



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Fondul Social European

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 4: Incluziunea sociala si combaterea saraciei

Prioritatea de investiții: 9v: Promovarea antreprenoriatului social și a integrării vocaționale în întreprinderile sociale și economia socială și solidară pentru a facilita accesul la ocuparea forței de muncă

Beneficiar: MENTOR TRADING SRL

Titlul proiectului: SMART Social Start-up

Contract de finanțare nr. POCU/449/4/16/128527

Cod SMIS: 128527

DESPRE NE/DISCRIMINARE IN ROMANIA SI UNIUNEA EUROPEANA

Conform Cartei diversitatii in Romania, companiile si institutiile publice romanesti sunt in fata unei optiuni cu o singura variant castigatoare: identificarea si implementarea unor politici etice de resurse umane si management al diversitatii care sa includa practici sustenabile in relatiile cu angajatii, dar si cu celelalte grupuri co-interesate.

Reflectarea diversitatii societatii romanesti si integrarea asteptarilor grupurilor co-interesate in strategiile de management al resurselor umane este cu atat mai importanta in economiile in care pietele cunosc o evolutie dinamica, iar companiile si organizatiile se confrunta cu asteptari sociale in continua schimbare. Daca sunt ignorate, aceste asteptari pot genera conflicte intre companii/ institutii publice si comunitati, dar si neincredere din partea consumatorilor/ cetatenilor.

Companiile si institutiile prezente in Romania incep sa constientizeze avantajele integrarii principiilor diversitatii in politicile de management si resurse umane. In tot mai mare masura, managerii romani sesizeaza sansa de a crea oportunitati de afaceri prin management responsabil, orientat catre diversitate si dezvoltare durabila.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Carta Diversității din România urmează modelele de succes existente în alte state europene și are la bază un set de principii generale, asumate voluntar de către semnatar cu scopul de a promova diversitatea, non-discriminarea, incluziunea și egalitatea de șanse la locul de muncă.

Prin semnarea Cartei, semnatarul se angajează public să sprijine, să protejeze și să dezvolte diversitatea în cadrul organizațional.

Documentul poate fi asumat în egala măsură de companii, IMM-uri, organizații non-guvernamentale, instituții publice, asociații patronale, asociații de business, instituții academice etc.

Reunind la aceeași masă grupuri co-interesate dintre cele mai diverse, Carta este o excelentă platformă colaborativă de dezbateră în jurul managementului diversității.

Carta susține semnatarul să pună în aplicare sau să-și extindă angajamentul în managementul diversității dincolo de rigorile și obligațiile legale.

Angajamentul facilitează semnatarului accesul la platforme de resurse, bunele practici și instrumentele dezvoltate în cadrul Cartei și cele puse la dispoziție prin Platforma Europeană de Diversitate.

De asemenea, Carta Diversității își propune să motiveze organizațiile semnatar să recunoască avantajele integrării diversității în practicile de lucru. Astfel, diversitatea capătă dimensiuni practice, devenind parte integrantă din activitate și din cultura organizațională.

Prin asumarea Cartei Diversității, semnatarul se angajează să respecte următoarele principii:

1. Să dezvolte o cultură organizațională bazată pe respect mutual, încredere, recunoașterea și valorificarea diferențelor și aptitudinilor individuale
2. Să aplice principiile non-discriminării și egalității de șanse în procesele decizionale și în managementul resurselor umane cu focus special pe recrutarea, formarea, remunerarea și promovarea profesională a personalului
3. Să reflecte diversitatea societății românești sub toate formele ei în procesele de management și resurse umane



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

4. Sa deruleze un program de sensibilizare/ constientizare si formare a echipei de management si a angajatilor in legatura cu beneficiile diversitatii
5. Sa comunice angajamentul sau in favoarea non-discriminarii si a diversitatii si sa-si informeze angajatii si grupurile co-interesate despre rezultatele practice ale angajamentului
6. Sa monitorizeze anual progresele inregistrate in atingerea obiectivelor Cartei Diversitatii
7. Sa prezinte in rapoartele anuale si/sau alte publicatii proprii angajamentul organizatiei fata de non-discriminare si diversitate, incluzand actiuni concrete, practici si rezultate

Semnarea cartei inseamna, sintetic:

- Recunoasterea politicilor de management al diversitatii ca avantaj strategic, sursa de progres, creativitate si inovatie
- Favorizarea egalitatii de sanse la locul de munca
- Imbunatatirea performantei economice
- Un prim pas intr-un proces de durata, care presupune initierea, dezvoltarea si ajustarea politicilor de management al diversitatii



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Beneficiile Managementului diversitatii

Studiile demonstrează că organizațiile care recunosc potențialul creat prin diversitatea forței de muncă au o serie de avantaje competitive sau reputaționale:

Avantaje competitive

Largirea plajei de recrutare- Rezolvarea problemei lipsei forței de muncă, a recrutării și menținerii unui personal calificat din diferite medii sunt motivele pentru care organizațiile implementează politici de diversitate.

Consolidarea imaginii de angajator- preferat: O politică în favoarea diversității are un impact pozitiv în consolidarea reputației de “angajator preferat” și creșterea abilității de a atrage și păstra forța de muncă calificată.

În pas cu așteptările pieței: Cum piețele sunt din ce în ce mai diverse din punct de vedere al așteptărilor și nevoilor, este important ca organizațiile să înțeleagă această diversitate și să ofere servicii și produse adecvate.

Abordarea unor piețe noi: O atitudine deschisă, nediscriminatorie, ajută la creșterea prezentei organizației în comunități noi, neabordate în trecut.

Îmbunătățirea comunicării interne: Procesul de promovare a unor valori precum nediscriminarea crește coeziunea internă și reduce riscul conflictelor de muncă.

Îmbunătățirea practicilor de management: Politicile care încurajează diversitatea și incluziunea au un impact pozitiv asupra stilurilor manageriale.

Facilități fiscale: Statul oferă facilități fiscale organizațiilor care angajează anumite grupuri de persoane.

Consolidarea reputației

Organizațiile care doresc să se legitimeze astăzi în mediul social în care operează trebuie să gestioneze într-o manieră strategică așteptările și dialogul cu grupurile co-interesate. Aceasta abordare le permite să identifice așteptările diferiților parteneri sociali și de afaceri, să echilibreze interesele acestora, minimizând pe termen lung riscurile care le pot afecta reputația.

Considerente etice



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Acceptarea diversității este până la urmă un subiect de etică în afaceri și un număr în creștere în cele mai mari organizații au adoptat coduri etice prin care promovează diversitatea și incluziunea la locul de muncă.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Platforma Europeana a Diversitatii (EU Platform of Diversity Charters)

Nediscriminarea și egalitatea de șanse se afla printre prioritățile Uniunii Europene. În 2010, Comisia Europeană a lansat o Platformă Europeană a Cartelor Diversității, cu scopul de a sprijini dezvoltarea și schimbul de bune practici între Cartele Diversității din statele membre. Platforma permite semnatarilor și reprezentanților Cartelor Diversității să se întâlnească, la intervale regulate, pentru a împărtăși experiențele lor și pentru a dezvolta instrumente comune de lucru. Platforma reunește peste 7.000 de semnături din 18 state membre, care și-au asumat principiile Cartei la nivel național. Peste 14 milioane de angajați beneficiază deja de angajamentul voluntar al companiilor și instituțiilor publice semnate în domeniul managementului diversității.

Franta a fost prima țară care a lansat Carta Diversității, în 2004. Au urmat, în 2005 și 2006, Belgia și Germania. Spania a îmbrățișat mișcarea diversității la locul de muncă în 2009, Austria și Suedia în 2010. În 2012, 5 state au adoptat Carta- Polonia, Luxemburg, Finlanda, Irlanda și Estonia. În 2014, au urmat Cehia și Danemarca.

În România, Carta Diversității a fost lansată în 2018, având 80 de semnături.

În prezent, există 21 de Carte ale Diversității la nivelul Uniunii Europene.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

În mai 2019, Comisia Europeană a lansat campania **#EUvsDiscriminare** pentru sensibilizarea cu privire la discriminarea la locul de muncă și despre ce face Uniunea Europeană pentru a lupta împotriva acestora.

Legislația UE interzice discriminarea la locul de muncă pe motive de vârstă, sex, handicap, origine etnică sau rasială, religie sau credință sau orientare sexuală. Cu toate acestea, nu toată lumea este conștientă de drepturile sale în temeiul legislației UE. Scopul acestei campanii este de a informa cetățenii cu privire la drepturile lor atunci când vine vorba de discriminare la locul de muncă.

Comisia Europeană desfășoară această campanie prin mai multe mijloace.

Există o pagină web dedicată: www.ec.europa.eu/social/euvsdiscriminare.

Pe patru pagini diferite, site-ul web explică care este discriminarea la locul de muncă. O pagină se concentrează în special pe acomodarea rezonabilă a persoanelor cu dizabilități. De asemenea, site-ul web ghidează vizitatorii unde își pot găsi organismele naționale de egalitate (vezi harta interactivă - în România este menționat CNCD-Consiliul National pentru Combaterea Discriminării - <https://cncd.ro/>; support@cncd.org.ro; telefon +40213126578; 0213126579). Există un prospect pentru informarea cetățenilor, care este disponibil și pe site-ul web.

Mai multe videoclipuri au fost create pentru a comunica despre discriminarea la locul de muncă: unul se concentrează pe acomodarea rezonabilă a persoanelor cu dizabilități, iar altele oferă exemple ilustrative de discriminare.

Cei care doresc să participe activ la campanie și să disemineze informațiile, pot utiliza setul de instrumente pentru social media disponibil pe site-ul web, în secțiunea „documente conexe”. Întregul site web, prospectul, harta interactivă și setul de instrumente pentru social media sunt disponibile în toate limbile oficiale ale UE.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Ca parte a campaniei, Comisia Europeană organizează evenimente dedicate, care se concentrează pe integrarea rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități și care vizează angajatorii. Aceste evenimente au avut sau vor avea loc în noua state membre alese pe baza diferenței de angajare dintre persoanele cu sau fără dizabilități: Bruxelles (15 mai 2019); București (7 iunie 2019); Varșovia (27 iunie 2019); Sofia (18 octombrie 2019); Praga (6 decembrie 2019); Vilnius (15 ianuarie 2020); Zagreb (24 februarie 2020), Budapesta (24 februarie 2020), Dublin (20 martie 2020).

Obiectivul acestor evenimente este sa discute punerea în aplicare a integrării rezonabile de către angajatori și provocările cu care se confrunta in statele lor membre. In campanie va fi creat un ghid de „povesti de succes”, pe baza feedback-ului primit de la participanți.

Pentru mai multe informații despre campanie, se poate trimite un e-mail la

EMPL-DISC@ec.europa.eu.

Detalii pe website

https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=663139&newsletter_id=883&utm_source=just_newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=Diversity%20Charters%20%20&utm_content=EUvsDiscrimination%20in%20the%20workplace&lang=en

Exista si un Barometru la nivelul Uniunii Europene privind discriminarea.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Astfel, In Mai 2019, in Romania au fost efectuate interviuri referitoare la:

- 1.Perceptii privind discriminarea:
- 2.Discriminarea la locul de munca
- 3.Lupta impotriva discriminarii

Rezultatele obtinute releva un nivel mai ridicat al discriminarii in Romania, comparativ cu Uniunea Europeana (UE 28).

Este atasat documentul respectiv.

In cadrul Platformei exista si Buletine de stiri/ Newsletter – in Noiembrie 2019 a ajuns la numarul 8.

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en#platformnewsletter

Detalii se pot obtine si la

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination_en

<http://www.cartadiversitatii.ro/>