



Cofinanțat de Uniunea
Europeană



DISCRIMINAREA

*Proiect COMPETENTE – Cheia
progresului durabil al angajaților,
SMIS 312752*

DISCRIMINAREA



Acțiunea de aplicare a unui **tratament diferit, inechitabil** (prin excludere, deosebire, preferință, restricție) unei persoane sau unor grupuri de persoane, pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare.

Efectele discriminării = restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege în domeniile economic, social, cultural, politic sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Legislația privind drepturile omului interzice discriminarea în context profesional, la **angajare, concediere, remunerare, alocarea sarcinilor de muncă, promovare, instruire**, precum și orice alte **termene și condiții de angajare**.

TIPURI DE DISCRIMINARE



DISCRIMINAREA
DIRECTĂ



DISCRIMINAREA
INDIRECTĂ



DISCRIMINAREA
MULTIPLĂ

CRITERII DISCRIMINATORII



VÂRSTĂ



SEX



ORIGINE ETNICĂ



RELIGIE



NAȚIONALITATE



DIZABILITĂȚI



CRITERII DISCRIMINATORII



ORIGINE SOCIALĂ



RASĂ



CONVINGERI POLITICE



BOLI CRONICE
NECONTAGIOASE



ORIENTARE SEXUALĂ



APARTENENȚA LA O
CATEGORIE DEFAVORIZATĂ

Criteriile protejate legate de cazurile de discriminare

SEXUL, ORIENTAREA SEXUALĂ

Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de gen sau orientare sexuală 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.

Nu sunt considerate tratamente discriminatorii:

- măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;
- acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;
- diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.



Criteriile protejate legate de cazurile de discriminare

RASA, ORIGINEA ETNICĂ, NATIONALITATEA

Directiva 2000/43/CE vizează combaterea discriminării pe motiv de origine rasială sau etnică, bazându-se pe principiul egalității de tratament între persoane în ceea ce privește:

- accesul la locuri de muncă;
- condițiile de muncă, inclusiv promovarea, remunerarea și concedierea;
- accesul la formare profesională;
- afilierea într-o organizație a lucrătorilor sau a patronatului și în orice organizație profesională;
- educația;
- accesul la protecție socială și asistență medicală;
- avantajele sociale;
- accesul la bunuri și servicii disponibile publicului, inclusiv locuințe, precum și oferta de astfel de bunuri și servicii.



Criteriile protejate legate de cazurile de discriminare

VÂRSTA

Ageismul – discriminarea negativă îndreptată asupra copiilor, adolescenților, persoanelor în vârstă, acestea nefiind considerate corespunzătoare pentru o apartenență socială sau pentru a beneficia de drepturile sociale garantate constituțional.

DIZABILITATEA, BOLI CRONICE NECONTAGIOASE

Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (persoane cu afecțiuni fizice, senzoriale, mentale) stabilește pentru statele membre obligația de a consulta îndeaproape și de a implica persoanele cu dizabilități și organizațiile care le reprezintă în dezvoltarea și implementarea legislației și în toate procesele de luare a deciziilor referitoare la problematică dizabilității, inclusiv în procesul de monitorizare a implementării acestora.



Criteriile protejate legate de cazurile de discriminare

RELIGIA, CONVINGERILE POLITICE

Dacă o persoană este tratată inegal comparativ cu o altă persoană aflată într-o situație similară din motive legate de religie sau convingeri, un asemenea tratament ar putea reprezenta o discriminare religioasă.

Nu este considerat tratament discriminatoriu interzicerea înregistrării unui partid politic dacă este exponentul unor opinii incompatibile cu democrația și care incită la violență.



DISCRIMINAREA DIRECTĂ

Survine atunci când o persoană beneficiază de un **tratament mai puțin favorabil** decât o altă persoană care a fost, este sau ar putea fi **într-o situație comparabilă**, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de legislația în vigoare.



DISCRIMINAREA DIRECTĂ EXEMPLE

Un angajator refuză să trimită la o instruire un angajat în vârstă, deși a trimis mai mulți angajați tineri aflați pe aceeași poziție.

Un angajator oferă salarii mai mici angajatelor în comparație cu angajații bărbați aflați pe aceeași poziție.

Un angajator refuză să angajeze pe o anumită poziție femei, deși îndeplinesc condițiile de pregătire și experiența necesare pentru ocuparea acelei poziții.

Concedierea unei femei pe motive legate de starea acesteia de graviditate.



DISCRIMINAREA DIRECTĂ EXEMPLE

Un angajator refuză să angajeze o persoană de peste 45 ani, deși îndeplinește condițiile de pregătire și experiența necesare pentru ocuparea poziției pentru care a aplicat.

Un angajator refuză să angajeze un tânăr de 18 ani, deși pentru poziția pentru care a aplicat nu este necesară experiență de muncă.

Un angajator limitează oportunitățile de promovare din cauza stereotipurilor de gen.





DISCRIMINAREA INDIRECTĂ

Survine atunci când **o prevedere, un criteriu, o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane**, pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, cu excepția cazurilor în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere aceluși scop sunt adecvate și necesare.



DISCRIMINAREA INDIRECTĂ



Discriminarea indirectă este **orice comportament activ sau pasiv** care, prin efectele pe care le generează, **favorizează sau defavorizează nejustificat, supune unui tratament injust sau degradant** o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de altele care se află în situații egale.



DISCRIMINAREA INDIRECTĂ EXEMPLE

In cadrul unui interviu se pun întrebări referitoare la statutul marital sau planurile legate de familie.

In cadrul unui anunț de angajare sunt incluse criteriile legate de caracteristici fizice care nu sunt necesare pentru prestarea activităților specifice postului.



DISCRIMINAREA INDIRECTĂ EXEMPLE



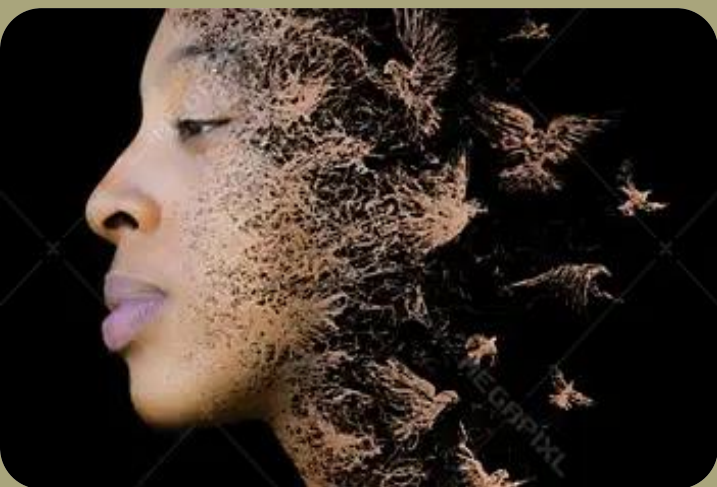
“Un angajator poate stabili în mod legitim cerințe legate de cunoașterea limbii oficiale pentru acei angajați care lucrează în mod regulat cu clienții.

Înșă, aceeași cerință constituie o discriminare indirectă pe motive de origine etnică, dacă este stabilită pentru persoanele de altă etnie care fac curățenie într-un oficiu pentru personal, unde nu există o comunicare regulată cu alte persoane.”

DISCRIMINAREA MULTIPLĂ

Survine atunci când o persoană sau un **grup de persoane este tratat diferențiat**, într-o situație egală, pe baza a două sau a **mai multor criterii de discriminare, cumulativ**.





DISCRIMINAREA MULTIPLĂ EXEMPLE

O femeie în vârstă este discriminată la locul de muncă atât datorită vârstei, cât și în ceea ce privește acordarea de facilități legate de asigurarea medicală.

O tânără migrantă este tratată diferențiat la locul de muncă față de ceilalți angajați aflați pe poziții similare, fiindu-i alocate atribuții suplimentare față de fisa postului.

DISCRIMINAREA MULTIPLĂ EXEMPLE



Unui tânăr bolnav de SIDA i se oferă un loc de muncă în care nu are ocazia să comunice cu ceilalți angajați și nu i se oferă posibilitatea de a se dezvolta profesional.

Unei persoane de etnie romă cu dizabilități i se ofera un loc de muncă necorespunzător pregătirii și abilităților deținute, deși există astfel de locuri de muncă disponibile.

VA MULTUMIM!

www.fpimm.ro

fpimmbv@yahoo.com

0268325654