



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



FONDUL SOCIAL EUROPEAN PLUS (FSE+)

Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027

Prioritate: P9.Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității

Obiectiv specific: ESO4.7_Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale

Titlu Apel: Competențe digitale pentru piața muncii - Regiuni mai puțin dezvoltate

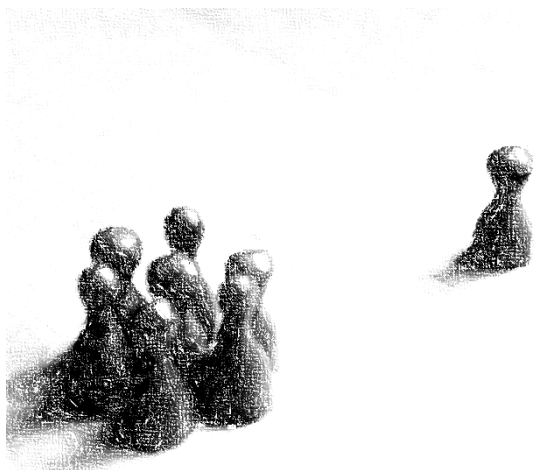
Titlu proiect: ProFormDigital

Cod Apel: PEO/375/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A34

Cod proiect: 336828

Nediscriminare la locul de muncă

Nediscriminarea la locul de muncă reprezintă un principiu fundamental al relațiilor de muncă și un element esențial pentru asigurarea egalității de șanse, a respectului și a demnității umane. Un mediu profesional bazat pe nediscriminare contribuie la creșterea performanței organizaționale, la îmbunătățirea climatului de muncă și la valorificarea potențialului tuturor angajaților.



Discriminarea apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta, în situații comparabile, pe baza unor criterii protejate de lege, precum sexul, vârsta, dizabilitatea, originea etnică, religia, convingerile, orientarea sexuală sau alte caracteristici personale. Combaterea discriminării și promovarea tratamentului egal sunt responsabilități

comune ale angajatorilor, angajaților și instituțiilor publice.

1. Forme de discriminare la locul de muncă

Discriminarea la locul de muncă poate lua diferite forme și se poate manifesta în toate etapele relației de muncă, de la recrutare și angajare până la încetarea contractului.



AEGIS NEXTGEN



Discriminarea directă constă în tratamentul mai puțin favorabil aplicat unei persoane pe baza unui criteriu protejat. Aceasta este vizibilă și ușor de identificat, de exemplu refuzul angajării unei persoane din motive de vârstă sau gen.

Discriminarea indirectă apare atunci când reguli sau practici aparent neutre dezavantajează în mod disproporționat anumite categorii de persoane. Deși nu este intenționată, această formă de discriminare poate avea efecte semnificative asupra accesului egal la oportunități.

Hărțuirea reprezintă un comportament nedorit care afectează demnitatea unei persoane și creează un mediu de lucru intimidant sau ostil. Aceasta poate fi verbală, psihologică, morală sau sexuală.

Victimizarea constă în aplicarea unui tratament negativ unei persoane ca urmare a sesizării sau reclamării unui act de discriminare.

2. Domenii în care poate apărea discriminarea

Discriminarea la locul de muncă se poate manifesta în multiple domenii ale relațiilor profesionale:

- accesul la angajare și recrutare;
- stabilirea salariului și a beneficiilor;
- accesul la formare profesională;
- promovarea și evaluarea performanței;
- condițiile de muncă;
- încetarea raporturilor de muncă.

Tratamentul inegal în oricare dintre aceste domenii poate avea un impact negativ asupra carierei profesionale și asupra bunăstării angajaților.

3. Cadrul legal privind nediscriminarea

Legislația din România și cadrul european promovează egalitatea de șanse și interzic orice formă de discriminare la locul de muncă. Principiul nediscriminării este prevăzut în legislația muncii și în actele normative privind egalitatea de tratament și combaterea discriminării.

Angajatorii au obligația de a asigura un mediu de lucru sigur, echitabil și incluziv, de a preveni discriminarea și de a interveni prompt în cazul apariției unor situații



discriminatorii. Respectarea cadrului legal contribuie la reducerea riscurilor de sancțiuni și la consolidarea unui climat organizațional bazat pe încredere și respect.

4. Rolul angajatorilor în prevenirea discriminării

Angajatorii joacă un rol esențial în promovarea nediscriminării la locul de muncă. Aceștia pot adopta politici interne clare privind egalitatea de șanse, pot implementa proceduri transparente de recrutare și evaluare și pot asigura acces egal la formare profesională. De asemenea, este importantă informarea periodică a angajaților cu privire la drepturile și obligațiile lor, precum și organizarea de sesiuni de instruire privind prevenirea discriminării și a hărțuirii. Crearea unui mecanism eficient de sesizare și soluționare a plângerilor contribuie la prevenirea escaladării conflictelor și la protejarea persoanelor afectate.



5. Beneficiile unui mediu de lucru nediscriminatoriu

Un mediu de lucru bazat pe nediscriminare generează beneficii semnificative pentru organizații și angajați. Angajații se simt respectați, valorizați și motivați, ceea ce conduce la creșterea productivității și a implicării profesionale.

Diversitatea și incluziunea contribuie la îmbunătățirea proceselor decizionale, la stimularea inovației și la consolidarea reputației organizației. Organizațiile care promovează tratamentul egal sunt mai atractive pentru forța de muncă calificată și beneficiază de o mai mare stabilitate a personalului.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



6. Rolul angajaților în promovarea nediscriminării

Angajații au, la rândul lor, responsabilitatea de a respecta principiul nediscriminării și de a contribui la crearea unui climat profesional bazat pe respect reciproc. Aceștia trebuie să evite comportamentele discriminatorii, să semnaleze situațiile de hărțuire sau tratament inegal și să susțină inițiativele care promovează egalitatea de șanse.

Implicarea activă a angajaților în promovarea nediscriminării contribuie la consolidarea unei culturi organizaționale sănătoase și la prevenirea conflictelor.

Nediscriminarea la locul de muncă reprezintă o condiție esențială pentru asigurarea egalității de șanse, a respectului și a demnității în relațiile profesionale. Prin aplicarea corectă a principiului tratamentului egal, prin informare, prevenție și intervenție promptă, organizațiile pot crea medii de lucru incluzive, performante și sustenabile. Respectarea nediscriminării nu este doar o obligație legală, ci și un factor determinant pentru succesul pe termen lung al oricărei organizații.

Proiectul “ProFormDigital”, ID 336828, este cofinanțat din Fondul Social European+ (FES+) prin Programul Educație și Ocupare (PEO), având un buget total de 4.975.318,86 RON din care contribuția UE este de 4.017.569,98 RON.”



AEGIS NEXTGEN