



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Fondul Social European+

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
ES04.7 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

Titlul proiectului: „ACT - Actualizarea competențelor angajaților pentru anticiparea schimbărilor pe piața muncii”

Contract de finanțare nr. PEO/78/PEO_P9/OP4/ES04.7/PEO_A36 -309057 – nr.inreg. 5233/30.08.2024

Cod SMIS: 309057

INFLUENȚA NOCIVĂ A DISCRIMINĂRII ASUPRA ANGAJAȚILOR ȘI ORGANIZAȚIILOR



A5.2 “ACCES EGAL LA FPC PENTRU TOTI ANGAJAȚII” – MASURI DE CREȘTERE A PARTICIPĂRII
ANGAJAȚILOR LA PROGRAMELE DE FPC PRIN PROMOVAREA NEDISCRIMINĂRII ȘI A PREVENIRII
ORICAREI FORME DE DISCRIMINARE

EXPERT: GANU MARINELA

DATA:18-21.10.2024

SEMNATURA:



Domeniul antreprenorial, ca și alte domenii existente în ecosistemul economic și social mondial, cât și local, este afectat de discriminare.



Tratamentul corect și egal la locul de muncă este un drept fundamental la nivelul Uniunii Europene. Indiferent ca este vorba de discriminarea persoanelor pe criterii de sex, vârstă, origine etnică, religie sau orientare sexuală, subiectul discriminării în relațiile profesionale reprezintă una dintre problemele

importante ale societății, potrivit unui studiu realizat de Consiliul National pentru Combaterea Discriminării (CNCD).

Gradul de discriminare existent în domeniul antreprenorial - Studii

Eurobarometrul realizat de Comisia Europeană arată că respondenții din România consideră discriminarea pe criteriul vârstei de peste 55 de ani și pe criteriul dizabilității ca cele mai răspândite (56% pentru ambele categorii), pe următoarele poziții se situează discriminarea pe criteriul orientării sexuale (52%) și cel pe criteriul originii etnice (51%).

În domeniul angajării vârsta de peste 55 de ani reprezintă motiv principal de discriminare (52%). Cel mai puțin confortabil coleg de muncă ar fi o persoană LGB (59%), transgen sau transsexuală (57%), cu vârsta peste 75 de ani (39%) sau cu dizabilitate (27%). 62% dintre respondenții din România consideră necesară introducerea unor noi măsuri de creștere a nivelului de protecție a grupurilor vulnerabile la discriminare.



Conform unui sondajului publicat, rezulta ca o majoritate covarsitoare din populatia Romaniei considera ca a fost discriminata (75%), in vreme ce doar 29% dintre acestia stiu cum sa procedeze din punct de vedere legal in aceste situatii.

Potrivit aceluiasi sondaj, doi din trei cetateni ai Romaniei considera ca discriminarea reprezinta o problema actuala.

Cele mai afectate de discriminare sunt persoanele care traiesc cu sau sunt afectate de HIV/SIDA (65%), dar si persoanele utilizatori de droguri (57%) sau persoanele cu dizabilitati psihice sau fizice (55-56%).

Alte categorii predispuse la discriminare sunt: persoanele de etnie roma (49%), persoanele LGBTIQ (49%), copiii institutionalizati (48%).

Studiul arata totodata ca in viziunea persoanelor intervievate discriminarea etnica este tratata in mod prioritar in Romania.

In privinta domeniilor in care se manifesta discriminarea, cei mai multi respondenti au mentionat obtinerea unui loc de munca (50%), accesul la servicii medicale (45%) si accesul la educatie.

Piata muncii este domeniul considerat de respondenti ca avand cel mai ridicat nivel de discriminare. Aproape doua treimi dintre cei intervievati sunt de parere ca numarul cazurilor de discriminare in acest domeniu este „ridicat” si „foarte ridicat”. Si in privinta accesului la servicii de sanatate, 55% dintre respondenti considera ca nivelul de discriminare este „ridicat” si „foarte ridicat”. In privinta discriminarii in educatie, parerile respondentilor sunt impartite, in sensul ca aproape jumatate sunt de parere ca numarul cazurilor de discriminare este „ridicat” si „foarte ridicat”.

Unul din doi romani considera ca se discrimineaza in mare masura in domeniul accesului la serviciile publice administrative si juridice.

La capitolul „Bariere si masuri de prevenire in combaterea discriminarii” studiul arata ca „in lupta impotriva discriminarii, cel mai important obstacol semnalat de respondenti este legat de educatie.



In concordanta cu faptul ca nivelul de educatie redus favorizeaza manifestarea fenomenului de discriminare, doua treimi dintre participantii la studiu considera barierele educationale drept principalul obstacol in lupta impotriva discriminarii.

Pentru a veni in intampinarea acestei sesizari, statul roman ar trebui sa aiba programe educationale referitoare la nediscriminare – 88 % dintre participanti sustinand acest lucru.

Conform unui studiu FDSC romanii se simt cel mai mult discriminati din cauza varstei, a venitului, ocupatiei si genului.

Unul din patru romani s-a simtit la un moment dat tratat diferit din cauza varstei, arata studiul [„Intersectionalitatea intre concept si practica. Cum este inteles si implementat conceptul de intersectionalitate in randul organizatiilor neguvernamentale romanesti”](#), realizat la initiativa Fundatiei pentru Dezvoltarea Societatii Civile (FDSC) in anul 2024 .

Conform aceluiasi studiu, unul din sapte romani, indiferent de etnie, gen, varsta sau mediu de rezidenta, a declarat ca a existat cel putin o situatie in care s-a simtit discriminat la locul de munca, la interviul de angajare sau la scoala.

Conform sondajului efectuat in randul populatiei generale, principalele aspecte in legatura cu care populatia s-a simtit tratata diferit in diverse situatii de viata sunt varsta (23%), venitul (18%), ocupatia (14%) si genul (13%), in conditiile in mai putin de jumătate dintre respondenti (49%) au declarat ca nu s-au simtit niciodata discriminati.

Varsta este un aspect resimtit ca discriminatoriu atat de catre tineri, care afirma ca sunt considerati fara experienta cand isi cauta un loc de munca, cat si de catre persoanele varstnice, care au dificultati la recrutare.

Venitul redus este de asemenea corelat cu discriminarea, avand in vedere ca Romania are cea mai mare rata a populatiei aflate in risc de saracie si excluziune sociala din UE (32% in 2023, conform datelor Eurostat) si cea mai mare rata a saraciei in munca, adica a persoanelor angajate, dar care totusi au un venit insuficient pentru asigurarea traiului zilnic (15,3% in 2023, conform Eurostat).



Cadrul legal:

Codul Muncii (Legea nr. 53/2003) contine mai multe dispozitii cu privire la reglementarea discriminarii la locul de munca. Acesta mentioneaza, in articolul nr. 5, ca in cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii.

Ulterior, alin. 2 al articolului nr. 5 al aceleiasi legi precizeaza ca orice discriminare directa sau indirecta fata de un salariat, discriminare prin asociere, hartuire sau fapta de victimizare, bazata pe criteriul de rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine sociala, trasaturi genetice, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare cu HIV, optiune politica, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata, este interzisa.

Mai mult, orice salariat trebuie sa beneficieze de conditii de munca adecvate activitatii prestate, de securitate si sanatate in munca si de respectarea demnitatii si constiintei sale fara nicio discriminare. Articolul nr. 6 se incheie prin interzicerea discriminarii bazate pe criteriul de sex atat cu privire la conditiile de remunerare, cat si la alte elemente ce tin de locul de munca.

In 2020, Codul Muncii a fost actualizat si modificat prin **Legea nr. 151/2020** si au fost aduse cateva prevederi noi, referitoare la egalitatea de sanse la locul de munca. Astfel, angajatorii care nu respecta dispozitiile privind discriminarea la locul de munca pot primi amenzi cuprinse intre 1.000 si 20.000 de lei.

Legea nr. 151/2020 introduce notiunile de „discriminare directa” si „discriminare indirecta”. De asemenea prin aceasta modificare se aduc, pentru prima oara in Codul Muncii, notiuni precum discriminarea prin asociere, hartuirea si victimizarea.

Inclusiv dispunerea, scrisa sau verbala, unei persoane sa utilizeze o forma de discriminare impotriva unei persoane sau unui grup este considerata tot discriminare, mai spun noile prevederi introduse in Codul Muncii.



De interes este și **Legea nr. 202/2002** republicată și actualizată. Aceasta vizează egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați. Conform acestui act normativ, trebuie să se ia măsuri pentru a promova egalitatea de șanse între femei și bărbați și pentru a elimina orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniul muncii, al educației, sănătății, informării, participării la decizie, începerea sau extinderea unei întreprinderi sau a oricărei forme de activitate independentă.

Aceeași lege menționează obligațiile angajatorului pentru a preveni și elimina comportamentele discriminatorii, limitarea discriminării pe fondul maternității, precum și egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la educație și la informare în contextul locului de muncă.

Cel mai recent act legislativ, **Legea nr. 167/2020** pentru modificarea și completarea Ordonanței de Guvern nr. 137/2000, privitor la prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, a fost publicat în august 2020.

Noile prevederi introduse vizează hartuirea morală la locul de muncă. Potrivit legii, orice comportament de acest fel se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, indiferent dacă angajații sunt comparabili din punct de vedere ierarhic sau comportamentul este realizat de un salariat asupra unui alt salariat care este superiorul/inferiorul sau ierarhic.

De asemenea, legea definește hartuirea morală la locul de muncă drept orice comportament care, prin caracterul său sistematic, afectează demnitatea, integritatea fizică sau mentală a unui angajat sau grup de angajați, pune în pericol munca lor și duce la degradarea climatului de lucru. Mai mult, angajatorul are obligația de a lua măsuri pentru a combate hartuirea morală la locul de muncă și trebuie să sancționeze disciplinar angajatul/angajații vinovați. Pasivitatea angajatorului poate fi sancționată prin amendă contravențională.



Discriminarea implica sa:

- faci diferente intre persoane, grupuri si comunitati, in dezavantajul unora dintre acestea
- excluzi anumite persoane, grupuri si comunitati de la activitati, beneficii si drepturi conferite de lege
- restrictionezi unor persoane, grupuri si comunitati drepturi si libertati conferite de lege
- tratezi preferential anumite persoane, grupuri, comunitati, in comparatie cu altele, acordandu-le privilegiile primelor si dezavantajandu-le pe ultimele.

Diferentele, excluderile, restrictionarile si tratamentul preferential care se constituie in discriminare au ca ratiune apartenenta persoanei, grupului sau comunitatii discriminate la o categorie specifica. Aceste categorii se regasesc definite in legislatia romana drept criterii de discriminare.

Diferentele, excluderile, restrictionarile si tratamentul preferential aplicate constituie discriminare atunci cand:

- sunt puse in practica cu intentia de a avea un impact negativ asupra unei persoane, unui grup sau unei comunitati
- odata cu punerea lor in practica, au drept rezultat un impact negativ asupra unei persoane, unui grup sau unei comunitati.

Fenomenul tratamentelor abuzive la locul de munca a capatat o tendinta ascendenta semnificativa, in Romania, ceea ce a dus la inmultirea reclamatilor referitoare la comportamente de discriminare sau hartuire, in special dupa pandemia de Covid, insa angajatii, desi devin tot mai constienti de drepturile lor si identifica mai usor practicile discriminatorii, sunt in continuare lipsiti de



curajul de a le contesta, considera **Catalina Bordianu Calangiu**, avocat specializat in dreptul muncii si membru fondator al Casei de Avocatura Bordianu & Asociatii.

„A tolera sau a ignora comportamentul abuziv nu numai ca poate afecta negativ moralul si bunastarea angajatilor, dar poate avea si consecinte serioase asupra reputatiei si productivitatii companiei. Prin urmare, este esential ca liderii organizatiei sa trateze cu seriozitate astfel de probleme si sa actioneze ferm pentru a asigura un mediu de lucru echitabil pentru toti. In situatia unui tratament abuziv in cadrul unei companii, accentul trebuie sa fie pus pe eliminarea agresorului, nu a victimei. Este imperativ sa se actioneze pentru a identifica si a sanctiona persoana responsabila de comportamentul abuziv, in loc sa se puna presiune sau sa se ia masuri impotriva victimei, cum se intampla frecvent in Romania”, semnaleaza **av. Catalina Bordianu Calangiu**, avocat specializat in dreptul muncii si membru fondator al Casei de Avocatura Bordianu & Asociatii.

„In lupta impotriva tratamentelor abuzive la locul de munca este cruciala adoptarea unor masuri concrete si eficiente care sa aduca schimbari reale. Este important sa avem curajul de a fi vocali si de a denunta comportamentele inacceptabile, apeland la institutiile existente ce au rolul de a investiga si a sanctiona cazurile de discriminare si hartuire. Consiliului National pentru Combaterea Discriminarii si instantele de judecata reprezinta acele institutii in masura sa ofere in tara noastra dreptate si sa instituie consecinte pentru cei care se angajeaza in comportamente abuzive. De asemenea, educatia si constientizarea sunt instrumente puternice in lupta impotriva abuzului, astfel ca oamenii pot fi informati prin campanii specializate cu privire la drepturile lor ca si salariati”, explica **av. Catalina Bordianu Calangiu**.

„Managerul trebuie sa aiba capacitatea de a nu lasa loc de confuzii, pentru ca exista o serie de actiuni care reflecta autoritatea si rolul angajatorului in gestionarea resurselor si activitatilor organizatiei, fara a implica comportamente care sa afecteze integritatea si demnitatea angajatilor. De exemplu, stabilirea asteptarilor de performanta a muncii, luarea de masuri disciplinare rezonabile, directivele legate de atributii, solicitarea de informatii, date, rapoarte, aprobarea sau refuzul justificat ale diferitelor cereri nu reprezinta un tipar abuziv in conduita”, atrage atentia **av. Catalina Bordianu Calangiu**.



**Efectele negative ale discriminării
asupra sănătății mintale și fizice:**

- Nivel de stres crescut: Persoanele care sunt victime ale discriminării pot duce la un nivel de stres crescut care poate genera dureri de cap, tensiune crescută, acestea influențând negativ activitatea zilnică.
- Stări de anxietate și depresie: Conform ultimelor studii și cercetări, persoanele care fac parte din medii rasiale-etnice marginalizate care sunt supuse actelor de discriminare raportează niveluri mai mari de anxietate și depresie.
- Neîncredere în sine: Siguranța este o nevoie care stă la baza dezvoltării individului. Societatea ar trebui să fie locul în care oamenii se simt în deplină siguranță atunci când sunt ei înșiși.
- Traume – Expertii sunt de părere că persoanele care trec prin situații discriminatorii pot dezvolta traume și raportează simptome similare celor care au tulburări de stres post-traumatic.
- Tulburări de somn și sistem imunitar deficitar care, ulterior, pot afecta productivitatea pe parcursul zilei și abilitatea de a te conecta cu persoanele din jur.

Discriminarea are efecte negative atât asupra angajaților cât și angajatorilor. Acest fenomen are puterea de a influența starea socială și economică, sănătatea și bunăstarea indivizilor.

Discriminarea asupra angajaților și organizațiilor poate avea o influență nocivă semnificativă asupra unei societăți, economiei și asupra indivizilor implicați.



In companii discriminarea are un efect negativ atat la nivel individual cat si la nivel economic, deoarece aceasta manifesta mai multe forme, printre care:

- + performanta scazuta
- + diminuarea increderii in sine
- + neimplicare
- + -lipsa motivatiei
- + neintegrarea in ecgipe/colective
- + sentimente de vinovatie
- + productivitate/eficienta scazuta
- + comunicare deficitara
- + dezvoltare a grupului slaba
- + aparitia unor situatii conflictuale
- + incurajarea stereotipurilor
- + competitia neproductiva



Efectele economice si sociale
Pierderea oportunitatilor de
angajare

Discriminarea pe piata muncii este una dintre cele mai evidente forme de discriminare economica. Persoanele care fac parte din grupuri marginalizate se confrunta adesea cu dificultati in a gasi un loc de munca sau in a avansa in cariera.

- **Discriminarea la angajare:** Indivizii pot fi respinsi pentru anumite posturi din cauza caracteristicilor personale care nu au nicio legatura cu competentele lor profesionale.
- **Discriminarea salariala:** Chiar si atunci cand sunt angajate, persoanele din grupuri marginalizate pot fi platite mai putin decat colegii lor pentru aceeasi munca.



Pericole amenintatoare daca se permite discriminarea la locul de munca

1. Discriminarea costa „la buzunar” .

Atat savarsirea unor fapte de discriminare, cat si tolerarea lor in cadrul firmei poate duce la:

- plata amenzii aplicata de CNCD (intre 400 si 8000 RON),
- plus plata de despagubiri civile pentru daune materiale sau morale acordate de instanta civila persoanei discriminate.

2. O condamnare pentru discriminare poate insemna „publicitate negativa”. Aceasta costa .

3. Poate scadea productivitatea angajatului

De cele mai multe ori acesta are de suferit emotional, psihic sau chiar fizic, este exclus din echipa, marginalizat. Tendinta angajatilor angrenati in astfel de conflicte este de a parasii locul de munca, situatie de multe ori mai costisitoare pentru angajator.

4. Se pot pierde clienti

Daca persoana expusa discriminarii este un client, atunci aceasta va renunta la serviciile firmei, iar impreuna cu ea ar putea sa plece si altii.

5. Poate scadea productivitatea personalului

Colectivul de angajati are de suferit din excluderea unui membru care ar fi putut altfel sa contribuie la dezvoltarea lui. Timpul care in mod normal ar trebui dedicat recreerii sau lucrului este deseori pierdut cu discutii minore sau chiar cu conflicte exacerbate, in loc sa existe incredere si intelegere intre colegi.



6. Mediul de lucru are de suferit

Conflictele, suspiciunile, discuțiile, excluderea a unor membri, pierderea încrederii în colegi și în superiori, nemulțumirea, îngreunarea comunicării - ele pot apărea odată cu prezenta unor situații de discriminare la locul de muncă.

Importanța informării despre combaterea discriminării

Nediscriminarea și prețuirea diversității nu trebuie privite doar ca obligații ale statului. Aceste valori sociale ar trebui să fie incluse în cultura organizațională a tuturor angajatorilor din România. Astfel, ele ar deveni familiare angajaților care ar putea să le practice la rândul lor în societate.

Rolul managerului

Decizia privind adoptarea unor politici de combatere a discriminării la locul de muncă aparține conducerii. Impactul are loc pe mai multe paliere precum:

- Imagine

Constă într-un mesaj către exterior, de prețuire a unor valori sociale. Relații umane

- Relații umane

Presupune introducerea valorilor precum nediscriminarea, egalitatea de șanse, prețuirea diversității în cultura organizațională, ceea ce implică angajarea fiecărui membru al personalului să creadă în ele și să le respecte.

- Financiar

Presupune alocarea unor resurse financiare pentru a susține în practică măsuri concrete de tipul: includerea unor atribuții speciale pentru unii angajați, acțiuni de informare și formare a personalului, evenimente de promovare, adaptarea mediului de lucru pentru a putea fi accesibil persoanelor cu dizabilități.

- Juridic

Obligația de a avea un comportament nediscriminatoriu la locul de muncă constituie „legea internă”. Companiile includ o astfel de obligație în documentele interne și stabilesc mecanisme interne de mediere și proceduri disciplinare.



Bibliografie:

1. <https://www.universuljuridic.ro/fenomenul-tratamentelor-abuzive-la-locul-de-munca-ia-amploare-in-romania-afectand-deopotri-angajati-si-angajatori/>
2. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cartadiversitatii.ro/images/diversity/Managementul_Diversitatii-_Suport_curs_implementarea_CarteiDiversitatii.pdf
3. <https://utilnews.ro/efectele-discriminarii-impactul-asupra-indivizilor-si-societatii/>
4. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.crj.ro/wp-content/uploads/docs/combaterea_discriminarii_locul_de_munca.pdf
5. <https://www.colorful.hr/egalitatea-de-sanse-la-locul-de-munca/>
6. <https://start-up-centru.ro/discriminarea-in-mediul-antreprenorial-local-actual-studii-cauze-metode-de-combatere/>
7. <https://albastiri.ro/2024/09/13/studiu-fdsc-romanii-se-simt-cel-mai-mult-discriminati-din-cauza-varstei-a-venitului-ocupatiei-si-genului/>