



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



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

Proiect: ComPact - Formare profesională pentru piața muncii din orașele Miercurea Sibiului și Săliște,
județul Sibiu, COD SMIS 335538

GHID Practic

privind aplicarea principiilor Egalității de șanse și Nediscriminării la locul de muncă



Elaborat:

Scrob Ioana Maria

Expert nediscriminare P1

- 2026 -



1. Introducere

Egalitatea de șanse la locul de muncă reprezintă un principiu fundamental al unui mediu profesional corect, incluziv și respectuos față de demnitatea fiecărei persoane. Acest principiu presupune ca toate persoanele să beneficieze de aceleași drepturi, oportunități și tratament, indiferent de gen, vârstă, etnie, religie, dizabilitate, orientare sexuală, statut social, apartenență la o categorie vulnerabilă sau orice alt criteriu protejat de lege.

În cadrul proiectului, egalitatea de șanse, egalitatea de gen și nediscriminarea sunt integrate în toate etapele de planificare, implementare, monitorizare și evaluare. Activitățile proiectului vor respecta legislația europeană și națională aplicabilă, Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, precum și principiile orizontale promovate în cadrul fondurilor europene.



Proiectul contribuie la realizarea obiectivelor Strategiei naționale pentru egalitatea de gen 2021-2027 și sprijină crearea unui mediu de lucru și de formare bazat pe respect, acces egal, transparență, incluziune și prevenirea oricărei forme de discriminare.

În acest context Egalitatea de șanse și nediscriminarea sunt principii esențiale pentru construirea unui mediu de muncă echitabil, sigur și respectuos. Aceste principii trebuie cunoscute și aplicate atât de persoanele care doresc să se angajeze sau să își dezvolte o carieră, cât și de antreprenorii care înființează sau administrează o afacere.

Prezentul ghid are caracter practic și urmărește să ofere îndrumări clare persoanelor din grupul țintă al proiectului și antreprenorilor, astfel încât aceștia să poată recunoaște, preveni și combate situațiile de discriminare la locul de muncă.

Ghidul nu se referă la aplicarea principiilor în cadrul managementului proiectului, ci la modul în care aceste principii pot fi respectate în viața profesională, în relațiile de muncă, în procesul de angajare, în activitatea zilnică și în administrarea unei afaceri.



2. Scopul ghidului

Prezentul ghid are rolul de a sprijini partenerii proiectului, membrii echipei de implementare, experții, cursanții și persoanele din grupul țintă în înțelegerea și aplicarea principiilor egalității de șanse la locul de muncă.

Ghidul urmărește:

- promovarea egalității de tratament între femei și bărbați;
- prevenirea discriminării directe și indirecte;
- asigurarea accesului egal la activitățile proiectului;
- promovarea unui mediu de lucru sigur, incluziv și respectuos;
- prevenirea hărțuirii, inclusiv a hărțuirii sexuale;
- integrarea perspectivei de gen în activitățile proiectului;
- sprijinirea participării persoanelor vulnerabile;
- stabilirea unor mecanisme clare de raportare și soluționare a incidentelor;
- monitorizarea aplicării principiilor de egalitate și nediscriminare.

Totodata scopul ghidului este de a sprijini persoanele din grupul țintă și antreprenorii în înțelegerea și aplicarea principiilor egalității de șanse, egalității de gen și nediscriminării la locul de muncă.

Ghidul urmărește:

- informarea persoanelor privind dreptul la tratament egal;
- prevenirea discriminării în procesul de angajare și la locul de muncă;
- promovarea egalității între femei și bărbați;
- recunoașterea situațiilor de discriminare, hărțuire sau tratament inegal;
- sprijinirea antreprenorilor în crearea unui mediu de muncă incluziv;
- încurajarea respectului, comunicării și colaborării între angajați;
- promovarea accesului egal la formare, ocupare, promovare și dezvoltare profesională.



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

Proiect: ComPact - Formare profesională pentru piața muncii din orașele Miercurea Sibiului și Săliște,
județul Sibiu, COD SMIS 335538

3. Cadrul legal și principii aplicabile

Activitățile proiectului vor respecta legislația europeană și națională privind egalitatea de șanse, egalitatea de gen și nediscriminarea, inclusiv:

- Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene;
- Directiva 2000/78/CE privind egalitatea de tratament în ocupare și muncă;
- Directiva 76/207/CEE privind egalitatea de tratament între femei și bărbați;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- principiile orizontale aplicabile fondurilor europene;
- Strategia națională pentru egalitatea de gen 2021-2027.

Respectarea acestor prevederi este obligatorie în toate activitățile proiectului, inclusiv în management, informare, recrutare, selecție, consiliere, formare, monitorizare și evaluare.

4. Ce înseamnă egalitatea de șanse la locul de muncă

Egalitatea de șanse la locul de muncă presupune ca fiecare persoană să aibă acces echitabil la ocupare, formare, promovare, remunerare, condiții de muncă și participare profesională.

Acest principiu implică:

- tratament egal pentru persoane aflate în situații comparabile;
- eliminarea prejudecăților și stereotipurilor;
- acces egal la informații, oportunități și resurse;
- proceduri transparente de recrutare și selecție;
- respectarea demnității persoanei;
- protecție împotriva hărțuirii și discriminării;
- adaptarea condițiilor de participare pentru persoanele cu nevoi specifice;
- concilierea vieții profesionale cu viața personală și de familie.





Proiect cofinanțat din Fondul Social European +
Programul Operațional Educație și Ocupare 2021-2027
Proiect: ComPact - Formare profesională pentru piața muncii din orașele Miercurea Sibiului și Săliște,
județul Sibiu, COD SMIS 335538

La locul de muncă, egalitatea de șanse nu înseamnă doar interzicerea discriminării, ci și adoptarea unor măsuri active pentru crearea unui mediu incluziv.

5. Egalitatea de gen

Egalitatea de gen presupune ca femeile și bărbații să beneficieze de aceleași drepturi, responsabilități și oportunități în viața profesională, socială și economică.

În cadrul proiectului, egalitatea de gen va fi promovată prin:

- acces egal la activitățile proiectului;
- participare echilibrată a femeilor și bărbaților;
- eliminarea prejudecăților de gen;
- promovarea femeilor în activități de formare și ocupare;
- programe flexibile pentru persoanele cu responsabilități familiale;
- recrutare și selecție fără prejudecăți de gen;
- combaterea hărțuirii sexuale;
- monitorizarea reprezentării de gen în cadrul activităților.

Partenerii proiectului vor urmări ca femeile și bărbații să aibă șanse egale de participare, dezvoltare profesională și acces la beneficiile proiectului.

Pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, egalitatea de gen înseamnă dreptul de a fi evaluate în funcție de competențe, experiență și motivație, nu în funcție de gen sau de situația familială.

Pentru antreprenori, egalitatea de gen înseamnă obligația de a crea un mediu de muncă în care femeile și bărbații sunt tratați corect, au aceleași oportunități și sunt protejați împotriva hărțuirii sau a comportamentelor abuzive.





6. Nediscriminarea

Nediscriminarea presupune interzicerea oricărei deosebiri, excluderi, restricții sau preferințe care limitează drepturile unei persoane.

La locul de muncă, nu este permisă discriminarea pe criteriile de:

- sex;
- rasă;
- naționalitate;
- etnie;
- limbă;
- religie;
- convingeri;
- gen;
- orientare sexuală;
- vârstă;
- dizabilitate;
- boală cronică necontagioasă;
- infectare HIV;
- apartenență la o categorie defavorizată;
- statut social;
- orice alt criteriu protejat de lege.



Principiul nediscriminării se aplică tuturor persoanelor implicate în proiect: echipă de management, experți, parteneri, cursanți, participanți, colaboratori și furnizori.

7. Exemple de discriminare la locul de muncă

Discriminarea poate fi directă sau indirectă.

Discriminarea directă apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta într-o situație similară.

Exemple:

- refuzul angajării unei femei pentru că ar putea avea copii;
- respingerea unui candidat din cauza vârstei;
- refuzul promovării unei persoane din cauza etniei;



Proiect cofinanțat din Fondul Social European +
Programul Operațional Educație și Ocupare 2021-2027
Proiect: ComPact - Formare profesională pentru piața muncii din orașele Miercurea Sibiului și Săliște,
județul Sibiu, COD SMIS 335538

- plata unui salariu mai mic unei persoane pentru aceeași muncă, din cauza genului.

Discriminarea indirectă apare atunci când o regulă aparent neutră dezavantajează anumite persoane.

Exemple:

- stabilirea unui program rigid care exclude persoanele cu responsabilități familiale, fără justificare reală;
- impunerea unor cerințe fizice care nu sunt necesare pentru postul respectiv;
- folosirea unor criterii de selecție care nu au legătură cu competențele necesare.

8. Hărțuirea și hărțuirea sexuală

Hărțuirea este un comportament nedorit care afectează demnitatea unei persoane și creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Hărțuirea poate fi:

- verbală;
- fizică;
- psihologică;
- online;
- sexuală;
- bazată pe gen, vârstă, etnie, dizabilitate, religie sau alte criterii.

Hărțuirea sexuală include comportamente nedorite cu conotație sexuală, precum comentarii, gesturi, mesaje, propuneri, atingeri sau presiuni care afectează demnitatea persoanei.

La locul de muncă, orice formă de hărțuire trebuie prevenită, semnalată și tratată cu seriozitate.

9. Recomandări pentru persoanele din grupul țintă

Persoanele care caută un loc de muncă sau participă la activități de formare și ocupare trebuie să își cunoască drepturile.

Recomandări practice:

- solicitați informații clare despre criteriile de selecție;
- păstrați documentele relevante: anunțuri, e-mailuri, mesaje, contracte;



- cereți explicații dacă sunteți tratați diferit fără motiv obiectiv;
- refuzați comportamentele jignitoare, umilitoare sau abuzive;
- semnați situațiile de discriminare sau hărțuire;
- participați la cursuri și activități de formare fără autocenzură bazată pe stereotipuri;
- alegeți traseul profesional în funcție de competențe și interese, nu de prejudecăți sociale.

10. Recomandări pentru antreprenori

Antreprenorii au un rol important în crearea unui mediu de muncă echitabil și incluziv.

Recomandări practice:

- formulați anunțurile de angajare neutru și incluziv;
- utilizați criterii clare de selecție;
- evitați întrebările legate de viața personală, maternitate, religie, etnie sau alte criterii protejate;
- asigurați salarii echitabile pentru muncă egală;
- oferiți acces egal la formare și promovare;
- creați reguli interne privind comportamentul respectuos;
- preveniți și sancționați hărțuirea;
- adaptați locul de muncă pentru persoane cu dizabilități, acolo unde este posibil;
- promovați un climat bazat pe respect, colaborare și demnitate.

11. Măsuri simple pentru un loc de muncă incluziv

Un mediu de lucru incluziv poate fi construit prin măsuri concrete, ușor de aplicat:

- afișarea unei politici de nediscriminare;
- instruirea angajaților privind egalitatea de șanse;
- folosirea unui limbaj respectuos;
- stabilirea unor canale clare de sesizare;
- tratarea imparțială a conflictelor;
- organizarea programului de lucru cu atenție la nevoile angajaților;



- promovarea diversității în echipă;
- evaluarea angajaților pe baza rezultatelor și competențelor;
- combaterea glumelor, comentariilor sau atitudinilor discriminatorii.

12. Ce poate face o persoană dacă se simte discriminată

În cazul unei situații de discriminare sau hărțuire, persoana afectată poate:

1. nota data, locul, persoanele implicate și descrierea situației;
2. păstra dovezi, dacă există: mesaje, e-mailuri, documente, martori;
3. discuta cu superiorul direct sau cu persoana responsabilă de resurse umane;
4. formula o sesizare internă;
5. solicita sprijin de la o organizație specializată;
6. se poate adresa instituțiilor competente, conform legislației în vigoare.

Este important ca sesizările să fie tratate cu confidențialitate, seriozitate și fără represalii împotriva persoanei care semnalează problema.

13. Beneficiile egalității de șanse pentru angajați și antreprenori

Aplicarea egalității de șanse și nediscriminării aduce beneficii atât angajaților, cât și angajatorilor.

Pentru angajați:

- siguranță și respect la locul de muncă;
- acces real la dezvoltare profesională;
- încredere în propriile capacități;
- participare activă;
- reducerea conflictelor și abuzurilor.

Pentru antreprenori:

- echipe mai motivate;
- productivitate crescută;
- imagine pozitivă;
- reducerea riscurilor legale;
- atragerea și păstrarea angajaților;
- acces mai bun la parteneriate și finanțări;



- climat organizațional sănătos.

14. Prevenirea hărțuirii la locul de muncă

Hărțuirea reprezintă orice comportament nedorit care afectează demnitatea unei persoane sau creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Hărțuirea poate fi:

- verbală;
- fizică;
- psihologică;
- sexuală;
- online;
- bazată pe gen, vârstă, etnie, dizabilitate, religie sau alte criterii.



Măsuri de prevenire:

- politici interne clare privind hărțuirea;
- informarea angajaților și participanților;
- canale sigure de raportare;
- investigarea promptă a sesizărilor;
- protejarea persoanei care raportează;
- interzicerea represaliilor;
- aplicarea măsurilor corective;
- consiliere și sprijin pentru persoanele afectate.

15. Monitorizare și evaluare

Monitorizarea și evaluarea aplicării principiilor egalității de șanse și nediscriminării la locul de muncă sunt necesare pentru a verifica dacă măsurile asumate sunt aplicate în mod real și dacă mediul profesional este unul corect, inclusiv și sigur pentru toate persoanele.

Pentru antreprenori, monitorizarea nu trebuie privită ca o obligație birocratică, ci ca un instrument practic prin care pot identifica din timp eventuale probleme



privind tratamentul inegal, comunicarea defectuoasă, accesul limitat la oportunități sau apariția unor comportamente discriminatorii.

Monitorizarea poate viza:

- modul în care sunt formulate anunțurile de angajare;
- criteriile utilizate în recrutare și selecție;
- accesul egal al angajaților la formare profesională;
- participarea femeilor și bărbaților la activități, cursuri sau promovări;
- existența unor diferențe nejustificate de tratament sau salarizare;
- modul în care sunt repartizate sarcinile de lucru;
- respectarea drepturilor persoanelor cu responsabilități familiale;
- accesibilitatea locului de muncă pentru persoane cu dizabilități;
- existența și soluționarea sesizărilor privind discriminarea sau hărțuirea;
- climatul general de lucru și relațiile dintre angajați.

Evaluarea presupune analiza periodică a acestor aspecte pentru a stabili dacă sunt necesare măsuri de îmbunătățire. De exemplu, dacă se observă că doar anumite categorii de angajați participă la cursuri sau primesc oportunități de promovare, antreprenorul trebuie să verifice dacă există bariere ascunse sau practici care dezavantajează alte persoane.

Indicatori utili pentru monitorizare:

- număr de femei și bărbați angajați;
- număr de persoane participante la cursuri de formare;
- număr de persoane promovate, pe categorii relevante;
- număr de sesizări privind discriminarea sau hărțuirea;
- timpul mediu de soluționare a sesizărilor;
- număr de măsuri luate pentru îmbunătățirea accesibilității;
- număr de angajați informați cu privire la egalitatea de șanse;
- gradul de satisfacție al angajaților privind climatul de muncă;
- existența unei politici interne privind nediscriminarea;
- existența unei proceduri clare de raportare a incidentelor.

Pentru persoanele din grupul țintă, monitorizarea poate însemna și capacitatea de a observa dacă la locul de muncă sunt respectate principiile de tratament egal.



Acestea trebuie să fie atente la situațiile în care apar diferențe nejustificate, comentarii ofensatoare, excluderi, limitări de acces la formare sau promovare, ori comportamente care afectează demnitatea persoanei.

În cazul identificării unor probleme, este recomandat ca acestea să fie discutate într-un mod calm și documentat, fie cu superiorul direct, fie cu responsabilul de resurse umane, fie prin mecanismele interne de sesizare. Orice sesizare trebuie tratată cu seriozitate, confidențialitate și fără represalii împotriva persoanei care semnalează situația.

Evaluarea periodică poate conduce la măsuri concrete, precum:

- revizuirea procedurilor de recrutare;
- actualizarea fișelor de post;
- organizarea de sesiuni de informare pentru angajați;
- introducerea unor reguli clare privind comportamentul la locul de muncă;
- adaptarea programului pentru persoane cu responsabilități familiale;
- îmbunătățirea accesibilității spațiului de lucru;
- corectarea diferențelor nejustificate de tratament;
- sancționarea comportamentelor discriminatorii sau abuzive.

Prin monitorizare și evaluare, egalitatea de șanse și nediscriminarea devin principii aplicate concret, nu doar declarații formale. Un antreprenor care urmărește constant aceste aspecte poate construi o echipă mai stabilă, mai motivată și mai performantă, iar angajații se pot simți respectați, protejați și valorizați la locul de muncă.

16. Plan de măsuri pentru aplicarea egalității de șanse și nediscriminării la locul de muncă

Nr. crt.	Măsură propusă	Modalitate de aplicare	Responsabil	Termen / Frecvență	Rezultat urmărit
1	Adoptarea unei politici interne privind egalitatea de șanse și nediscriminarea	Elaborarea unui document simplu, care interzice discriminarea și stabilește reguli clare de comportament la	Antreprenor / administrator	La înființarea firmei sau la angajarea primilor salariați	Existența unui cadru intern clar și cunoscut de angajați



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

Proiect: ComPact - Formare profesională pentru piața muncii din orașele Miercurea Sibiului și Săliște,
județul Sibiu, COD SMIS 335538

Nr. crt.	Măsură propusă	Modalitate de aplicare	Responsabil	Termen / Frecvență	Rezultat urmărit
		locul de muncă			
2	Informarea angajaților privind drepturile și obligațiile	Prezentarea principiilor de egalitate, respect, nediscriminare și prevenire a hărțuirii în cadrul unei întâlniri sau instruiți interne	Antreprenor / responsabil HR	La angajare și periodic	Creșterea gradului de conștientizare și prevenirea comportamentelor discriminatorii
3	Recrutare și selecție pe criterii obiective	Formularea anunțurilor de angajare în mod neutru și evaluarea candidaților pe baza competențelor, experienței și cerințelor postului	Antreprenor / responsabil recrutare	La fiecare proces de angajare	Acces egal la locurile de muncă și prevenirea discriminării în recrutare
4	Asigurarea accesului egal la formare profesională	Stabilirea criteriilor transparente pentru participarea la cursuri, instruiți sau activități de perfecționare	Antreprenor / responsabil formare	Permanent	Dezvoltare profesională echitabilă pentru toți angajații
5	Promovarea pe baza performanței și competențelor	Utilizarea unor criterii clare pentru promovare, precum rezultatele muncii, competențele, responsabilitatea	Antreprenor / responsabil HR	Ori de câte ori apar oportunități de promovare	Șanse egale de avansare profesională



Proiect cofinanțat din Fondul Social European +
Programul Operațional Educație și Ocupare 2021-2027
Proiect: ComPact - Formare profesională pentru piața muncii din orașele Miercurea Sibiului și Săliște,
județul Sibiu, COD SMIS 335538

Nr. crt.	Măsură propusă	Modalitate de aplicare	Responsabil	Termen / Frecvență	Rezultat urmărit
		și experiența			
6	Prevenirea hărțuirii și a comportamentelor abuzive	Stabilirea unei reguli interne prin care sunt interzise comentariile ofensatoare, presiunile, hărțuirea morală sau sexuală	Antreprenor / administrator	Permanent	Mediu de lucru sigur, respectuos și lipsit de abuzuri
7	Stabilirea unui mecanism de sesizare	Crearea unei modalități simple prin care angajații pot semnala situații de discriminare sau hărțuire, verbal sau în scris	Antreprenor / responsabil desemnat	Permanent	Identificarea rapidă și soluționarea situațiilor problematice
8	Protejarea persoanelor care formulează sesizări	Asigurarea confidențialității și interzicerea oricărei forme de represalii împotriva persoanei care semnalează o problemă	Antreprenor / administrator	La fiecare sesizare	Încurajarea raportării și creșterea încrederii angajaților
9	Adaptarea locului de muncă pentru persoane cu nevoi specifice	Amenajarea spațiului, programului sau sarcinilor, acolo unde este posibil și justificat, pentru persoane cu dizabilități sau responsabilități familiale	Antreprenor / administrator	Când este necesar	Participare echitabilă și accesibilitate la locul de muncă



Proiect cofinanțat din Fondul Social European +
Programul Operațional Educație și Ocupare 2021-2027
Proiect: ComPact - Formare profesională pentru piața muncii din orașele Miercurea Sibiului și Săliște,
județul Sibiu, COD SMIS 335538

Nr. crt.	Măsură propusă	Modalitate de aplicare	Responsabil	Termen / Frecvență	Rezultat urmărit
10	Concilierea vieții profesionale cu viața personală	Aplicarea unor măsuri flexibile, cum ar fi program adaptat, planificarea din timp a activităților sau posibilitatea de recuperare a orelor	Antreprenor / responsabil direct	În funcție de nevoile angajaților	Sprijinirea angajaților cu responsabilități familiale
11	Monitorizarea climatului de lucru	Colectarea periodică a feedbackului de la angajați privind relațiile de muncă, respectul, tratamentul egal și eventualele dificultăți	Antreprenor / responsabil HR	Semestrial sau anual	Identificarea riscurilor și îmbunătățirea mediului de lucru
12	Revizuirea periodică a regulilor interne	Analizarea politicilor și procedurilor pentru a elimina eventualele prevederi sau practici care pot produce discriminare	Antreprenor / administrator	Anual	Actualizarea măsurilor și menținerea unui cadru echitabil
13	Promovarea comunicării respectuoase	Încurajarea unui limbaj profesional, evitarea glumelor discriminatorii și soluționarea conflictelor prin dialog	Toți angajații / coordonatori	Permanent	Crearea unei culturi organizaționale bazate pe respect



Nr. crt.	Măsură propusă	Modalitate de aplicare	Responsabil	Termen / Frecvență	Rezultat urmărit
14	Asigurarea egalității salariale pentru muncă egală	Verificarea periodică a remunerației pentru posturi similare, în funcție de competențe, responsabilități și performanță	Antreprenor / responsabil financiar	Anual	Prevenirea diferențelor salariale nejustificate
15	Colaborarea cu instituții sau organizații specializate	Solicitarea de sprijin, informare sau consiliere de la instituții competente, ONG-uri sau specialiști în domeniu	Antreprenor / administrator	Ori de câte ori este necesar	Îmbunătățirea practicilor interne și prevenirea riscurilor legale

Acest plan poate fi adaptat în funcție de dimensiunea firmei, domeniul de activitate, numărul de angajați și nevoile specifice ale echipei.

17. Concluzii

Aplicarea principiilor egalității de șanse și nediscriminării la locul de muncă reprezintă o condiție esențială pentru construirea unui mediu profesional corect, sigur și respectuos. Aceste principii nu trebuie privite doar ca obligații legale, ci ca elemente de bază ale unei culturi organizaționale sănătoase, în care fiecare persoană este tratată cu demnitate și are posibilitatea de a-și valorifica potențialul.

Pentru persoanele din grupul țintă, cunoașterea acestor principii este importantă deoarece le ajută să își înțeleagă drepturile, să recunoască situațiile de tratament inegal, discriminare sau hărțuire și să acționeze în mod informat atunci când se confruntă cu astfel de situații. Accesul egal la angajare, formare profesională, promovare și condiții decente de muncă contribuie la creșterea încrederii, a autonomiei profesionale și a capacității de integrare pe piața muncii.

Pentru antreprenori, respectarea egalității de șanse și a nediscriminării reprezintă o investiție în stabilitatea și performanța afacerii. Un mediu de lucru incluziv atrage și păstrează angajați motivați, reduce conflictele, limitează riscurile juridice și contribuie la consolidarea reputației organizației. Recrutarea



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



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

Proiect: ComPact - Formare profesională pentru piața muncii din orașele Miercurea Sibiului și Săliște,
județul Sibiu, COD SMIS 335538

transparentă, salarizarea echitabilă, accesul egal la formare, prevenirea hărțuirii și soluționarea corectă a sesizărilor sunt măsuri concrete care susțin dezvoltarea unei echipe eficiente și responsabile.

Egalitatea de gen, nediscriminarea și respectul față de diversitate trebuie aplicate în toate etapele relației de muncă: recrutare, selecție, angajare, organizarea activității, evaluare, promovare, formare și încetarea raporturilor de muncă. O persoană trebuie apreciată pentru competențele, experiența, seriozitatea și rezultatele sale, nu pentru gen, vârstă, etnie, religie, dizabilitate, statut social sau alte criterii personale care nu au legătură cu activitatea profesională.

Prin aplicarea planului de măsuri propus, persoanele active pe piața muncii și antreprenorii pot contribui la prevenirea discriminării și la dezvoltarea unor locuri de muncă mai echitabile, mai sigure și mai accesibile. În acest fel, egalitatea de șanse devine o practică zilnică, reflectată în comportamente, decizii și relații profesionale bazate pe respect, corectitudine și responsabilitate.