



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 6: Educație și competențe

Prioritatea de investiții 10.iii Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 6.12 Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale

Titlul proiectului: OFA - Oportunitati de Formare pentru Angajati din Sud-Vest Oltenia si Sud Muntenia

Contract: POCU/726/6/12/136002

Material Informativ

**Mai
2022**

Intocmita in cadrul proiectului

**OFA - Oportunitati de Formare pentru Angajati din Sud-Vest Oltenia si Sud
Muntenia**

Contract numarul: POCU/726/6/12/136002

Aprobat:

Manager

STROE DOINA

Asociatia
Socio Profesionala TSFR

ATICA CHEMICALS

ROXI-COM



EGALITATEA DE SANSE (VI) – material informativ referitor la DISCRIMINARE (partea a doua)

Discriminarea ca forma de marginalizare de orice fel si in orice situație este un fenomen inca prezent in societatea democratica, pe care autoritatile Europene au incercat intr-un proces continuu sa il diminueze creând cadrul legal potrivit.

Discriminarea la locul de munca, la fel ca orice alta forma de marginalizare a omului in societate, indreptandu-se in principal către persoanele sau grupurile de persoane percepute in mod voit sau preconcepit ca fiind slabe din punctul de vedere social. Astfel, persoanele aparținand diferitor etnii, cele cu dizabilitati, persoanele in varsta si femeile sunt categoriile cele mai expuse discriminării, in special la locul de munca.

Lipsa de esucatie in acest domeniu, atitudinea indiferenta fata de problemele aparate in cadrul locului de munca, neputința sau teama sunt doar cateva motive in baza carora angajatii refuza sau evita sa isi apere drepturile. Modalitatea cea mai frecvent intalnita in rândul angajatilor romani in ceea ce privește rezolvarea unei probleme aparate pe fondul discriminării consta in schimbarea locului de munca.

Științele sociale au cercetat motivele privitoare la practicarea discriminării cu scopul de a intelege si a putea oferi o serie de explicatii alternative pentru acest fenomen. Cele mai cunoscute teorii au evidențiat concluzii după cum urmeaza

– discriminarea este „produsul stratificării sociale bazata pe distribuția inegala a puterii, statusului si bogăției intre grupuri” (Bouhris, Tumer, Gagnon, 1997). Grupurile dominante apeleaza la practici de discriminare incercand sa isi mențină poziția.

-discriminarea apare in condițiile competiției pentru resurse limitate care exista intre doua grupuri. In acest context indivizii tind sa favorizeze membrii propriului grup (Teoria conflictelor reale elaborata de Sherif (1956)

-O alta serie de explicatii oferite pentru discriminare leaga tratamentul diferențiat aplicat anumitor persoane / grupuri de identitatea sociala. Teoria identității sociale elaborata de Henry Tajfel (1981) arata ca indivizii au tendința sa discrimineze in favoarea grupului din care fac parte pentru ca acest grup sa obțină o poziție superioara altor grupuri. Acest fapt conduce la dobândirea unei identității sociale pozitive la nivel individual.

-Teoria Interacțiunii Comportamentale arata ca discriminarea in favoarea propriului grup este un lucru pur rațional, instrumental si economic. Indivizii au tendința sa ii favorizeze pe membrii propriului grup si ,deci, sa ii defavorizeze pe membrii altor grupuri, pentru a isi maximiza câștigul personal. Alocând mai multe resurse membrilor grupului de care simt ca aparțin, indivizii se asteapta ca si aceștia la rândul lor sa ii favorizeze, conform normelor de reciprocitate.

Masuri de acționare împotriva discriminării

Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare, atat la negocierea contractului colectiv de munca unic la nivel național, cat si la negocierea contractelor colective de munca la nivel de unitati, părțile contractante pot stabili introducerea clauzei de interzicere a faptelor de discriminare si, respectiv, clauze privind modul de soluționare a reclamatilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Persoana care se considera discriminata poate sesiza Consiliul National pentru Combaterea Discriminării in termen de un an de la data savarsirii faptei sau de la data la care putea sa ia cunoștința de savarsirea ei.

Consiliul soluționează sesizarea prin hotarare a Colegiului director. Prin cererea introdusa, persoana care se considera discriminata arc dreptul sa solicite inlaturarea consecințelor faptelor discriminatorii si restabilirea situației anterioare discriminării. Colegiul director al Consiliului dispune masurile specifice constatării existentei discriminării, cu citarea

Asociatia
Socio Profesionala TSFR

ATICA CHEMICALS

ROXI-COM



obligatorie a părților. Citarea se poate face prin orice mijloc care asigură confirmarea primirii. Neprezentarea părților nu împiedică soluționarea sesizării.

A acțiunea de investigare întreprinsă de Colegiul director se desfășoară la sediul instituției sau în alt loc stabilit de acesta. Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

Sursa bibliografică:

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

https://ffa.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510- FRA CASE LAW HANDBOOK RO.pdf

<https://www.scribub.com/sociologie/psihologie/Discriminare-si-relatii-interg51291.php>

Expert pentru campanii de informare și conștientizare

VIERU BOGDAN IULIAN