



Articol Auto Perform: Egalitatea de șanse la locul de muncă în România

Egalitatea de șanse reprezintă conceptul conform căruia toate persoanele sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale, să-și aleagă activitatea după preferință, conform cunoștințelor acumulate fără limitări impuse.

Egalitatea de șanse are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dezabilități sau orientare sexuală.

Discriminarea, conform Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, reprezintă “orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare.”

Criteriile de discriminare stabilite de legislația românească sunt:

- rasă,
- naționalitate,
- etnie,
- limbă,
- religie,
- categorie socială,
- convingeri,
- sex,
- orientare sexuală,
- vârstă,
- handicap,
- boală cronică necontagioasă,
- infectare HIV,
- apartenență la o categorie defavorizată,
- 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.

Conform unor studii în domeniu, **cele mai răspândite** forme de discriminare identificate pe piața muncii din România sunt: **discriminarea de vârstă, de gen, etnie sau etno-culturală și dizabilități.**



Uniunea Europeană susține promovarea drepturilor fundamentale, nediscriminarea și egalitatea de șanse pentru toate persoanele. În acest sens au fost elaborate diverse acțiuni în această direcție.

Principalul act de susținere a egalității de șanse și combaterii nediscriminării în Uniunea europeană este: Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Nediscriminare și egalitate de șanse: un angajament reînnoit [COM(2008) 420 final, 2.7.2008].

Rolul principal al acestui act este de lupta împotriva discriminării pe criterii legate de rasă și origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă, sex sau orientare sexuală și promovarea egalității de tratament. De asemenea, actul caută să asigure egalitatea de șanse pentru toți, astfel încât fiecare persoană să-și poată realiza potențialul.

Astfel, Comisia Europeană asigură protecția persoanelor împotriva discriminării pe baza de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă și orientare sexuală în ceea ce privește încadrarea în muncă, ocuparea forței de muncă și formarea vocațională.



În România, există mai multe acte normative ce susțin combaterea discriminării și promovează egalitatea de șanse:

- **Constituția României** asigură protecția împotriva discriminării pe bază de: apartenența socială, etnică, religioasă, politică sau de altă natură discriminatorie;
- **Codul muncii al României prevede că:**

Art. 5. - A se vedea și Decizie 25/2011.

(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.

Actele normative din legislația națională ce adresează în mod direct combaterea discriminării și promovarea egalității de șanse sunt:

- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată)
- Ordonanța de urgență nr. 45/2020 pentru completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Extras din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată):

(1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență 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.



Astfel, categoriile menționate mai sus sunt protejate împotriva discriminării, inclusiv cu privire la “dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare.”

Egalitatea de gen



O formă de manifestare a acestora este reprezentată de **stereotipuri** ce țin la angajarea femeilor și bărbaților în anumite locuri de muncă, cum ar fi: femeile sunt mai potrivite în poziții de secretară, educatoare, asistentă medicală, iar bărbații sunt mai potriviți în locuri de muncă de lăcătuș, sudor, mecanic auto etc.

Egalitatea de gen este prezentă atunci, când și femeile și bărbații **au acces egal la aceleași oportunități și bunuri cu valoare socială**, se bucură de aceleași resurse și recompense pentru aceeași muncă. **Scopul egalității de gen nu este ca femeile și bărbații să devină la fel, dar ca șansele și posibilitățile lor de viață și la locul de muncă să fie egale.**



Egalitatea de șanse pe criteriile de vârstă



Chiar dacă discriminarea de vârstă este interzisă prin legislație, realitatea în procesul angajării la muncă este una total diferită. Candidații de vârstă 35-40 de ani, competenți și cu experiență sunt preferați în defavoarea tinerilor începători. Unele studii pun chiar problema discriminării tinerilor. De asemenea, **candidații în vârstă**, trecuți de 50 de ani, **tind să fie dezavantajați pe piața muncii** din cauza apropierea vârstei de pensionare și deoarece există o percepție că aceștia nu mai au același randament în muncă.

În urma unei statistici realizate în Europa s-a constatat că îmbătrânirea populației se reflectă asupra îmbătrânirii forței de muncă, iar proporția persoanelor cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani din populația totală a populației active a crescut semnificativ între 2000 și 2015 (de la 16% la 20%) și a ajuns până la 21% în 2020. Prin urmare, 20% din totalul forței de muncă din Uniunea Europeană va avea în curând peste 55 de ani, ceea ce ar trebui să aducă cu sine și o scădere a discriminării la angajare.

Proiectul Auto Perform acționează direct în combaterea discriminării pe criteriile de vârstă, deoarece cel puțin 11% din totalul participanților la toate cursurile de inițiere organizate în cadrul proiectului (cel puțin 40 participanți) vor fi persoane vârstnice (55-64 de ani).



Egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități



La nivelul Uniunii Europene, dizabilitatea oamenilor este tratată ca o problemă a întregii societăți. Acest fapt presupune adaptarea și pregătirea continuă a tuturor sferelor vieții, pentru susținerea acestor persoane în curentul principal al vieții sociale.

În Europa, legislația impune în mod obligatoriu crearea condițiilor de acces în sferă publică pentru persoanele cu dizabilități fizice. Prin urmare, angajatorii trebuie să creeze condiții pentru a permite unei persoane cu dizabilități să aibă acces, să participe și să promoveze la locul de muncă, să beneficieze de instruire, excepție fac cazurile în care aceste măsuri presupun un efort disproporționat din partea angajatorului. Neavând susținere și condiții care să răspundă nevoilor lor, persoanele cu dizabilități fizice riscă să fie dezavantajate în asemenea măsură încât să nu-și mai găsească loc de muncă.



Avantajele asigurării egalității de șanse la locul de muncă pentru angajatori:

Angajatorii, care promovează egalitatea de șanse la locul de muncă au doar de câștigat. Printre principalele avantaje ale asigurării implementării criteriului de egalitate de șanse la locul de muncă se numără:

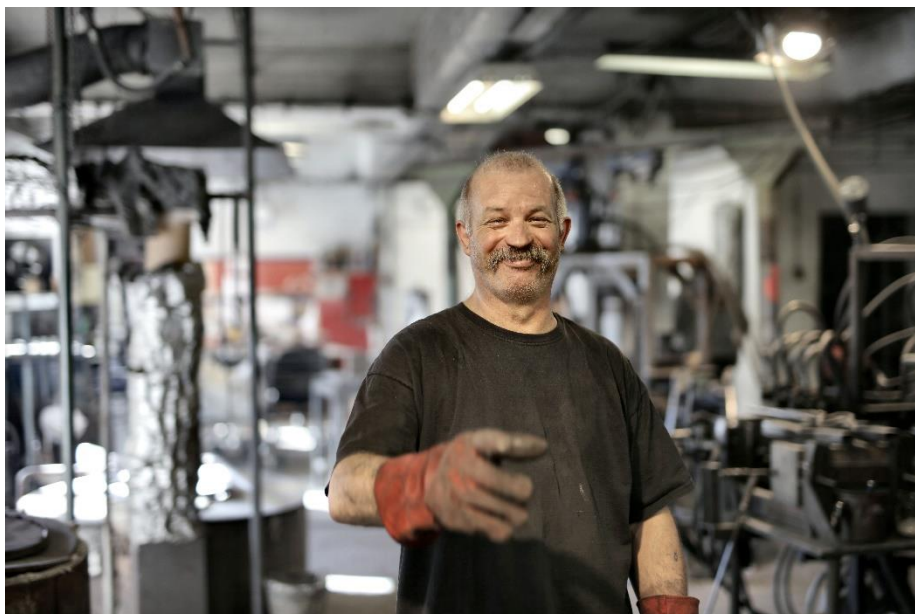
- Angajarea, promovarea sau remunerarea angajaților se realizează după criterii obiective, în funcție de calificare și performanță și nu în funcție de prejudecăți, favoritisme, preconcepții etc.
- Crește loialitatea angajaților, manifestând o creștere considerabilă a efectelor pozitive asupra productivității și implicării acestora în procesul muncii.
- Îmbunătățirea imaginii și reputației firmei pe piața muncii.
- Posibilitatea atragerii noilor parteneri de afaceri.
- Crește creativitatea în firmă: oameni diferiți, cu perspective și experiențe diferite pot oferi soluții diferite la diverse probleme.
- Evitarea amenzi și proceselor.

Implicarea persoanelor cu dizabilități

- De obicei, persoanele cu dizabilități angajate la un loc de muncă care li se potrivește tind să fie sunt mai loiale și mai stabile, tind să fie mai responsabile cu privire la securitatea muncii și să își ia mai puține zile libere.
- Companiile care angajează persoane cu dizabilități beneficiază de diverse scutiri de taxe și alte beneficii.

Implicarea persoanelor vârstnice

- Au o experiență de muncă ridicată, uneori în diverse domenii de activitate.
- Stimulează și dezvoltă spiritul de echipă la locul de muncă.
- Stabilesc relații durabile cu clienții firmei.





Acțiuni de implementare a principiului egalității de șanse

Modalități simple și practice de implementare a egalității de șanse la locul de muncă pentru service-urile auto din România includ:

- Dezvoltarea și implementarea unor politici foarte clare în gestionarea resurselor umane care vor preveni și combate orice fel de discriminare.
- Organizarea de training-uri, workshop-uri sau informări ale angajaților și managerilor cu privire la egalitatea de șanse, legislația în vigoare, drepturile și responsabilitățile lor cu privire la această temă etc.
- Transparență ridicată cu privire la structura personalului, salariile angajaților și motivele de promovare a acestora.
- Implementarea unui sistem de evaluare bazat pe indicatori de performanță clar stabiliți și transparenți (exemplu: satisfacția clienților măsurată în baza unui chestionar, număr de noi contracte, timpul de lucru pentru anumite lucrări etc.)
- În procesul angajării persoanelor, CV-urile să fie studiate doar după capacitățile profesionale, eliminând numele și poza angajaților.
- Un program de lucru flexibil pentru angajați (avantajos pentru părinți de orice sex, persoane vârstnice sau persoane cu dizabilități).
- Promovarea unui mediu de muncă pozitiv și încurajarea angajaților să respecte diferențele între ei.
- O abordare confidențială, dar riguroasă a oricărei tentative de discriminare sau a comportamentului neadecvat a angajaților.





Proiectul AUTO PERFORM– Performanță pentru angajații din sectorul auto

Proiectul AUTO PERFORM– Performanță pentru angajații din sectorul auto facilitează accesul persoanelor angajate la formare profesională prin realizarea de cursuri de formare profesională de inițiere, gratuite și certificate în regiunile Sud-Vest, Vest și Nord-Vest.

Proiectul respectă principiul egalității de șanse astfel încât atât femeile cât și bărbații se pot înscrie la cursuri, **iar cel puțin 11% din totalul participanților la toate cursurile organizate (cel puțin 40 participanți) vor fi persoane vârstnice (55-64 de ani).**

Totodată, proiectul poate susține companii care își înscriu angajații la cursurile Auto Perform să dezvolte un program de învățare la locul de muncă.

Pentru a vă înscrie la cursurile de formare profesională realizate în cadrul proiectului Auto Perform sau pentru a vă înscrie angajații la cursuri, puteți completa formularul din partea dreaptă a paginii următoare:

<https://sites.google.com/view/inscriere-auto-perform>

După trimiterea răspunsurilor din formular, datele dumneavoastră de contact vor fi salvate, urmând ca experții noștri să vă contacteze în cel mai scurt timp pentru a verifica dacă îndepliniți condițiile de eligibilitate ale proiectului și pentru demararea procesului de înscriere în proiect.

De asemenea, dacă aveți întrebări sau doriți să ne contactați pentru o posibilă colaborare, ne puteți urmări pe **pagina Facebook a proiectului: [fb.me/autoperform.ptir](https://www.facebook.com/autoperform)**

Date de contact proiect Auto Perform și PTIR:

Patronatul Tinerilor Întreprinzători din România

Poștaru Iulia – Coordonator proiect

Ștefan Noel – Coordonator campanie de conștientizare

<https://www.ptir.ro/>

Adresa: Str. Spătarului, nr. 30, Sector 2, București

Tel: +40 318 241 592; +40 318 241 593

Fax: +40 318 241 593

E-mail: office@ptir.ro

Pagină proiect Auto Perform: <http://www.ptir.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/auto-perform-performanta-pentru-angajatii-din-sectorul-auto/>