



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



# DURABILITATEA mai mult decât un concept

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Educație și Ocupare 2021-2027  
Apel de proiecte: PEO/78/PEO\_P9/OP4/ESO4.7/PEO\_A36 „Ține pasul”  
Titlu proiect: Ține pasul în carieră!; Cod MySMIS2021: 309071



CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE GORJ  
Asociația pentru Dezvoltarea  
Regională și Investiții





Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027  
Apel de proiecte: PEO/78/PEO\_P9/OP4/ESO4.7/PEO\_A36 „Ține pasul“  
Titlu proiect: Ține pasul în carieră!; Cod MySMIS2021: 309071

# DURABILITATEA mai mult decât un concept

## Cuprins

Durabilitate .....	1
Egalitate de șanse .....	5
Accesabilitate.....	11
Discriminare.....	15
Competențe digitale, Digitalizare .....	20
Competențe pentru locurile de muncă verzi și economia verde .....	24



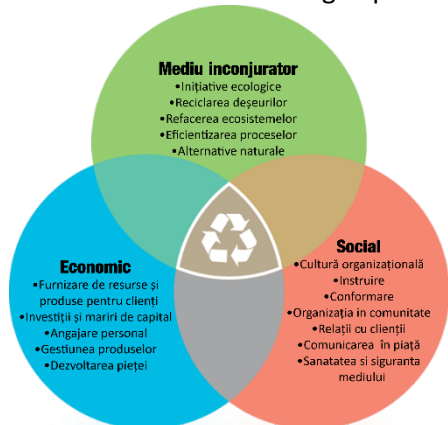
# Durabilitate

## „Cum muncim azi fără să stricăm viitorul”

Dezvoltarea durabilă nu este un concept abstract și nici un slogan „de proiect”. Este, de fapt, un mod simplu și corect de a răspunde la o întrebare foarte practică: **cum muncim azi astfel încât să avem și mâine un loc de muncă sigur, stabil, și o viață mai bună?**

În esență, dezvoltarea durabilă înseamnă trei lucruri care merg împreună:

- să muncim responsabil (economic),
- să avem grijă de oameni (social),
- să protejăm mediul (ecologic).



Dacă una dintre aceste părți lipsește, totul se dezechilibrează. De exemplu, o firmă poate avea profit, dar dacă oamenii sunt epuizați, plătiți incorect sau discriminați, acel profit nu se susține. La fel, o firmă poate trata bine oamenii, dar dacă face risipă, nu întreține utilajele și consumă multă energie, va pierde bani și locurile de muncă devin instabile.

De aceea ne interesează dezvoltarea durabilă: pentru că înseamnă **mai multă siguranță, utilaje mai bune și locuri de muncă stabile.**

### 1) Durabilitatea înseamnă să lucrăm fără risipă și fără improvizatii

În partea economică, dezvoltarea durabilă începe cu lucruri aparent banale, dar care contează enorm: **fără risipă, întreținerea utilajelor, consum redus de energie.**

Exemple concrete:

- O hală care trece pe **iluminat LED** reduce costurile lunare și are lumină mai bună, ceea ce scade și riscul de accidente.
- O firmă care planifică **întreținerea utilajelor** evită defectările bruște, pauzele de producție și situațiile periculoase.
- Folosirea de **stivuitoare electrice** reduce poluarea, dar și zgomotul și disconfortul pentru angajați.

Durabilitatea nu înseamnă „să facem economie cu orice preț”. Înseamnă **să facem lucrurile corect, ca să nu plătim mai târziu scump.**

## 2) Durabilitatea înseamnă grijă reală pentru oameni

A doua componentă, la fel de importantă, este partea socială: **protecția muncii, respect între colegi, salarii corecte.**

Aici, dezvoltarea durabilă devine imediat vizibilă. Se vede în:

- cum sunt respectate regulile,
- cum sunt tratați colegii,
- dacă oamenii se simt în siguranță,
- dacă există corectitudine în echipă.

Exemple concrete:

- Respectarea regulilor de protecția muncii nu este „o obligație”, ci un mecanism prin care reducem accidentele și păstrăm oamenii sănătoși.
- Salariile corecte și transparente reduc fluctuația de personal și cresc stabilitatea locurilor de muncă.
- Respectul între colegi înseamnă inclusiv cum comunicăm în situații de stres, cum rezolvăm conflicte și cum tratăm diferențele dintre oameni.

## 3) Durabilitatea înseamnă mediu mai curat și deșeuri gestionate corect

A treia componentă este mediul: **mai puțină poluare, reciclare, deșeuri gestionate corect.**

Exemple concrete:

- Reciclarea metalului nu este doar un gest ecologic, ci și o măsură economică: scade costurile și reduce cantitatea de deșeuri.
- Gestionarea corectă a deșeurilor (inclusiv cele periculoase) reduce riscurile pentru sănătatea angajaților și evită sancțiuni.
- Reducerea poluării nu înseamnă doar aer mai curat, ci și un spațiu de lucru mai sănătos.

#### 4) Ce putem face noi, concret, zi de zi

Dezvoltarea durabilă nu stă doar în strategii. Ea stă în comportamente mici, repetate:

- **respectăm regulile,**
- **lucrăm corect,**
- **nu facem risipă.**

De aici apare concluzia simplă și puternică:

**dezvoltarea durabilă înseamnă muncă sigură, mediu curat și viitor mai bun.**



Dacă privim dezvoltarea durabilă ca pe un echilibru între bani, oameni și mediu, atunci devine clar că nu putem vorbi despre „viitor mai bun” fără să vorbim și despre **cine are acces la acest viitor.**

##### **a) Egalitate de șanse (primul pas al durabilității sociale)**

Durabilitatea nu înseamnă doar eficiență și reciclare. Înseamnă și o societate în care oamenii au șanse reale, nu doar „teoretice”, de a munci și de a trăi decent. De aceea, următorul pas firesc este să discutăm despre *egalitatea de șanse*: cum creăm locuri de muncă în care accesul, promovarea și respectul nu depind de gen, vârstă, origine, dizabilitate sau alte diferențe personale.

##### **b) Accesibilitatea persoanelor cu dizabilități la piața muncii**

Egalitatea de șanse devine concretă atunci când ne uităm la un exemplu foarte clar: *persoanele cu dizabilități*. Accesibilitatea nu înseamnă doar rampe și lifturi. Înseamnă adaptarea sarcinilor, echipamentelor, comunicării

și culturii organizaționale astfel încât munca să fie posibilă și sigură pentru toți.

### c) **Discriminare**

Dar egalitatea și accesibilitatea nu pot funcționa dacă, în paralel, există discriminare. De aceea, trebuie să discutăm deschis despre *discriminare*: cum apare, cum se manifestă (inclusiv subtil), ce efecte are asupra echipei și cum poate fi prevenită prin reguli clare, respect și intervenție rapidă.

### d) **Competențe digitale / Digitalizare**

Odată ce vorbim despre oameni și șanse reale, următorul pas al dezvoltării durabile este adaptarea la schimbare. Iar schimbarea majoră a prezentului este digitalizarea. Competențele digitale nu mai sunt „un avantaj”, ci o condiție pentru stabilitatea locului de muncă: de la utilizarea sistemelor simple, până la comunicare, siguranță, raportare, lucru eficient și reducerea risipei.

### e) **Competențe pentru locurile de muncă verzi și economia verde**

În final, pentru a proteja mediul și a crea locuri de muncă stabile pe termen lung, avem nevoie de competențe noi: competențe pentru economia verde. Aici intră: utilizarea eficientă a resurselor, reducerea consumului, reciclarea, gestionarea deșeurilor, lucrul cu tehnologii mai curate și înțelegerea impactului activităților zilnice asupra mediului.



## Egalitate de șanse



### Egalitatea de șanse – din principiu în practică

Într-o organizație modernă, egalitatea de șanse nu este un slogan, ci o regulă de funcționare. Înseamnă, pe scurt, că fiecare persoană este liberă să-și dezvolte capacitățile și să-și aleagă drumul profesional fără limitări impuse de stereotipuri sau roluri stricte. Este un concept care are la bază participarea deplină și efectivă la viața economică și socială, fără diferențe pe criterii precum sexul, originea rasială sau etnică, religia, convingerile, dizabilitățile, vârsta sau orientarea sexuală.

### 1) Egalitatea de șanse începe din momentul recrutării

Într-o dimineață, compania publică un anunț pentru un post de coordonator echipă. Într-un mediu corect, anunțul descrie clar competențele și responsabilitățile, nu „tipul de om” care ar trebui să ocupe rolul.

#### Exemplu (practică bună):

- în loc de „căutăm un bărbat energic, rezistent la stres”, se scrie „căutăm o persoană cu abilități de coordonare și gestionare a priorităților”.

#### Exemplu (practică greșită):

- în interviu, o candidată este întrebată: „Aveți copii? Plănuiți să rămâneți însărcinată?”  
Asta devine o formă de discriminare pe criteriul de sex și statut familial/marital, iar legea o interzice.

În legislație, principiul este clar: **este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex**, în sector public și privat, în muncă, educație, sănătate, cultură, informare, politică, participare la decizie, acces la bunuri și servicii.

## 2) Egalitatea nu înseamnă „toți la fel”, ci „toți corect”

Egalitatea de șanse la locul de muncă înseamnă acces nediscriminatoriu la:

- alegerea și exercitarea liberă a unei profesii
- angajare la toate nivelurile ierarhiei
- venituri egale pentru muncă de valoare egală
- informare și consiliere profesională
- formare, calificare, perfecționare, inclusiv ucenicie

### Exemplu (situație foarte frecventă):

Doi angajați fac aceeași muncă, au aceeași experiență și responsabilități, dar unul este plătit mai bine doar pentru că „a negociat mai agresiv” sau pentru că este bărbat. Într-un sistem corect, compania face grile salariale transparente sau audit intern, astfel încât „munca de valoare egală” să fie remunerată egal.



## 3) Formarea profesională și promovarea trebuie să fie pentru toți, nu doar pentru „favoriți”

În practică, discriminarea apare adesea subtil: nu prin concedieri directe, ci prin excluderea din oportunități.

### Exemplu (discriminare indirectă):

- se organizează traininguri de leadership, dar sunt invitați doar bărbați „pentru că sunt mai potriviți pentru management”
- se presupune că o mamă cu copil mic „oricum nu vrea să avanseze”

În realitate, legea și principiul egalității cer ca accesul la:

- promovare la orice nivel

- programe de inițiere, perfecționare, specializare, recalificare să fie oferit fără discriminare.

#### 4) Condițiile de muncă: respect, demnitate, siguranță

Un loc de muncă echitabil înseamnă și condiții de muncă decente, conforme cu normele de sănătate și securitate, inclusiv condiții corecte de concediere.



Dar în practică, cel mai des apar probleme în zona de:

- umilire
- intimidare
- mediu ostil
- hărțuire sexuală sau hărțuire pe criteriu de sex

#### Exemplu :

O angajată refuză comentarii cu tentă sexuală sau glume repetate din partea unui coleg. După refuz, este exclusă din proiecte sau primește evaluări mai slabe „ca să învețe să fie mai flexibilă”.

Aici nu doar că există hărțuire, dar legea precizează clar că **respingerea unui comportament de hărțuire nu poate fi folosită ca justificare pentru o decizie care afectează persoana.**

#### 5) Responsabilitatea nu e doar a angajatului, ci și a angajatorului

Într-o companie care respectă egalitatea de șanse, angajatorul are obligații clare:

- să introducă în regulamentele interne dispoziții anti-discriminare
- să prevadă sancțiuni disciplinare pentru cei care încalcă demnitatea altora prin discriminare sau medii degradante, ostile, umilitoare

#### Exemplu de aplicare:

- regulament intern care definește clar: discriminare, hărțuire, hărțuire sexuală
- procedură simplă de raportare (confidențială)
- comisie de analiză + termen de răspuns
- sancțiuni reale, nu doar „discuție prietenească”



#### 6) Excepțiile: există, dar sunt rare și trebuie justificate

În practică, unele organizații încearcă să ascundă discriminarea sub pretextul „cerințelor postului”. Legea permite excepții doar dacă:

- datorită naturii activității sau cadrului de desfășurare,
- o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă,
- obiectivul este legitim,
- iar cerința este proporțională.

#### Exemplu (excepție posibilă):

- rol actoricesc într-o producție unde personajul este definit explicit ca femeie sau bărbat

#### Exemplu (nu este excepție validă):

- „nu angajăm femei șoferi pe tir pentru că e greu”  
Asta e stereotip, nu cerință autentică.

#### 7) Egalitatea include și protecția maternității (fără a fi discriminare)

Legea precizează clar că nu sunt discriminare:

- măsurile speciale pentru protecție
- a maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului
- acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați

**Exemplu :**

O companie oferă program flexibil pentru mamele care revin din concediu de creștere copil, fără ca asta să fie interpretat ca „favorizare”. Este o măsură de echilibrare, nu un privilegiu.

**8) Cum se soluționează sesizările de discriminare în practică**

Într-o situație reală, un angajat care se consideră discriminat are dreptul:

1. să facă sesizare către angajator (sau împotriva lui, dacă este implicat direct)
2. să solicite sprijinul sindicatului sau reprezentanților salariaților
3. dacă nu se rezolvă prin mediere, să se adreseze instituției competente sau instanței
4. termenul menționat este de până la 3 ani de la data faptei

**Exemplu :**

O persoană primește repetat sarcini inferioare nivelului său, este ignorată la promovare și i se spune direct: „nu te potrivești, e job de bărbat”. Dacă la nivel intern nu se rezolvă, poate merge mai departe legal, iar instanța poate dispune despăgubiri proporționale prejudiciului suferit.

## Concluzie

Egalitatea de șanse nu se măsoară în declarații, ci în decizii zilnice: cine este angajat, cine este promovat, cine are acces la training, cine este ascultat și protejat când raportează o problemă.

Într-un loc de muncă sănătos, regulile sunt aceleași pentru toți, respectul este obligatoriu, iar demnitatea nu este negociabilă. Când principiul este aplicat corect, compania devine mai eficientă, oamenii sunt mai motivați, iar conflictele și abuzurile sunt reduse.



# Accesabilitate



## De la „drepturi pe hârtie” la acces real la muncă

În Uniunea Europeană, aproximativ **80 de milioane de persoane trăiesc cu o dizabilitate**. Deși acest număr este uriaș, realitatea este că multe dintre aceste persoane se confruntă cu obstacole zilnice care le limitează accesul la educație, servicii și mai ales la piața muncii.

Un moment important este faptul că UE a ratificat **Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități (CDPD)**, iar statele membre au semnat și ratificat la rândul lor convenția. Acest lucru a transformat accesul la muncă dintr-o „problemă socială” într-un **drept garantat**, care trebuie protejat prin legi și practici reale.

## 1) Încetarea discriminării: ce înseamnă concret

CDPD obligă guvernele să adopte legi care promovează egalitatea și să oprească **toate formele de discriminare**, directă sau indirectă. Important este că nu doar statul poate discrimina: și companiile sau persoanele fizice pot încălca aceste drepturi.

### Discriminarea directă

Discriminarea directă este atunci când cineva restrânge explicit drepturile unei persoane.

### Exemplu:

Un candidat la un post de contabil vine la interviu și menționează că are o dizabilitate locomotorie. Angajatorul spune:

„Nu angajăm persoane cu dizabilități, nu se potrivesc la noi.”

Asta este discriminare directă — simplu, vizibil, ușor de demonstrat.

### Discriminarea indirectă (mai subtilă, dar foarte frecventă)

Discriminarea poate fi și indirectă: reguli aparent neutre, dar care lovesc disproporționat persoanele cu dizabilități.

**Exemplu 1:**

Firma spune că „toate interviurile se țin la etajul 3”, într-o clădire fără lift. Nu există refuz explicit, dar persoana în scaun rulant nu poate ajunge.

**Exemplu 2:**

Într-o companie, se iau decizii despre un angajat cu dizabilitate fără ca acesta să fie consultat, „pentru binele lui”.

Asta încalcă principiul consultării și poate fi discriminare indirectă.

## 2) Adaptările rezonabile: cheia accesului real la muncă

Ca să nu existe discriminare indirectă, legislația trebuie să impună existența **adaptărilor rezonabile**. Asta înseamnă că angajatorul are obligația să facă ajustări practice care permit persoanei să lucreze, dacă aceste ajustări nu sunt disproporționate.

În fișier apare exemplul clasic:

**Exemplu din text:**

Pentru un angajat cu deficiențe de vedere, angajatorul trebuie să ofere:

- tastatură Braille sau
- ecran adaptat / tehnologie asistivă

ca persoana să își poată face munca.

### Exemple concrete de adaptări rezonabile în piața muncii (azi, în practică)

- **Pentru deficiențe de vedere:** software de citire a ecranului, contrast ridicat, documente în format accesibil.
- **Pentru deficiențe de auz:** interpret mimico-gestual la training-uri, subtitrări la ședințe video.
- **Pentru dizabilități locomotorii:** rampă, lift funcțional, birou adaptat, loc de parcare.



- **Pentru dizabilități cognitive / neurodivergență:** instrucțiuni scrise clare, program flexibil, reducerea stimulilor (zgomot, lumini).
- **Pentru probleme de sănătate mintală:** pauze predictibile, ajustarea volumului de muncă, posibilitatea de lucru hibrid.

### 3) Drepturi egale prin lege: persoana decide pentru sine

Un punct major din CDPD este că persoanele cu dizabilități trebuie recunoscute ca având **aceleași drepturi ca oricine**, inclusiv dreptul de a lua decizii pentru propria viață.

În trecut, multe persoane erau puse sub tutelă, iar deciziile erau luate de alții. Convenția schimbă logica: persoana cu dizabilitate trebuie să poată decide, iar dacă are nevoie, poate primi **sprijin în luarea deciziilor**, nu înlocuire.

#### Exemplu aplicat în muncă

O persoană cu probleme de sănătate mintală poate:

- să își gestioneze banii,
- să semneze contracte,
- să decidă ce job acceptă,

iar dacă are nevoie, poate avea sprijin (consiliere, ghidaj, asistent), fără să fie tratată ca „incapabilă”.

### 4) Protecția în instituții: prevenirea abuzului și exploatării

Persoanele care trăiesc în instituții rezidențiale pe termen lung sunt deosebit de vulnerabile la încălcări ale drepturilor omului. CDPD obligă guvernele să le protejeze de: exploatare, abuz, tratament degradant, violență sau tortură.

De asemenea, este interzis orice experiment medical fără consimțământ liber și informat, inclusiv intervenții medicale forțate, sterilizare forțată etc.

#### Legătura cu piața muncii (exemplu realist)

O persoană instituționalizată care vrea să muncească poate fi împiedicată prin:

- lipsa transportului,
- lipsa actelor,
- decizii luate de instituție în locul ei,
- „nu ești capabil(ă), rămâi aici”.

CDPD cere statelor să creeze mecanisme prin care persoana să fie protejată și să aibă acces real la oportunități, inclusiv de muncă.

## 5) Accesul la justiție: fără mecanisme, drepturile rămân teorie

Un alt punct important este că drepturile trebuie să fie aplicate efectiv, iar persoanele cu dizabilități (și organizațiile care le reprezintă) trebuie să poată ajunge ușor la mecanisme de reclamație și căi de atac.

Accesul la justiție este însă dificil din mai multe motive:

- bariere fizice (instanțe inaccesibile),
- bariere de comunicare,
- atitudini discriminatorii (de ex. nu sunt considerați martori credibili).

### Exemplu : cum arată o situație reală

Un angajat cu dizabilitate cere adaptări rezonabile. Firma refuză. Angajatul depune plângere, dar:

- nu are acces la o instituție unde să fie ascultat ușor,
- nu există materiale accesibile,
- este tratat ca „exagerează” sau „nu e credibil”.

CDPD cere ca aceste bariere să fie eliminate, ca drepturile să fie apărate efectiv.

### Concluzie: accesul la muncă înseamnă mai mult decât angajare

Ideea centrală care se poate desprinde este că accesul persoanelor cu dizabilități la piața muncii nu se rezolvă doar prin „a le permite să aplice”.

Se rezolvă prin:

- eliminarea discriminării directe și indirecte,
- adaptări rezonabile reale,
- recunoașterea capacității lor de decizie,
- protecție împotriva abuzurilor,
- acces la justiție și mecanisme de reclamație.



## Discriminare



### **Discriminarea – cum apare în realitate și cum o prevenim în munca de zi cu zi**

Discriminarea apare atunci când o persoană este tratată diferit față de alta aflată într-o situație identică sau comparabilă, fără o justificare obiectivă.

De cele mai multe ori, discriminarea nu începe cu gesturi „mari”, evidente, ci cu decizii mici, repetate: cine este ascultat, cine este promovat, cui i se oferă sprijin, cine este ignorat, cine este „etichetat”.

În mediul de lucru, discriminarea este un risc real pentru echipe, pentru climatul organizațional și pentru performanță. Poate afecta colaborarea, încrederea, motivația și poate genera conflicte sau chiar probleme legale. De aceea, nu este doar o chestiune de „bun simț”, ci un principiu esențial de funcționare corectă a unei organizații.

### **Pe ce criterii poate apărea discriminarea**

Discriminarea poate fi bazată pe criteriile precum:

- sexul
- rasa
- etnia
- religia
- dizabilitatea fizică
- vârsta

În practică, aceste criterii apar frecvent în situații de recrutare, repartizare a sarcinilor, evaluare, promovare, acces la traininguri, modul de comunicare și cultura informală din echipă.

### **Discriminarea directă – când diferența e clară**

Discriminarea directă se referă la acțiuni care restrâng sau anulează exercitarea drepturilor legale ale unei persoane. Este cea mai ușor de observat, pentru că diferența de tratament e explicită.

#### **Exemple din viața profesională**

- „Nu te putem promova, ești prea tânăr(ă), nu te vor lua în serios.”
- „Nu te punem pe proiectul acesta pentru că ești femeie și e foarte solicitant.”
- „Nu angajăm persoane cu dizabilități, pentru că e complicat.”
- „Nu te trimitem la întâlnirea cu clientul, ai accent / nu ești român.”

#### **Cum se vede în comportamentul angajaților**

- Excluderea din discuții, întâlniri sau decizii.
- Refuzul explicit de oportunități.
- Glume sau comentarii directe despre o categorie.

---

### **Discriminarea indirectă – când regula pare neutră, dar lovește disproporționat**

Discriminarea indirectă apare atunci când există prevederi sau practici aparent neutre, dar care afectează negativ o persoană sau un grup. Este mai greu de sesizat, pentru că nu sună „discriminatoriu” la prima vedere.

#### **Exemple din organizații**

- „Trainingurile sunt mereu după program.”  
→ afectează mai ales părinții sau persoanele cu responsabilități de îngrijire.
- „Promovăm doar pe cei care pot lucra seara și în weekend.”  
→ afectează disproporționat angajații cu dizabilități, părinții, cei cu probleme medicale.
- „Ședințele sunt doar în picioare / fără pauze.”  
→ afectează persoane cu dizabilități sau condiții medicale.
- „În echipă se comunică doar informal, pe glume și ironie.”  
→ poate crea un mediu ostil pentru anumite categorii.

#### **Cum se aplică în practica angajaților**

- Când luăm decizii, nu ne uităm doar dacă „regula e aceeași pentru toți”, ci și dacă efectul ei este echitabil.
- Ne întrebăm: „Cine rămâne pe dinafară dacă aplicăm asta?”

## Discriminarea multiplă – când se cumulează mai multe criterii

Discriminarea multiplă apare atunci când o persoană este tratată diferentiat, într-o situație egală, pe baza a două sau mai multe criterii, cumulativ.

### Exemple

- O femeie de etnie romă poate fi tratată diferit atât pe criteriu de gen, cât și de etnie.
- Un angajat în vârstă cu dizabilitate poate fi marginalizat atât pentru vârstă, cât și pentru condiția fizică.
- O persoană tânără, refugiată, poate fi privită ca „nesigură” sau „nepotrivită”, din mai multe prejudecăți simultan.

### Cum se vede în organizație

- Aceeași persoană este constant „ultima aleasă” pentru proiecte.
- Este mai des întreruptă, ironizată sau evaluată mai dur.
- I se cere mereu „să demonstreze” mai mult decât altora.

## Instigare la discriminare – când cineva „dă ordin” sau încurajează

Instigare la discriminare înseamnă încurajarea sau ordinul de a discrimina, de obicei din partea unei persoane aflate într-o poziție de putere, indiferent dacă discriminarea a avut loc sau nu.

### Exemple

- „Nu mai luați în echipă persoane din categoria X.”
- „Nu-i mai dați sarcini importante, oricum nu se descurcă.”
- „Nu-l puneți să vorbească cu clientul, nu arată potrivit.”

### Cum se aplică în viața reală

Uneori, instigare vine mascată ca „sfat”, „strategie” sau „prudență”. În practică, este tot discriminare, chiar dacă nu e scrisă nicăieri.



## Hărțuirea – când mediul devine ostil, degradant sau ofensiv

Hărțuirea înseamnă orice comportament care creează un cadru intimidant, ostil, degradant sau ofensiv pe criterii precum rasă, etnie, religie, gen, orientare sexuală, vârstă, handicap etc.

### Exemple tipice în echipe

- Glume repetate despre „cum sunt femeile / bătrânii / romii / oamenii cu handicap”.
- Porecle legate de origine, accent, religie.
- Comentarii despre corp, vârstă sau viața personală.
- Izolare socială („nu-l mai chemăm la pauze”, „nu-l includem în grupuri”).

### Important

Hărțuirea nu trebuie să fie „agresivă” ca să fie reală. Uneori e o acumulare de remarci mici care, repetate, creează un climat toxic.

## Victimizarea – pedepsirea celui care a semnalat o problemă

Victimizarea înseamnă tratament advers ca reacție la o plângere sau sesizare privind discriminarea.

### Exemple

- Un angajat face o sesizare, iar apoi:
  - este exclus din proiecte,
  - primește evaluări mai slabe fără justificare,
  - este ironizat („iar te-ai plâns?”)
  - este trecut „pe linie moartă”.



### Cum arată într-o cultură sănătoasă

- Sesizările sunt tratate cu seriozitate.
- Persoana nu este penalizată.
- Discuțiile se poartă profesionist, fără răzbunare.

---

## Cum se traduce totul în comportamente concrete pentru angajați (practica zilnică)

În viața reală, prevenirea discriminării nu înseamnă doar „să nu jignim”.

Înseamnă:

- să oferim oportunități comparabile (proiecte, training, promovări) pe criterii obiective
- să ne verificăm reflexele („de ce presupun că X nu poate?”)
- să nu tolerăm glume sau remarci degradante în echipă
- să intervenim când observăm excludere sau tratament diferit
- să ne concentrăm pe competențe și rezultate, nu pe stereotipuri
- să avem curajul să spunem: „Nu e ok să vorbim așa.”

---

## Un exemplu simplu, dintr-o situație banală

Două persoane au performanțe similare.

Una primește proiecte vizibile și este recomandată.

Cealaltă primește sarcini repetitive și nu este luată în calcul.

Dacă diferența apare din presupuneri legate de vârstă, gen, etnie, religie sau dizabilitate, atunci nu mai vorbim despre „preferințe” sau „stil managerial”, ci despre discriminare.



# Competențe digitale, Digitalizare



## Competențe digitale și digitalizare – cum arată, concret, în munca de zi cu zi

Trăim într-o perioadă în care tehnologia nu mai este un „bonus” pentru cei pasionați, ci o parte normală din modul în care lucrăm, comunicăm și luăm decizii. În acest context, **competențele digitale** au devenit o necesitate pentru aproape orice domeniu – nu doar pentru IT, ci și pentru servicii, producție, educație, sănătate, finanțe sau media.

### Ce înseamnă, de fapt, competențe digitale?

Competențele digitale sunt, pe scurt, **abilitățile care îi ajută pe angajați să folosească tehnologia ca să lucreze mai eficient, mai sigur și mai bine.**

Ele includ trei zone mari:

#### **1) Utilizarea instrumentelor digitale pentru informații și comunicare**

Aici intră lucruri precum: folosirea laptopului/telefonului pentru lucru, aplicații de comunicare (email, chat, videoconferințe), platforme de lucru (Google Drive, SharePoint), căutarea și gestionarea informațiilor.

*Exemplu practic:*

Un angajat nu mai caută „ultima versiune” a unui document prin email-uri, ci îl găsește rapid într-un folder comun, îl editează și îl partajează corect.

#### **2) Crearea de conținut digital**

Nu vorbim doar despre design sau marketing. Înseamnă să poți crea și structura conținut digital util: documente, rapoarte, prezentări, tabele, formulare, materiale vizuale, chiar și o identitate vizuală coerentă acolo unde e cazul.

*Exemplu practic:*

Un coordonator poate crea un raport în Excel/Google Sheets cu indicatori de activitate, în loc să țină totul „în cap” sau pe foi.

**3) Securitate digitală și rezolvare de probleme**

Aici intră protejarea datelor, parolele, recunoașterea tentativelor de phishing, lucrul responsabil cu informații sensibile și abilitatea de a rezolva probleme tehnice simple (sau de a le raporta corect).

*Exemplu practic:*

Un angajat recunoaște un email suspect („actualizează parola urgent”) și îl raportează, în loc să dea click.

**De ce sunt importante competențele digitale?**

În organizații, competențele digitale se văd imediat în:

- **productivitate crescută**
- **flexibilitate**
- **adaptabilitate la schimbări**
- **colaborare mai simplă**

Iar la nivel de piață, realitatea e simplă: majoritatea joburilor cer deja un anumit nivel de competențe digitale.

**Ce este digitalizarea (și ce NU este)**

Digitalizarea nu înseamnă doar „să punem totul pe calculator”. Înseamnă:

- să trecem de la procese lente/manuale la procese mai rapide,
- să folosim soluții software ca să automatizăm, să colaborăm mai ușor și să lucrăm cu datele inteligent.

Un lucru important:

**Digitalizarea fără competențe digitale e ca o mașină performantă fără șofer instruit.** Ai instrumentul, dar nu obții beneficiile reale.

**Cum se aplică digitalizarea în activitatea curentă a angajaților****1) Eficiență crescută prin automatizare**

Digitalizarea poate automatiza procese repetitive, iar efectul direct este: **scăderea costurilor și creșterea productivității.**

*Exemple practice:*

- cereri interne completate prin formulare (în loc de hârtie)

- generarea automată a rapoartelor lunare
- facturare automată
- urmărirea stocurilor într-un sistem digital

## 2) Colaborare mai bună în echipă

Soluțiile software permit echipelor să lucreze împreună mai ușor și mai clar.

*Exemple practice:*

- taskuri urmărite în Trello/Asana/Planner
- ședințe scurte pe Teams/Zoom
- documente comune unde toți lucrează pe aceeași versiune

## 3) Gestionarea mai bună a datelor

Digitalizarea facilitează accesul la informații și crește gradul de protejare și păstrare a datelor.

*Exemple practice:*

- dosarele clienților organizate într-un CRM
- istoricul cererilor și al lucrărilor păstrat digital
- acces rapid la documente, fără să depinzi de „cine le are”

## 4) Mobilitate sporită

Instrumentele și fișierele pot fi accesate indiferent de locul în care se află angajații.

*Exemple practice:*

- un angajat poate lucra de acasă sau de pe teren
- un manager poate aproba documente de pe telefon
- un tehnician poate încărca poze și rapoarte direct din teren

## 5) Clienți mai mulțumiți și servicii îmbunătățite

Digitalizarea face relația cu clientul mai rapidă și mai clară. Iar accesul la istoricul clientului ajută la îmbunătățirea și diversificarea serviciilor.

*Exemple practice:*

- clientul primește statusul cererii în timp real
- angajatul vede istoricul și oferă soluții personalizate
- răspunsuri mai rapide la solicitări

## 6) Proces decizional mai bun

Prin digitalizare, conducerea este sprijinită în procesul decizional.

*Exemple practice:*

- rapoarte clare cu indicatori (KPI)
- monitorizarea performanței pe echipe/proiecte
- decizii bazate pe date, nu pe presupuneri

## Cum arată competențele digitale în „practica reală” a angajaților

În mod concret, un angajat cu competențe digitale:

- știe să comunice clar și eficient prin instrumente digitale (email/chat)
- își organizează munca în aplicații și nu „din memorie”
- folosește fișiere și platforme comune fără să creeze haos de versiuni
- înțelege că securitatea datelor este parte din job, nu doar treaba IT-ului
- poate învăța rapid un instrument nou atunci când organizația îl implementează

## Concluzie

Competențele digitale și digitalizarea sunt două piese din același puzzle.

- **Competențele digitale** sunt abilitățile oamenilor.
- **Digitalizarea** este transformarea modului de lucru cu ajutorul tehnologiei.

Împreună, ele duc la eficiență, colaborare, acces rapid la informații, mobilitate, servicii mai bune pentru clienți și decizii mai bune în organizație.



# Competențe pentru locurile de muncă verzi și economia verde



## Competențe verzi, locuri de muncă verzi și economia verde – de la concept la practică

Tranziția către o economie verde nu este doar o „modă” sau o temă de comunicare. Este o schimbare reală a modului în care producem, consumăm, construim, transportăm, lucrăm și ne raportăm la resurse. În centrul acestei schimbări se află trei idei care se leagă între ele: **competențele verzi, locurile de muncă verzi și economia verde.**

### 1) Competențele verzi – „cum lucrăm” ca să protejăm mediul

Competențele verzi sunt, în esență, acele abilități și cunoștințe care îi ajută pe oameni să lucreze într-un mod mai responsabil față de mediu și resurse. Nu sunt relevante doar pentru ingineri sau specialiști de mediu, ci pentru aproape orice domeniu.

De exemplu, într-o companie de producție, o competență verde poate însemna **utilizarea unor echipamente cu consum redus de energie** și înțelegerea modului în care setările utilajelor influențează consumul. Într-un birou, aceeași competență verde poate însemna **digitalizare** (mai puțină hârtie), gestionarea eficientă a energiei și a consumabilelor.

Alte exemple concrete:

- **Energie regenerabilă:** un tehnician care știe cum funcționează panourile fotovoltaice sau un manager care înțelege ce înseamnă eficiență energetică în clădiri.

- **Managementul resurselor naturale:** reducerea pierderilor de apă într-o unitate, folosirea responsabilă a materialelor și optimizarea consumului.
- **Economie circulară:** în loc să „aruncăm și cumpărăm”, învățăm să **reparăm, reutilizăm, reciclăm**, să reducem risipa și să regândim fluxurile de deșeuri.
- **Ecologie și biodiversitate:** de la protejarea zonelor verzi până la reducerea impactului asupra ecosistemelor în proiecte de construcții sau agricultură.

În practică, competențele verzi înseamnă că angajații nu doar execută sarcini, ci înțeleg și **impactul** muncii lor asupra mediului.

## 2) Locurile de muncă verzi – „ce roluri creează economia verde”

Locurile de muncă verzi sunt acele joburi care contribuie direct la protecția mediului și la dezvoltarea sustenabilă. Unele sunt complet noi, altele sunt roluri clasice care capătă o componentă verde.

De exemplu:

- **Inginerul de mediu** lucrează la reducerea poluării și la respectarea standardelor.
- **Tehnicianul în energie regenerabilă** instalează și întreține sisteme solare, eoliene etc.
- **Managerul de sustenabilitate** introduce politici și strategii verzi în companie.
- **Agricultorul ecologic** folosește practici care reduc chimicalele și protejează solul.
- **Specialistul în reciclare / economie circulară** optimizează procesele astfel încât materialele să fie refolosite, nu irosite.



Important: economia verde nu înseamnă doar „joburi noi”, ci și faptul că joburile existente se transformă. De exemplu, un electrician devine mult

mai valoros dacă știe să lucreze cu instalații fotovoltaice. Un specialist HR devine mai relevant dacă știe să includă criteriile verzi în recrutare și evaluare.

### 3) Economia verde – „de ce facem asta” și ce urmărește

Economia verde este modelul economic care urmărește să crească bunăstarea și economia fără să distrugă mediul. Ea are câteva obiective clare:

- conservarea resurselor naturale,
- reducerea emisiilor de carbon,
- combaterea schimbărilor climatice,
- creșterea calității vieții și a bunăstării sociale.

Principiile ei sunt foarte aplicate:

- **dezvoltare sustenabilă** (creștere + protecție),
- **eficiență energetică**,
- **reducerea poluării**,
- **economia circulară**,
- **protejarea biodiversității**.

Cu alte cuvinte, economia verde nu e doar despre „a fi ecologic”, ci despre a fi **eficient, responsabil și rezilient**.



### 4) Exemple de sectoare unde economia verde se vede imediat

Economia verde nu este teorie. Ea există deja în sectoare foarte concrete:

- **agricultură ecologică** (sol sănătos, mai puține chimicale),
- **construcții durabile** (materiale eficiente, clădiri cu consum redus),

- **energie regenerabilă** (solar, eolian, geotermal),
- **managementul deșeurilor** (reciclare, colectare separată, refolosire),
- **turism ecologic** (impact redus, protejarea naturii).

În fiecare dintre aceste domenii, angajații au nevoie de competențe verzi, iar companiile creează sau transformă roluri în locuri de muncă verzi.

### 5) Cum se aplică în practica zilnică a angajaților (exemple simple, dar reale)

Un lucru important: nu trebuie să fii „expert în mediu” ca să contribui.

În activitatea de zi cu zi, angajații pot aplica economia verde prin acțiuni mici, dar constante, precum:

- economisirea energiei (oprirea echipamentelor, folosirea responsabilă a iluminatului),
- reducerea consumului de hârtie prin digitalizare,
- reciclare activă (nu doar „să existe coșuri”, ci să fie folosite corect),
- transport sustenabil (transport public, bicicletă, carpooling),
- participare la cursuri și certificări verzi,
- propunerea de inițiative (ex: reducerea consumului de apă într-un flux),
- implicare în campanii și voluntariat ecologic.

Diferența dintre „intenție” și „impact” este consecvența. Economia verde se construiește prin obiceiuri zilnice.

### 6) Cum poate contribui compania – ca tranziția să nu fie doar „pe hârtie”

Pentru ca tranziția verde să fie reală, angajatorul trebuie să creeze condițiile, nu doar să ceară schimbare.

Asta se poate face prin:

- **formare** (cursuri despre reciclare, eficiență energetică, economie circulară),
- **politici clare** (obiective de reducere a emisiilor și consumului),
- **inovație** (echipamente eficiente, digitalizare),
- **roluri dedicate** (manager sustenabilitate, inginer de mediu etc.),
- **HR verde** (criterii verzi în evaluarea performanței și recrutare),
- **cultură organizațională** (campanii interne, voluntariat),
- **telemuncă și transport** (program flexibil, facilități biciclete, carpooling),

- **raportare** (raport anual de sustenabilitate, transparență).

Când compania face aceste lucruri, competențele verzi nu mai sunt „extra”, ci devin parte din normalitatea muncii.

## 7) De ce contează tranziția verde (în termeni foarte practici)

Tranziția verde este importantă nu doar pentru mediu, ci și pentru:

- stabilitatea economică (mai puțină dependență de resurse neregenerabile),
- sănătate și calitatea vieții (aer și apă mai curate),
- locuri de muncă noi și mai stabile,
- inovare și competitivitate,
- reziliență la crize,
- respectarea angajamentelor internaționale.

Pe scurt: economia verde nu înseamnă să „ne întoarcem în trecut”, ci să construim un viitor funcțional, modern și sustenabil.



### **Drepturi de autor și utilizare imagini**

Imaginile utilizate în această broșură sunt preluate de pe platformele Unsplash și Pixabay. Acestea sunt oferite sub licențe care permit utilizarea gratuită, inclusiv în scopuri comerciale, fără a fi necesară atribuirea autorului.

Cu toate acestea, autorii originali ai imaginilor își păstrează drepturile de proprietate intelectuală asupra creațiilor lor. Ne exprimăm aprecierea față de contribuțiile acestora.

Utilizarea imaginilor respectă termenii și condițiile platformelor menționate.

**Editare și DTP:** Mateescu Cristian

**Fotografii:** Unsplash, Pixabay

**© 2026 Camera de Comert si Industrie Gorj**



Acest document a fost pregătit pentru  
Camera de Comerț și Industrie Gorj (beneficiar) și  
Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Mehedinți (partener)  
și reflectă opinia autorilor.

Acest material nu reprezintă poziția  
CE sau a Guvernului României,  
care nu poartă răspunderea modului în care informația  
conținută în această broșură ar putea fi utilizată.

Titlul proiectului: **Ține pasul în carieră!**  
Editorul materialului: **Camera de Comerț și Industrie Gorj**  
Data publicării: **februarie 2026**