



## Nediscriminarea

**DISCRIMINAREA** - orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza 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.

Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriile enumerate mai sus este interzisă.

### FORMELE DISCRIMINĂRII

**DISCRIMINAREA DIRECTĂ** - survine 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 (exemple- când un angajator tratează un salariat mai rău decât pe ceilalți, într-un caz comparabil, pe baza criteriilor de discriminare; în care angajatorul refuza să angajeze sau să promoveze un angajat pe motive de apartenență sexuală, concediază o femeie pentru că este însărcinată sau nu acceptă persoane cu handicap).

**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. De asemenea, 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 MULTIPLĂ** - survine atunci când o persoană sau un grup de persoane sunt tratate diferențiat, într-o situație egală, pe baza a două sau a mai multor criterii de discriminare, cumulativ

**INSTIGAREA LA DISCRIMINARE** - încurajarea sau ordinul de a discrimina pe cineva care vine de regulă din partea unei persoane care se află într-o poziție de putere (inclusiv formator de opinie), indiferent dacă discriminarea a avut loc sau nu.

**HĂRȚUIREA** - reprezintă orice comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu.

**VICTIMIZAREA** - reprezintă orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în instanță sau la instituțiile competente, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.



## Ce poate face salariatul în cazul în care consideră ca este discriminat la locul de muncă

- Să pregatească documente doveditoare (copii ale email-urilor, mesajelor de pe telefon, convorbirilor etc., alături de data, ora, persoana care discriminează și martorii, dacă există. Acestea vor fi necesare pentru o plângere formală)
- Să semnaleze problema, în scris, angajatorului – ofera-i toate detaliile de la primul pas.
- Să încerce medierea acestei situații prin intermediul unui mediator profesionist.

Dacă aceste soluții nu au funcționat sau dacă situația este suficient de gravă astfel încât este mai rezonabilă depunerea unei cereri formale, persoana care a fost discriminată poate:

- Să se adreseze cu o plângere individuală Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării - pentru a constata fapta de discriminare dacă este cazul. După ce CNCD constată fapta de discriminare, trimite cauza la instanța de judecată pentru aplicarea amenzii contravenționale.
- Să depună o acțiune civilă în instanța de judecată – pentru a constata fapta de discriminare, a cere anularea actului administrativ discriminatoriu și repunerea în situația anterioară încălcării dreptului și/sau despăgubiri civile și compensatorii (compensarea prejudiciului moral și/sau material suferit în urma discriminării).
- Să depună o plângere la poliție sau procuratură – dacă este vorba de o infracțiune, pentru a sancționa penal persoana care a comis fapta

Potrivit legii, instanța judecătorească poate:

- să dispună obligarea angajatorului să ia măsuri pentru a stopa actele sau faptele de discriminare;
- să dispună reintegrarea la locul de muncă al angajatului în cauză;
- să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit, dacă este cazul;
- să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;
- să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de medicul de medicină a muncii;
- să oblige angajatorul să modifice evidențele disciplinare ale angajatului.

**Orice salariat trebuie să beneficieze de condiții de muncă adecvate activității prestate, de securitate și sănătate în munca și de respectarea demnității și conștiinței sale fără nicio discriminare.**

Titlu proiect: Ține pasul în carieră!; Cod MySMIS2021: 309071

Proiect cofinanțat din Fondul Social European + prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027

EDITORUL MATERIALULUI : Camera de Comerț și Industrie Gorj. DATA PUBLICĂRII: Noiembrie 2024