, prejudecăților și a tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și a fetelor inclusiv a formelor de discriminare multiplă cu care se confruntă femeile și fetele cu dizabilități
<b>SĂNĂTATE</b>	<i>Sănătatea sexuală și reproductivă a femeilor și bărbaților</i>	Campanii de informare privind importanța educației pentru sănătatea reproducerii din perspectiva prevenirii și combaterii abuzurilor sexuale și respectarea drepturilor la nediscriminare și identitate (sexuale și reproductive), inclusiv pentru fetele și femeile cu dizabilități.
		Campanii de informare și conștientizare privind importanța screening-ului prenatal, a cancerului de col uterin și a cancerului la sân
<b>PIAȚA MUNCII</b>	<i>Încurajarea antreprenoriatului în rândul femeilor și tinerilor proveniți din medii defavorizate</i>	Organizarea de campanii de sensibilizare în vederea încurajării femeilor cu privire la importanța dezvoltării propriei afaceri, atât în mediul urban cât și în mediul rural
		Organizarea unei campanii social-media privind segregarea profesioniștilor femei/bărbați pe piața muncii muncii a hărțuirii, hărțuirii sexuale și discriminării de gen, inclusiv în cazul fetelor și femeilor cu dizabilități



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

		Organizarea de conferințe la nivel național/internațional cu titlul: Dezvoltarea capacităților antreprenoriale în rândul femeilor din mediul rural
	<i>Îmbunătățirea situației femeilor pe piața muncii</i>	Organizarea unei campanii de informare privind combaterea situațiilor de vulnerabilitate a femeilor pe piața muncii inclusiv în cazul fetelor și femeilor cu dizabilități
		Organizarea de campanii de promovare a importanței respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați în procesul de recrutare și ocupare, în domeniul public și privat
	<i>Concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată</i>	Organizarea de campanii, acțiuni și măsuri privind creșterea implicării bărbaților/taților în viața de familie
		Consolidarea și îmbunătățirea cadrului legislativ privind crearea unor mecanisme de sprijin a părinților și de asigurare a unui echilibru între viața de familie și cea profesională, implementare
		Organizarea de campanii referitoare la importanța conștientizării tinerelor familii cu privire la reinsertia pe piața forței de muncă și cursuri pentru tineri părinți
		Încurajarea încheierii de contracte de muncă cu timp flexibil și a tele - muncii pentru părinți(munca la distanță)



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

		Organizarea de campanii cu privire la conștientizarea aplicării instrumentelor de lucru alternative, respectiv muncă cu timp flexibil și a tele - muncii pentru părinți (munca la distanță)
<b>PARTICIPAREA ECHILIBRATĂ LA DECIZIE</b>	<i>Participarea echilibrată la decizie</i>	Realizarea de analize privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în pozițiile de decizie din administrația publică centrală
		Realizarea unei analize privind participarea femeilor și a bărbaților la alegerile prezidențiale
		Realizarea unei analize privind participarea femeilor și a bărbaților la alegerile locale
		Susținerea inițiativelor de adoptare a măsurilor afirmative privind creșterea numărului de femei în procesul de decizie politic sau economic
		Dezvoltarea inițiativelor de adoptare a măsurilor afirmative privind creșterea numărului de femei în operații și misiuni la toate nivelurile din domeniul forțelor armate.
		Organizarea de campanii de sensibilizare cu privire la importanța prezenței femeilor în managementul companiilor listate la BURSA de Valori București (BVB)
		Realizarea unui studiu cu privire la includerea în Codul de Governanță Corporativă revizuit, a unor reglementări menite să reducă decalajul existent între ponderea femeilor și bărbaților



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și  
 ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate  
 conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea  
 Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

		din cadrul CA ale companiilor din România cotate la BVB.
		Organizarea de sesiuni de informare/formare pentru creșterea participării femeilor în procesul de decizie politic, public și privat.
<b>ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN</b>	<i>Introducerea perspectivei de gen în politicile naționale</i>	Elaborarea unei metodologii unitare privind abordarea integratoare de gen în politicile și programele naționale
		Consolidarea și îmbunătățirea cadrului legislativ privind organizarea și funcționarea COJESurilor
		Implicarea activă a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES) în implementarea și multiplicarea tuturor activităților din Strategie și Planul general de acțiuni
		Formarea unei rețele naționale de experți în domeniul egalității de șanse
		Capacitarea ONG-urilor de a se implica în formularea și promovarea de propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul bugetării de gen
<b>MONITORIZARE</b>	<i>Raportarea anuală a gradului de implementare a activităților asumate în cadrul Pilonului Egalitate</i>	Monitorizarea măsurilor cuprinse în Planul operațional de acțiuni



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și  
 ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate  
 conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).  
 Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL  
 Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea  
 Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

	<i>de Șanse între Femei și Bărbați</i>	
	<i>Evaluarea finală a Pilonului Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați</i>	Realizarea unei analize privind îndeplinirea obiectivelor asumate în cadrul Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterii violenței domestice 2018-2021- Pilonul Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați.

Inegalitatea de gen la locul de muncă violează drepturile fundamentale ale omului.  
 Ce trebuie înțeles prin denumirea "egalitate de gen pe piața muncii"?

- Posibilitatea la exercitarea sau alegerea liberă a unei profesii
- Posibilitatea de angajare la orice loc de muncă vacant și la orice nivel de pe scara ierarhică profesională
- Posibilitatea de promovare la orice nivel al ierarhiei profesionale
- Posibilitatea de a participa la informare, orientare și consiliere profesională, programe de calificare/recalificare profesională, perfecționare, specializare
- Respectarea normelor de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare
- Posibilitatea de a primi beneficii de natură salarială și nesalarială
- Acces la sistemele de securitate și asistență socială



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

În primul rând, angajatorii sau reprezentanții acestora, în momentul anunțării unui loc de muncă disponibil, au obligația de a asigura accesul liber la toate etapele procesului de angajare tuturor persoanelor, indiferent de sexul acesteia.

Conform legii române, se interzice și se sancționează contravențional următoarele<sup>4</sup>:

- Condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau a exercitării libere a unei profesii, de apartenența sa la un anumit sex;
- Refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motiv că aparține unui anumit sex, cu excepția cazurilor prevăzute de lege;
- Condiționarea de sexul unei persoane a ocupării unui post prin anunț sau concurs;
- Discriminarea pe criteriul de sex în anunțarea, organizarea concursurilor, selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- Solicitarea testelor de sarcină pentru candidatele la diverse posturi pe piața muncii, precum și folosirea maternității ca motiv de discriminare pentru selecția candidatelor la angajare (există excepții prevăzute de lege în cazul în care natura ori condițiile particulare ale locului de muncă sunt interzise femeilor care sunt gravide sau alăptează);
- Discriminarea unei persoane pe criteriul de sex la condițiile raportului de muncă stabilite prin contract;
- Discriminarea pe criteriul de sex la stabilirea și modificarea atribuțiilor din fișa postului;

<sup>4</sup> [http://dpus.usv.ro/docs/A6/A6.4\\_continut\\_egalitatea\\_de\\_gen.pdf](http://dpus.usv.ro/docs/A6/A6.4_continut_egalitatea_de_gen.pdf)



UNIUNEA EUROPEANĂ

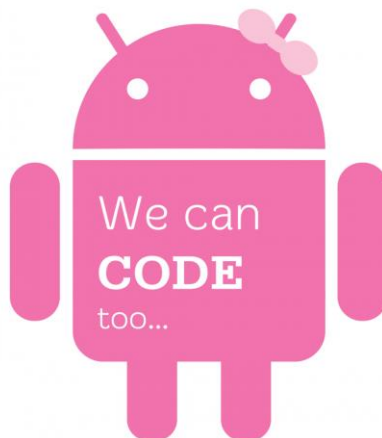


SA EXPERT  
CONSULTING

**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628



O altă discriminare între femei și bărbați este diferența de remunerare la locul de muncă, diferență care are efect negativ mai ales asupra femeilor. Din păcate, chiar dacă femeile au o calificare egală cu cea a bărbaților, abilitățile acestora nu sunt apreciate în mod egal, iar posibilitatea de avansare a acestora este mai restrânsă, lucru care duce la exclamația de dinainte, adică diferența de remunerare la locul de muncă.

Următoarele instituții naționale sunt cele la care angajații pot apela în caz de se află într-o situație de discriminare pe piața muncii:

→ **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)** - aceasta este o autoritate de stat în domeniul discriminării, care are ca scop combaterea faptelor de discriminare. În cazul în care vă simțiți vreodată discriminat/ă, puteți sesiza CNCD în termen de un an de la data săvârșirii faptei, prin formularea unei cereri către CNCD în care se va descrie situația de discriminare. Mai apoi, va trebui dovedită existența unor astfel de fapte.

SC SADC EXPERT CONSULTING SRL

Cluj-Napoca, Str. Victor Papilian, nr. 6A, jud. Cluj

SA EXPERT  
CONSULTING



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- **Comisia Națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES)** - este o comisie consultativă interministerială în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați. Activitatea acestei comisii este coordonată de către președintele Agenției Naționale pentru Egalitatea de șanse între femei și bărbați.
- **Consiliile Județene și a municipiului București** - acestea sunt alcătuite din reprezentanți ai serviciilor publice deconcentrate, din reprezentanți ai organizațiilor sindicale și a asociațiilor patronale, și a reprezentanților ONG-urilor de la nivel local.
- **Inspekția Muncii** - asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii. Inspectorii de muncă din cadrul instituției au rolul de a constata și sancționa contravențional angajatorii în cazul în care au încălcat prevederile legale legate de relațiile de muncă, cum ar fi:
  - Obligativitatea de a introduce în regulamentele interne ale unităților, reguli privind interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex, și altele.
  - Obligativitatea de a informa angajații, și prin afișarea în locuri vizibile, despre drepturile pe care le-au privind egalitatea de șanse și de tratament la locul de muncă.
  - Nediscriminarea pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul pe piața muncii, contractul de muncă, salarizarea și alte drepturi de asigurări sociale;
  - Modificarea relațiilor de muncă sau condițiilor de muncă;
- **Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă** - aceasta dorește să asigure respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între cele două



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

genuri în domeniul ocupării forței de muncă, precum și în domeniul protecției sociale a persoanelor neîncadrate pe piața muncii.

- **Instanța judecătorească** - În cazul sesizării unui litigiu, instanța judecătorească, poate să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii în termenul pe care îl stabilește. Instanța de judecată de asemenea stabilește și plata despăgubirilor de care va beneficia persoana păgubită în funcție de discriminarea pe care a suferit-o.
- **Casa națională de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (CNPAS)** - Conform legii, acesta administrează și gestionează sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, și include o rețea teritorială, Casa de pensii a municipiului București și casele județene de pensii. Instituția este responsabilă de asigurarea aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse între femei și bărbați în domeniul administrării și gestionării sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.
- **Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați**, care este o instituție publică aflată în subordinea Ministerului Muncii și Justiției Sociale. Aceasta are ca scop promovarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și în același timp combaterea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriu de sex. Agenția, în domeniul egalității de șanse are următoarele atribuții specifice<sup>5</sup>:

5

[https://ro.wikipedia.org/wiki/Agencia\\_Nacionala\\_pentru\\_Egalitatea\\_de\\_%C8%98anse\\_%C3%AEntre\\_Femei\\_%C8%99i\\_B%C4%83rba%C8%9Bi](https://ro.wikipedia.org/wiki/Agencia_Nacionala_pentru_Egalitatea_de_%C8%98anse_%C3%AEntre_Femei_%C8%99i_B%C4%83rba%C8%9Bi)

SC SADC EXPERT CONSULTING SRL

Cluj-Napoca, Str. Victor Papilian, nr. 6A, jud. Cluj





UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- *Asigură aplicarea strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, precum și a politicilor create de Guvern în acest sens ;*
- *Colectează date statistice relevante pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați ;*
- *Coordonează și implementează programele europene din acest domeniu;*
- *Asigură reprezentarea Guvernului României în forumul organizațiilor internaționale care desfășoară diferite programe, activități cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați;*
- *Dezvoltă parteneriate cu societatea civilă care are ca domeniu de interes realizarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;*
- *Asigură transmiterea informațiilor către Comisia Europeană, cu privire la stadiul de implementare a directivelor europene relevante pentru domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;*
- *Primește sesizări, plângeri, reclamații referitoare la situații de discriminare bazate pe criteriul de sex și le transmite organelor abilitate.*

Pe lângă aceste atribuții specifice pe care le are agenția, aceasta implementează și *Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021*. Această Strategie are ca scop o abordare directă și punctuală a anumitor domenii distincte și sensibile, respectiv a acelor care se dovedesc mai vulnerabile sau mai puțin deschise spre problematica de gen. Așadar, prin această Strategie s-au identificat câteva arii de intervenție:

- Educația

SC SADC EXPERT CONSULTING SRL

Cluj-Napoca, Str. Victor Papilian, nr. 6A, jud. Cluj





UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- Piața muncii
- Sănătate
- Participarea echilibrată a ambelor sexe în procesul de decizie
- Abordarea integratoare de gen

Pentru aceste arii de intervenție formulate au fost identificate și măsuri specifice, precum și indicatori de rezultate. Aceasta are 3 Obiective formulate:

1. *Promovarea unor măsuri pentru educarea tinerei generații, asigurarea accesului universal al fetelor și femeilor la sănătatea sexuală și reproductivă și drepturile reproductive și creșterea numărului femeilor pe piața muncii și sprijinirea natalității prin introducerea noțiunilor privind conceptul de egalitate de șanse între femei și bărbați în curriculum-ul școlar.*
2. *Promovarea unor măsuri pentru concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată.*
3. *Promovarea unor măsuri de încurajare a participării femeilor la procesul de decizie.*

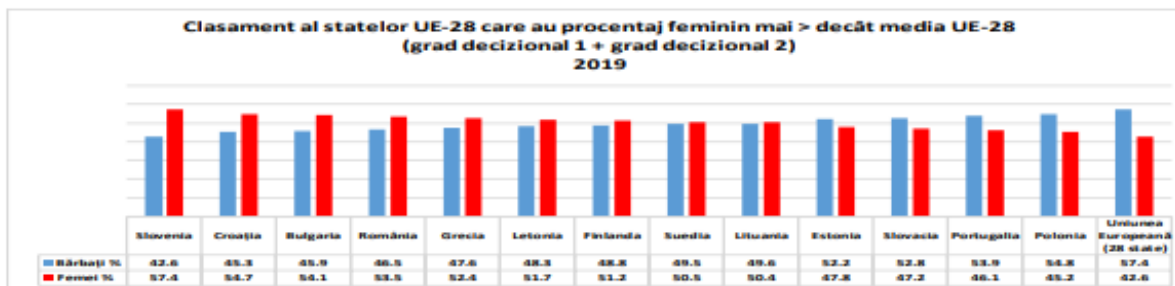
Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați a efectuat o analiză despre poziționarea României în baza de date online a EIGE.

Mai jos vă prezentăm câteva date referitoare la poziționarea României față de alte state membre a Uniunii Europene cu privire la echilibrul de gen:

**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628



6

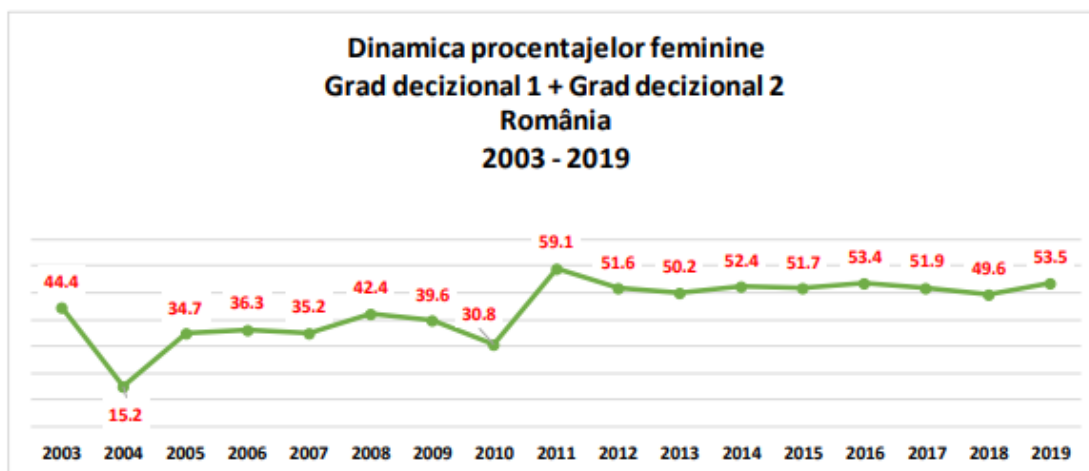
Graficul de mai de sus conține Clasamentul statelor Uniunii Europene care au procentaje feminine mai mari decât media UE-28. Din toate cele 28 de state doar 13 dintre ele au procentaje feminine mai mari decât media UE, printre care se află și România.

6 <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2020/08/2019-Pozitionarea-Romaniei-in-baza-de-date-a-EIGE.pdf>

**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628



7

Din acest grafic se vede faptul că România, din anul 2003 până în anul 2019, comparativ cu media europeană, a fost peste aceasta, cu excepția anilor 2004 și 2010. Pe lângă acest fapt, în anul 2011 a fost înregistrat cel mai mare procentaj, acesta fiind de 59,1%, iar cel mai mic procentaj a fost în anul 2004, acesta fiind de 15,2%.

Din mai multe date analizate în Documentul privind poziționarea României în baza de date a EIGE pe anul 2019, reiese concluzia că din punct de vedere al pozițiilor de decizie la nivelul administrației publice centrale, România a înregistrat progrese notabile și a ocupat, locuri deosebit de bune, având procentaje superioare mediei UE-28.

		Clasamentul	Clasament toate țările

7

<https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2020/08/2019-Pozitionarea-Romaniei-in-baza-de-date-a-EIGE.pdf>



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Procentajele femeilor comparamentale		UE-28	care au raportat date
	Grad decizional 1	Locul 3	Locul 3
	Grad decizional 2	Locul 3	Locul 4
	Grad decizional 1 + Grad decizional 2	Locul 4	Locul 5
	Funcții de bază	Locul 5	Locul 6
	Funcții economice	Locul 4	Locul 4
	Funcții infrastructură	Locul 11	Locul 12
	Funcții socio-culturale	Locul 7	Locul 10



*Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).*

*Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL*

*Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628*

### 3. Egalitatea de șanse pe piața muncii

Egalitatea de șanse, în general, reprezintă asigurarea faptului că fiecare persoană are acces la o viață economică și socială împlinită, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dizabilitate sau orientare sexuală. Acest concept reprezintă de fapt posibilitatea ca toți să își dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de alții.

Prin conceptul de **egalitate de șanse pe piața muncii** ne referim la:

- Acces nediscriminatoriu la alegerea unei profesii;
- Acces nediscriminatoriu în angajarea și promovarea pe orice post sau loc de muncă vacant, la orice nivel de ierarhie profesională;
- Acces nediscriminatoriu la informare și consiliere profesională;
- Acces nediscriminatoriu la calificare, perfecționare, posibilitatea dezvoltării profesionale;
- Acces nediscriminatoriu la condiții de muncă minime necesare conform reglementărilor în vigoare;
- Acces nediscriminatoriu la plata egală la munca egală, la beneficii extrasalariale sau măsuri de protecție socială;

A discrimina pe cineva înseamnă a trata diferit sau a diferenția de altă persoană sau situație, când de fapt cele două persoane/situații sunt identice. Conform legislației române, toți cetățenii au drepturi egale de a participa la viața economică și socială, de a urmări o profesie, de a se angaja și de a beneficia de protecție socială în anumite situații.



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Organizația internațională a Muncii, la nivel internațional a vizat egalitatea de șanse și tratament prin trei Convenții formulate:

- *Convenția nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine, pentru o muncă de valoare egală* - după cum reiese și din titlu, aceasta reflectă asupra remunerării în mod egal între bărbați și femei pentru o muncă de valoare egală.
- *Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei* - acesta reflectă la obligativitatea statelor membre de a promova și respecta ca obiectiv fundamental egalitatea de șanse și de tratament, având ca scop să dispară orice formă de discriminare ceea ce privește forța de muncă și dreptul la exercitare a profesiei de oricine.
- *Convenția nr. 156/1981 privind muncitorii având responsabilități familiale* - prevede principiul egalității efective de șanse și de tratament pentru muncitorii de ambele sexe și care au responsabilități familiale (copii sau alți membrii a familiei).

Așadar, din aceste convenții formulate și vizate de către Organizația Internațională a Muncii, reiese că egalitatea de șanse este un principiu constituțional potrivit căruia cetățenii români, dornici de a fi participanți activi pe piața muncii, au acest drept, indiferent de rasă, naționalitate, etnie, vârstă, gen, religie, orientare sexuală; și aceștia se pot folosi de toate drepturile prevăzute în Constituția României.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Articolul 5 din Codul Muncii menționează astfel<sup>8</sup>:

” (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, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) 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 orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

<sup>8</sup> [https://www.codulmuncii.ro/titulul\\_1/capitolul\\_2/art\\_5\\_1.html](https://www.codulmuncii.ro/titulul_1/capitolul_2/art_5_1.html)



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.”

Codul Muncii, în general, are ca scop să reglementeze raporturile de muncă, modul în care se efectuează controlul reglementărilor și jurisdicția muncii. Articolul citat de mai sus vizează egalitatea de tratament la locul de muncă. Acesta precizează faptul că principiul egalității de tratament și egalității de șanse se aplică atât la salariați cât și

SC SADC EXPERT CONSULTING SRL

Cluj-Napoca, Str. Victor Papilian, nr. 6A, jud. Cluj





**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).  
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL  
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

---

angajatori. La locul de muncă este interzisă orice formă de discriminare directă sau indirectă.

**Discriminare directă:** orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe criteriile prevăzute.

**Discriminare indirectă:** prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de altă persoană pe baza criteriilor prevăzute.

Așadar, Codul Muncii interzice strict discriminarea de orice fel la locul de muncă.

Articolul 9 din Codul Muncii menționează în următorul fel:

*” Art. 9. [libertatea muncii în străinătate]*

*Cetățenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum și în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte.”*

Acest articol din Codul Muncii evidențiază faptul că principiul egalității de șanse, în procesul de căutare a unui loc de muncă, nu se aplică doar în România, ci în toate statele membre ale Uniunii Europene. Prin acest articol este interzisă orice discriminare făcută pe criteriul naționalității unei persoane, și prevede faptul că orice muncitor, provenit din alt stat beneficiază de aceleași drepturi sociale și de același tratament fiscal.

Așadar, toți avem drepturi egale. Indiferent de Statul Membru în care se află cineva, când vine vorba de căutarea unui loc de muncă, toți avem dreptul la unul, fără ca cineva să facă diferențiere pe anumite criterii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).  
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL  
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

---

În anumite locuri se poate observa fenomenul de *mobbing*. Acesta nu este considerat un tip de discriminare în totalitate, doar parțial. Acesta se poate observa exclusiv la un loc de muncă și se referă la acțiuni de presiune psihologică realizate asupra unui angajat din cadrul instituției de către angajatorul direct sau din cadrul unui coleg sau mai mulți colegi, cu scopul de a-l determina pe acesta să părăsească locul de muncă respectiv. Aceste presiuni sunt făcute asupra angajatului în condițiile în care concedierea acestuia nu este posibilă, deoarece nu sunt motive întemeiate, iar concedierea acestuia fără motive întemeiate ar aduce probleme legislative angajatorului. Așadar, angajatul luat în vizor este supus unor nedreptăți, umilințe care îl pot împiedica în a-și efectua sarcinile de la locul de muncă, iar pe lângă asta acestea au ca scop să-l facă să cedeze psihic presiunilor și să își dea demisia singur. Aceste presiuni la care este supus angajatul îi pot crea daune psihice și sociale, care pot să ducă chiar la înrăutățirea stării lui de sănătate.

Statisticile arată că atât femeile, cât și bărbații sunt ținte unor astfel de acțiuni, în procent aproape egal.

Mobbing-ul este un fenomen care le permite angajatorilor să scape de un angajat pe diferite motive discriminatorii, fără a avea o teamă asupra unor repercusiuni. Așa, dacă îl presează psihic pe angajat, îl forțează pe acesta să părăsească locul de muncă de bunăvoie. Astfel de acțiuni pot fi: mutarea într-un birou mai rău, necomunicare cu el despre aspecte importante, acesta nu mai are acces la anumite hârtii, nu are acces la internet, nu i se comunică întâlnirile organizate, aspecte care toate duc la incapacitatea angajatului de a-și îndeplini sarcinile cu succes. Acest fenomen totuși este greu de detectat, având în vedere că se reflectă doar la nivel psihologic.



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

---

Heinz Leymann a distins 4 faze de evoluție a mobbing-ului:

1. În prima fază sunt prezente divergențe de opinii, conflicte ușoare interpersonale, care încă se pot rezolva dar rămân nerezolvate.
2. În faza a doua se instalează treptat mobbing-ul. Această fază presupune acțiuni agresive repetate către o persoană, aceasta este descurajată, pusă în situația în care îi scade stima de sine, încrederea în posibilitățile de care dispune, i se instalează stări de anxietate și chiar atacuri de panică.
3. În faza a treia se permanentizează mobbing-ul, prin ignorarea de către conducere a acestei situații, sau mai rău prin tolerare sau instigare la acesta.
4. În a patra fază se observă stigmatizarea socială a victimei, prin acțiunile efectuate până în momentul acesta victima este deja afectată grav emoțional și se ajunge la îndepărtarea acesteia de la locul de muncă (victima și-a dat demisia de bunăvoie).

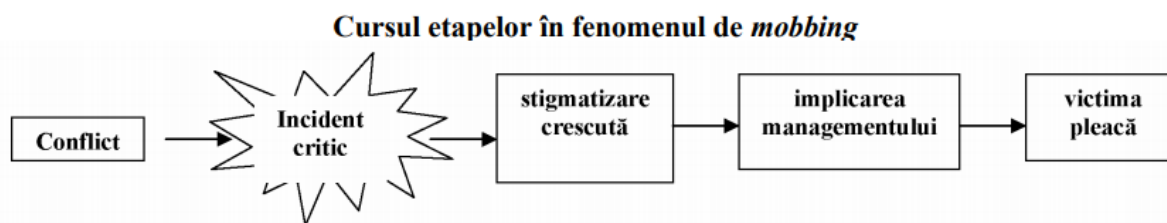
Mai jos vă prezentăm și un grafic care prezintă procesul de *mobbing*:

**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Grafic 1



Au fost identificate, de către Heinz Leymann, 45 de comportamente asociate fenomenului de *mobbing*, pe care le-a grupat în 5 categorii, în funcție de ce efecte au acestea asupra victimei:<sup>9</sup>

**1. Acțiuni destinate îngădirii posibilității de exprimare a victimei** - această categorie include:

- a. Imposibilitatea victimei de a-și exprima punctul de vedere în fața șefilor;
- b. Este întreruptă când vorbește;
- c. Colegii de muncă împiedică victima de a-și exprima punctul de vedere;
- d. Adresare necuviincioasă din partea colegilor;
- e. Jigniri din partea colegilor;
- f. Criticarea victimei - atât munca cât și viața personală a acesteia;

**2. Acțiuni ce vizează izolarea victimei** - această categorie include:

- a. Nu se vorbește niciodată cu persoana respectivă;
- b. Nu este lăsată să se adreseze altei persoane;
- c. Victima primește un loc de muncă care presupune izolarea de către colegi;
- d. Interzicerea colegilor de lucru să vorbească cu persoana respectivă;

<sup>9</sup> <https://www.revistacalitateavietii.ro/2010/CV-1-2-2010/07.pdf>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

e. Ignorarea persoanei respective;

**3. Acțiuni de desconsiderare a victimei în fața colegilor** - această categorie include următoarele:

- a. Victima este vorbită de rău, și colegii lansează diverse zvonuri despre persoana respectivă și acțiunile ei;
- b. Victima este ridiculizată și considerată bolnavă mintal;
- c. Sunt atacate convingerile politice și/sau religioase ale victimei;
- d. Se glumește pe seama originii, naționalității și vieții particulare ale victimei;
- e. Notarea de serviciu este inechitabilă;
- f. Victima ajunge să fie hărțuită sexual;

**4. Acțiuni de discreditare profesională a victimei** - această categorie include următoarele:

- a. Victima nu primește sarcini la locul de muncă sau primește anumite sarcini care sunt peste sau sub nivelul de calificare a acesteia;
- b. Victimei i se schimbă des sarcinile atribuite;
- c. Victimei i se impune să execute sarcini umilitoare;

**5. Acțiuni vizând compromiterea sănătății victimei** - această categorie include următoarele:

- a. Victima primește sarcini periculoase și nocive pentru sănătatea ei;
- b. Victima primește amenințări cu violențe fizice;
- c. Victima este agresată fizic (ușor, ca avertisment);
- d. Victima este agresată fizic grav;
- e. Victima este supusă unor neplăceri la locul de muncă sau chiar la domiciliul acesteia;



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

f. Victima este agresată sexual.

### Principalele caracteristici ale celor două fenomene

BULLYING		MOBBING
Autorul (autorii)	O persoană, adesea un superior	Colegii
Ținta (țintele)	Slabă, umilă	Calificat peste medie
Motivația	Obținerea puterii	Amenințare de către puterea percepută a victimei
Acțiunile derivă din	Consolidarea propriei poziții	Invidie, gelozie
Situația declanșatoare	Sentimentul autorului de insuficiență	Conflict organizațional
Efecte urmărite	Afectarea victimei (ținte ușoare)	Eliminarea din organizație
Metode	Elementare	Complexe
Activități de hărțuire	Interacțiuni evident anormale, necorespunzătoare	Deghizate în interacțiuni normale, obișnuite
Atacul	Direct	Indirect
Apărarea	Mai degrabă informal	Mai degrabă formal
Frecvența	Apariție singulară sau regulată, fără un pattern specific	Apare regulat, cel puțin o dată pe săptămână
Durata	Durate variabile	Durată mare, cel puțin 6 luni
Când victima cedează	Victima își pierde eficacitatea	Victima părăsește organizația
Când victima rezistă	Atacatorii se retrag	Atacatorii prind putere
Management	Adesea colaborează cu victima	Adesea colaborează cu atacatorii
Consecințele asupra agresorului	Adesea pedepsit	Adesea nepedepsit
Consecințele asupra victimei	Pierderea încrederii în sine, furie, indispoziție, frustrare, dubii privind sănătatea psihică, șomaj	
Consecințe organizaționale	Productivitate scăzută, scăderea eficacității, a creativității, pierderea reputației, pierderea angajamentului și a persoanelor cheie	
Consecințe sociale	Șomaj, nemulțumire, implicarea unei instanțe de judecată	

Sursa: Bultena & Whatcott, 2008, p. 661.



UNIUNEA EUROPEANĂ



SA EXPERT  
DCONSULTING

**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și

ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

---

SC SADC EXPERT CONSULTING SRL

Cluj-Napoca, Str. Victor Papilian, nr. 6A, jud. Cluj

SA EXPERT  
DCONSULTING



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

## 4. Etica la locul de muncă

Expresia "etica" provine din greacă.

ETHOS (Homer) = primordial, patrie, locuință, loc de întâlnire, locul natal, obiceiuri, caracter;

ETHIKE (Aristotel) = știința cunoașterii.

Din cuvântul "Ethos" a derivat cuvântul "Ethicos" care înseamnă "din sau pentru morală", expresie utilizată de greci atunci când vorbeau despre principiile comportamentului uman.

O etică adecvată la locul de muncă poate aduce multe beneficii unei companii, atât pe plan intern cât și pe plan extern.

Pe plan intern, dacă angajații au o conduită etică bună, locul de muncă va deveni plăcut și mult mai productiv; calitatea și performanțele echipei vor crește, fapt ceea ce poate duce la profituri mai mari. Pe plan extern, dacă sunt respectate o serie de principii, acest lucru poate duce la o mai bună reputație a companiei, întărind relația de loialitate cu clienții actuali, ceea ce la fel, duce la profituri mai mari.

Crearea unor responsabilități în rândul angajaților, de multe ori este o sarcină dificilă, dar este foarte util realizarea unui plan inclus în strategiile de management, care apoi trebuie făcut cunoscut angajaților, pentru ca aceștia să îl urmeze.

Regulile morale impuse de instituția care ne-a angajat trebuie urmate cu atenție, deoarece fiecare din noi trebuie să știm că suntem responsabili de toate acțiunile noastre și trebuie să ne asumăm compromisurile făcute. Abateri, de la aceste reguli morale



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

impuse, ar putea reflecta o imagine negativă către colegii de lucru și către superiori. Valorile, caracterul și integritatea sunt lucrurile care ajută un angajat în promovare, și nu unele "șiretlicuri" de moment, care cauzează mai mult rău decât bine.

În orice activitate este bine să gândim ca un membru al unui colectiv. Trebuie să ne gândim dacă deciziile luate de noi ne afectează doar pe noi sau și pe colegii de lucru. Pentru o relație profesională eficientă, trebuie să ne respectăm atât colegii cât și superiorii. David Murray, în lucrarea sa "Cele 7 valori esențiale. IMM-urile și beneficiarii lor.", identifică 7 valori esențiale pe care o companie ar trebui să le aibă în vedere, prin managerii și angajații săi, pentru o desfășurare cât mai etică a activității sale, și anume:

#### Considerație

- Față de semenii noștri

#### Atenție

- în păstrarea standardelor etice

#### Creativitate

- în economisirea resurselor și în protecția mediului

#### Servirea

- clienților cât mai bine

#### Corectitudinea

- față de furnizori, beneficiari, personalul angajat, asociați, comunitate

#### Transparența

- eliminarea minciunii în comunicarea cu partenerii, clienții, furnizorii, personalul angajat, organele statului

#### Interdependența

- față de comunitatea în care trăim și ne desfășurăm activitatea



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Etica trebuie să fie prezentă nu doar în relația angajator-angajat, aceasta trebuie să fie prezentă în toate ramurile afacerii. Aceasta trebuie să fie prezentă:

- În relația cu furnizorii - în afaceri, o relație cu furnizorii trebuie să se axeze pe respectul reciproc, iar în acest sens au fost identificate următoarele responsabilități:
  - Corectitudine și încredere în toate relațiile cu furnizorii;
  - Furnizorii trebuie asigurați de implicarea firmei;
  - Crearea unor relații de afaceri corecte, de lungă durată;
  - Să se schimbe informații cu furnizorii și să-i antreneze în procesul de planificare al firmei;
  - Obligațiile către furnizori să fie achitate la timp și în concordanță cu obligațiile asumate prin contractul semnat;
  - De preferabil să se colaboreze cu furnizori care în relația cu personalul angajat respectă demnitatea umană.
- În relația cu competiția - în această relație, responsabilitățile întreprinzătorului sunt:
  - Promovarea unui comportament competitiv benefic din punct de vedere social și din punct de vedere al protecției mediului;
  - Dovadă de respect față de competitorii lui;
  - Să nu facă afirmații false sau să întreprindă acțiuni care afectează imaginea sau prestigiul competitorilor;
  - Respectarea proprietății tangibile și intelectuale;
  - Să nu procure informații comerciale prin mijloace care nu sunt oneste sau etice.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- În relația cu clienții firmei - în această relație întreprinzătorul trebuie să respecte:
  - Ca produsele oferite clienților să fie de calitate, sigure, să aibă instrucțiunile de folosire, să scrie avertismente despre efectele nedorite, etc.
  - De a folosi metode corecte și etice de promovare a produselor, fără a lăsa loc de interpretare greșită a reclamei;
- În relațiile cu autoritățile statului - fiecare întreprinzător are dreptul la un tratament corect, echitabil și fără abuzuri din partea autorităților statului; atitudine cooperantă, demnă și corectă. În acest sens, întreprinzătorul va respecta legislația specifică domeniului său de activitate, cum ar fi:
  - Activitatea comercială;
  - Fiscalitate;
  - Asigurări sociale;
  - Siguranța și sănătatea angajaților;
  - Securitatea și condițiile de muncă;
  - Siguranța mediului, controlul poluării;
  - Managementul ineficient, managementul riscului;
  - Evitarea conflictelor de interese.
- În relațiile cu partenerii de afaceri - în acest sens, este benefic ca întreprinzătorii să facă astfel:
  - Să depună eforturi constant pentru a câștiga reputația de partener de afaceri de încredere, integru și competent;
  - Desfășurarea activității la cel mai înalt nivel, în vederea atingerii unui nivel de performanță față de partenerii de afaceri;



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- Demonstrarea respectului față de toți partenerii de afaceri, să fie corecți față de aceștia;
- Promovarea concurenței loiale în raporturile de afaceri, să nu încurajeze formele de concurență monopolistă;
- Să nu adauge în contracte clauze abuzive în relația cu consumatorii/clientii care nu au furnizori alternativi;
- În cazul în care apar diferențe, soluționarea acestora pe cale amiabilă prin negocieri și compromisuri;
- Respectarea deciziilor definitive și irevocabile date prin litigii contractuale de instanțele judecătorești;
- Să nu implementeze acțiuni care ar putea prejudicia imaginea, interesele sau produsele altor întreprinzători, utilizarea formelor corecte de reclamă și publicitate.
- În relațiile cu asociații/ acționarii firmei - ei trebuie să asigure următoarele:
  - De a adăuga în actul constitutiv al firmei anumite prevederi privind rolul/ responsabilitățile/ obligațiile/ drepturile asociațiilor firmei, respectând prevederile legale în acest sens;
  - Respectarea drepturilor asociațiilor / acționarilor;
  - Apărarea intereselor/drepturilor asociațiilor firmei;
  - Informarea asociațiilor / acționarilor firmei privind evoluția economică și operațiunile acesteia, prin punere la dispoziție către aceștia de informații privind firma, rapoartele contabile/financiare;
  - Respectarea regulilor la adunarea generală cu asociații / acționarii firmei;
  - Comunicarea corespunzătoare cu aceștia;



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- În relația cu comunitatea locală - în acest caz întreprinzătorii trebuie să aibă în vedere:
  - Protejarea drepturilor consumatorilor prin produse și servicii corespunzătoare calitativ;
  - Să aibă grijă să nu circule informații necorespunzătoare, exagerate sau neconforme despre produsele și serviciile oferite de către aceștia;
  - Să aibă în vedere reglementările în vigoare privind conservarea și protecția mediului;
  - Promovarea comerțului liber;
  - Nediscriminarea , față de comunitate a diversității religioase, etnice, culturale, etc.
  - Realizarea și încurajarea de acțiuni/proiecte și programe care sprijină comunitatea locală în domeniile educațional, cultural, de mediu;
  - Încurajarea parteneriatelor public-private;
- În relația cu ONG-urile sau alte entități neeconomice - aceștia trebuie să aibă în vedere:
  - Respectarea și promovarea drepturilor omului și a instituțiilor democratice;
  - Sprijinirea acțiunilor care promovează dezvoltarea umană între diferite domenii de afaceri și alte segmente ale societății;
  - Colaborarea cu alți întreprinzători din comunitate;
  - Sprijinirea păcii, securității și integrării sociale;
  - Susținerea și încurajarea la donații caritabile, prin exemplu propriu de contribuție;
  - Participarea la activități din comunitatea de afaceri;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și

ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

---

SC SADC EXPERT CONSULTING SRL

Cluj-Napoca, Str. Victor Papilian, nr. 6A, jud. Cluj





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySmsis 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

## Capitolul III - Metode comportamentale pentru asigurarea principiului nediscriminării la locul de muncă

În acest capitol vom prezenta câteva metode comportamentale pentru asigurarea principiului nediscriminării la locul de muncă. Pentru a preveni discriminarea la locul de muncă, trebuie eforturi egale atât din partea angajaților cât și a angajatorilor.

Conform Articolului 8 din Legea 202 / 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați:

*”Pentru prevenirea și eliminarea oricăror 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;



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- 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.”

Așadar, legal, firmele au obligația de a lua măsuri în vederea combaterii discriminării la locul de muncă. Însă, acestea nu trebuie să fie o obligativitate impusă de stat, măsuri de astea trebuie incluse în cultura organizațională a fiecărei firme. Decizia de a introduce anumite măsuri preventive îi revine conducătorului unității respective, iar aceste decizii pot fi luate la mai multe nivele:

- **La nivel de imagine a companiei** - se referă la faptul că prin mijloace adecvate se poate transmite un mesaj pozitiv către exterior, un mesaj prin care oamenii să vadă că compania prețuiește anumite valori sociale.
- **La nivel de relații umane** - acest nivel presupune introducerea în cultura organizațională a firmei valori precum: nediscriminarea, egalitatea de șanse, diversitatea. Asta înseamnă ca fiecare membru al personalului să le respecte pe acestea.
- **La nivel financiar** - acesta presupune alocarea unor resurse financiare pentru a putea implementa măsurile necesare pentru informarea angajaților privind egalitatea de șanse.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

- **La nivel juridic** - trebuie implementată o obligativitate de a avea un comportament nediscriminatoriu la locul de muncă.

Pentru a evita situațiile de discriminare, mai jos vă prezentăm câteva metode comportamentale, pe care angajații ar trebui să le abordeze pentru a avea un mediu cât mai plăcut la locul de muncă:

### **Respectă-ți programul de muncă.**

De exemplu: dacă programul de muncă începe la ora 9, și toată lumea ajunge la birou la ora 9, dar tu ajungi de fiecare dată la ora 10, este mai mult ca sigur ca ceilalți colegi să se simtă nedreptățiți. Tuturor ne-ar plăcea să ne facem propriul orar de lucru, după preferințele fiecăruia, dar din păcate acest lucru nu este întotdeauna posibil. Programul de muncă este creat pentru a fi respectat, și pentru ca toți să fim egali în acest sens.

### **Respectă orarul pauzelor de**

În principiu, companiile nu hotărăsc un anumit interval orar pentru masa de prânz, dar asta nu înseamnă că trebuie profitat de acest aspect. Un astfel de interval orar nu este prestabilit, pe principiul că fiecare dintre noi ia masa de prânz la diferite ore. Totuși, atunci când îți se face foame și decizi să iei masa de prânz, nu ar trebui să profiți de timpul acesta. Încearcă să te încadrezi în cele 60 de minute recomandate pentru această activitate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

## ***Nu absenta fără un motiv solid!***

Acest sfat nu reprezintă neapărat faptul că trebuie să fii prezent tot timpul la locul de muncă. Acesta vrea să zică să nu lipsești fără vreun motiv întemeiat. Desigur, toată lumea are probleme de sănătate sau probleme de familie, însă trebuie să încercăm să ne anunțăm superiorii despre faptul că avem nevoie de o zi liberă, dacă putem, măcar cu o zi înainte, și nu în ziua respectivă. Trebuie încercat să îți iei liber doar atunci când este necesar, și nu în perioade aglomerate de la locul de muncă, când alții contează pe noi.

## ***Îmbracă-te corespunzător.***

Din păcate, sunt angajați care nu știu că nu toate ținutele pot fi purtate oriunde. Este recomandat ca la birou să te îmbraci cât mai decent, sau potrivit locului de muncă a fiecăruia.

## ***Adoptă o atitudine profesionistă.***

O atitudine corespunzătoare este foarte importantă la birou. O atitudine profesionistă te ajută să câștigi respectul tuturor, și te ajută și să fii un angajat model. Atitudinea profesionistă înseamnă că nu trebuie abordate teme despre care vorbești cu prietenii la cafea sau la o bere. În același timp, nici o atitudine superioară nu te va ajuta prea mult, sau dacă încerci să ascunzi faptul că ai greșit ceva. Fiecare dintre noi trebuie



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

să își asume responsabilitatea pentru tot ceea ce face. Abordând o astfel de atitudine la locul de muncă vei deveni mult mai respectat și un membru de calitate al echipei.

### **Spune lucrurilor pe nume.**

În cazul în care ai lucruri care nu îți plac la locul de muncă, trebuie să le rezolvi, altfel acestea se vor aduna și îți vor crea o serie de frustrări, și poți ajunge să nu îți mai placă la locul tău de muncă. De exemplu, dacă observi lucruri care nu ți se par etice, morale sau care încalcă drepturile tale sau ale cuiva, ar trebui să te adresezi cuiva. Dacă ai o problemă cu un coleg, ar trebui să-l confrunți pentru a vă lămurii într-un mod diplomat.

Pe de altă parte, avem și câteva sfaturi adunate pentru companiile care doresc să implementeze un cod de etică și comportament etic printre angajații proprii. Acestea sunt recomandările pentru angajatori, pentru că este la fel de importantă și implicarea lor în procesul de combatere a discriminării la locul de muncă:

### **Punctați regulile ce țin de o conduită**

Pentru ca angajații să aibă un comportament etic, aceștia trebuie să aibă un cod etic elaborat pe care îl poate urma. Acesta trebuie să conțină exemple al unui comportament etic adecvat, iar prin acest cod etic elaborat ei pot să și înțeleagă mai bine acest concept.



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

## **Constituiți un sistem de recompense.**

Comportamentul etic ar trebui să fie o recompensă în sine, să fie satisfăcător pentru toți faptul că toți angajații și colegii de la locul de muncă sunt egali și toată lumea este corectă. Asta ar trebui să fie modul ideal de a funcționa, dar din păcate nu toate funcționează întotdeauna așa, iar angajații, pentru a avea un comportament etic, în anumite cazuri ar putea avea nevoie de anumite stimulente. Un astfel de sistem de recompense este la latitudinea fiecărei companii, cum dorește să-și recompenseze angajații și pentru ce.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

## *Instituiți cursuri de formare.*

Impunerea angajaților la participarea la seminarii de formare, prin intermediul cărora angajații pot să își dezvolte un comportament etic corespunzător prin ascultarea formatorilor și participarea la activități destinate în a-i face mai conștienți de anumite aspecte ce țin de locul lor de muncă. La astfel de cursuri, adesea se cere participanților să descrie anumite situații și modul de rezolvare a acestora. Un astfel de exercițiu duce la discuții legate de comportament etic corespunzător la locul de muncă, în situații diferite.

## *Grup extern de consiliere în*

O mână de ajutor extern este o idee bună întotdeauna, deoarece poate fi dificil să observi toate situațiile de la firmă, și mai ales să le analizăm cu obiectivitate, pentru a hotărî ce este și ce nu este etic. În ziua de azi, există multe firme care oferă această posibilitate. Trebuie doar să găsești acea firmă care te captivează și care consideri că ar putea aduce un plus de valoare și ar îmbunătăți etica din cadrul firmei tale.



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).  
Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL  
Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

## Capitolul IV - Situații comune la locul de muncă, abordări adecvate în situații de discriminare



**Ce situații de discriminare putem întâlni la un loc de muncă?**

**a. La recrutare și angajare**

Discriminarea la un loc de muncă, din păcate, poate fi întâlnită încă din momentul de căutare a unui loc de muncă. Angajatorii, de regulă organizează concursuri de angajare, de obicei cu condiții impuse candidaților. În cazul acesta, trebuie avut în vedere de către angajatori, ca aceste condiții impuse să nu aibă caracter discriminatoriu.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

De exemplu, de a nu pune condiție de vârstă pentru angajarea pe anumite posturi, condiție de gen pentru angajarea pe unele posturi sau diferență de remunerare bazată pe genul persoanei.

b. *În stabilirea anumitor condiții de muncă, schimbarea condițiilor sau a sarcinilor la locul de muncă*

Când o persoană se angajează la o firmă, condițiile și sarcinile acesteia sunt bine definite în cadrul fișei de post atașate contractului individual de muncă. Pentru a schimba aceste condiții și sarcini, este nevoie și de acceptarea de către angajat a acestor schimbări, sau aceste schimbări trebuie impuse ca și sancțiune disciplinară cu respectarea procedurilor prevăzute de Codul Muncii.

Exemplu pentru această situație ar fi, dacă o persoană este mutată pe un alt post, post inferior celui prezent, din motive de discriminare cum ar fi: orientare sexuală, gen, religie, dizabilitate, etc.

c. *Remunerarea*

Conform **articolului 4, litera f din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați:**

*”prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași 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;”*



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

Acest fel de discriminare indică faptul că, femeile nu câștigă la fel de bine ca bărbații, acest fapt fiind datorat de prejudecățile și stereotipurile impuse de societate, care prezintă faptul că femeile nu sunt egale cu bărbații.

#### d. *Promovarea*

În cadrul unei companii, angajații trebuie promovați exclusiv pe criterii de competență profesională, angajatorii bazându-se pe realizările acestora. Din păcate, încă există cazuri în care anumite persoane nu ajung să fie promovate niciodată din cauză că anumiți angajatori au prejudecăți față de persoane diferite.

#### e. *Relațiile dintre angajații firmei*

Discriminarea poate interveni și între colegi. De exemplu, dacă unii angajați află o noutate despre alt angajat, noutate care nu le convine (de exemplu este homosexual), o să înceapă să îl evite pentru asta.

#### f. *Relațiile cu clienții/ parteneri de afaceri*

În acest caz, angajații trebuie să se poarte frumos și respectuos cu toți clienții. O discriminare poate apărea și în relația client - angajat/partener de afaceri, lucru care ar trebui să fie exclus.

De exemplu, este discriminare dacă un angajat tratează un client nerrespectuos sau chiar refuză să-l servească/colaboreze cu el pe baza unui criteriu discriminatoriu (religie, etnie, sex, etc.).

#### g. *Formarea profesională a angajaților*

SC SADC EXPERT CONSULTING SRL

Cluj-Napoca, Str. Victor Papilian, nr. 6A, jud. Cluj





UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

---

Sesiuni de formare continuă sunt organizate la diferite locuri de muncă, de către angajatori. În vederea participării la acestea nu ar trebui impuse restricții care ar putea duce la excluderea unor angajați.

#### h. Concedierea

Un angajator nu o să recunoască niciodată că a concediat pe cineva pentru că era homosexual sau de altă religie sau de altă etnie. Din păcate, până în ziua de azi este posibil ca acest lucru să se întâmple. În cazul acesta, persoana concediată trebuie să aducă dovezi pentru a dovedi această discriminare.

În concluzie, cea mai generală și comună abordare în situații de discriminare este aceea de a da o șansă egală tuturor persoanelor, indiferent de aparențele acestora.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



*Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).*

*Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL*

*Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628*

## CAPITOLUL V - Fapte de discriminare din România

*"Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) a decis sancționarea FC Steaua cu o amendă de 40 de milioane de lei, din cauza manifestărilor cu caracter rasist ale suporterilor steliști la meciul cu Rapid, scor 0-0. CNCD l-a amendat și pe crainicul stadionului Steaua, Gabi Safta, cu suma de 20 de milioane de lei, "pentru*

*"Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii a sancționat cu avertisment Fundația "Copii Sănătoși", al cărei președinte este soția premierului, Ioana Tăriceanu. Dosarul la CNCD a fost constituit în urma unei sesizări a organizației "Trebuie!" pentru copii și adulți cu nevoi speciale. Potrivit sesizării. spotul*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

*„Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) a decis, ieri, să amendeze compania TAROM cu 5 milioane de lei pentru discriminarea homosexualilor. Compania TAROM a lansat, la începutul acestui an, o promoție ce cuprindea oferte speciale de bilete de călătorie, cu ocazia Zilei Îndrăgostiților, numai pentru cuplurile heterosexuale.”*

Extras din Evenimentul Zilei 2 martie

*„Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a mai rezolvat o problemă gravă: o musulmană a vrut să se îmbăieze îmbrăcată în ștrandul din satul Sofronea, dar patronul n-a lăsat-o să intre în apă fără costum de baie.”*

Extras din Gândul, 23 septembrie 2005



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

*„Conducerea firmelor românești ar putea impune restricții la angajare pentru fumători, dar ar fi o hotărâre discriminatorie, în schimb pot interzice fără nici o problemă fumatul la locul de muncă, a declarat, ieri, Mihail Seitan, secretar de stat la Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Familiei.”*

Extras din Gândul, 23 ianuarie 2007

*„CNCD a constatat că respectivele autorități - prefecturile din Mureș, Satu Mare, Bihor, Sălaj și consiliile județene ale ultimelor trei, precum și autoritățile locale din peste 50 de localități - au pagini de internet realizate din finanțe publice, care nu conțin toate informațiile postate și în limba maghiară, chiar dacă pe raza lor, la nivel de județ pentru prefecturi și consilii județene respectiv la nivel de orașe ori comune pentru primării, populația maghiară depășește 20 la sută din populația totală. Consiliul a aplicat în speță avertisment și a recomandat remedierea situației, dispunând și monitorizarea respectării recomandării.”*

<https://www.mediafax.ro/social/cncd-113-dosare-au-fost->



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

---

Românii ajung să fie discriminați și în Italia. La Oficiul Național Antidiscriminare din Italia, sună zilnic minim 2 români pentru a reclama o formă de discriminare. Conform unor date publicate de UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale) 38 de români au fost victime ale discriminării în anul 2007. Principalele situații în care sunt discriminați românii: închirierea unei case/apartament, găsirea unui loc de muncă, la școală, în mijloacele de transport în comun sau chiar în sistemul sanitar. Românii din Italia au declarat că se confruntă cu discriminări semnificative în condițiile de muncă oferite pentru ei, ceea ce se reflectă în diferențe față de colegi italieni. Mai mult, femeile românce câștigă chiar și cu 40% mai puțin ca bărbații.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

## Bibliografie

1. <https://www.revistacalitateavietii.ro/2010/CV-1-2-2010/07.pdf>
2. Proiect - *Discriminarea la locul de muncă - Implicații și metode de eliminare* (Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, Profesor Coordonator: Conf. Dr. Daniela Tatiana Agheorghiesei; Realizatori: Cenac Eugen, Leon Ramona - Diana, Secrieriu Maria-Roxana, Secrieriu Diana Alexandra; Iași, 2009)
3. [https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige\\_ro](https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_ro)
4. Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene - TFEU
5. *Strategia Națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018 - 2021*
6. <http://dpus.usv.ro/docs/A6/A6.4 continut egalitatea de gen.pdf>
7. [https://ro.wikipedia.org/wiki/Agen%C8%9Bia\\_Na%C8%9Bional%C4%83\\_pentru\\_Egalitatea\\_de\\_%C8%98anse\\_%C3%AEntre\\_Femei\\_%C8%99i\\_B%C4%83rba%C8%9Bi](https://ro.wikipedia.org/wiki/Agen%C8%9Bia_Na%C8%9Bional%C4%83_pentru_Egalitatea_de_%C8%98anse_%C3%AEntre_Femei_%C8%99i_B%C4%83rba%C8%9Bi)
8. *Poziționarea României în baza de date on-line a Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați privind echilibrul de gen în poziții de decizie în administrația publică centrală - 2019* : <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2020/08/2019-Pozitionarea-Romaniei-in-baza-de-date-a-EIGE.pdf>
9. *Articolul 5 din Codul Muncii.*  
[https://www.codulmuncii.ro/titul\\_1/capitolul\\_2/art\\_5\\_1.html](https://www.codulmuncii.ro/titul_1/capitolul_2/art_5_1.html)



UNIUNEA EUROPEANĂ



**Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**  
AP6 – Educație și competențe OS 6.14: Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform (SNC) și din domeniile de specializare inteligentă conform (SNCDI).

Beneficiar: SADC EXPERT CONSULTING SRL

Stagii de practică și consiliere profesională pentru 185 de elevi din unități de învățământ cu profil de turism și alimentație în regiunea Nord-Vest – cod MySms 130628 / Contract de finanțare POCU/633/6/14/130628

---

10. Articolul 8 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.
11. Site-ul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării: <http://cncd.org.ro/>
12. <https://eige.europa.eu/ro/in-brief>
13. *Combaterea discriminării la locul de muncă - Ghid de bune practici pentru companii* - <https://www.cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Combaterea-discriminarii-la-locul-de-munca.-Ghid-de-bune-practici-pentru-companii..pdf>
14. <https://www.cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-eficient-cazurile-de-discriminare-la-locul-de-munca.pdf>
15. <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778>