

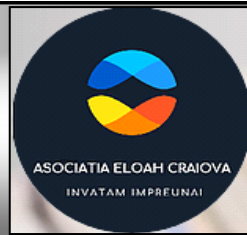


Co-funded by the  
European Union



Funded by the  
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996  
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027  
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+  
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690  
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026  
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

SUPORT DE CURS

# POLITICI ANTI- DISCRIMINARE IN ONG



Formator: *MARCU CARMEN-FLORENTINA*

*ASOCIAȚIA ELOAH CRAIOVA*

2026

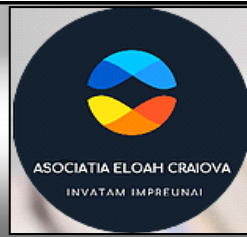


Co-funded by the  
European Union



Funded by the  
European Union

# Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996  
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027  
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+  
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690  
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026  
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

## POLITICI ANTI-DISCRIMINARE IN ONG

Organizațiile neguvernamentale (ONG-urile) joacă un rol esențial în promovarea drepturilor omului, a echității sociale și a incluziunii. Tocmai de aceea, adoptarea și implementarea unor politici anti-discriminare reprezintă nu doar o obligație morală, ci și o condiție fundamentală pentru credibilitatea și eficiența lor. Într-un context social divers, aceste politici asigură respectarea demnității fiecărei persoane, indiferent de gen, etnie, religie, orientare sexuală, vârstă sau dizabilitate.

În primul rând, politicile anti-discriminare din ONG-uri au rolul de a stabili un cadru clar de conduită internă. Ele definesc ce înseamnă discriminarea directă și indirectă și stabilesc reguli privind comportamentul angajaților, voluntarilor și colaboratorilor. Prin aceste reglementări, organizațiile urmăresc prevenirea oricăror forme de excludere sau tratament inegal, fie în procesul de recrutare, fie în activitatea zilnică.

Un alt aspect important îl reprezintă promovarea diversității. ONG-urile care implementează politici anti-discriminare eficiente încurajează participarea persoanelor din medii diferite, recunoscând valoarea perspectivelor variate. Diversitatea contribuie la creșterea creativității și la găsirea unor soluții mai eficiente pentru problemele sociale abordate.

De asemenea, aceste politici includ mecanisme de raportare și sancționare a comportamentelor discriminatorii. Este esențial ca victimele discriminării să aibă canale sigure prin care să poată semna abuzurile, fără teama de represalii. În același timp, ONG-urile trebuie să asigure transparență și imparțialitate în investigarea acestor cazuri.

Un alt element central este educația internă. ONG-urile organizează frecvent traininguri și sesiuni de formare pentru a crește gradul de conștientizare privind egalitatea de șanse și incluziunea. Aceste activități ajută la schimbarea mentalităților și la reducerea prejudecăților inconștiente.

În concluzie, politicile anti-discriminare în ONG-uri sunt instrumente fundamentale pentru asigurarea unui mediu echitabil și incluziv. Ele nu doar previn abuzurile, ci contribuie activ la construirea unei societăți mai juste. Prin aplicarea consecventă a acestor principii, ONG-urile își consolidează rolul de promotori ai drepturilor omului și ai egalității de șanse.

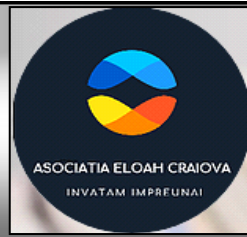


Co-funded by the  
European Union



Funded by the  
European Union

# Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996  
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027  
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+  
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690  
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026  
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

## CADRU LEGISLATIV EUROPEAN

Cadrul legislativ al Uniunii Europene privind prevenirea și combaterea discriminării este construit pe mai multe niveluri: tratate fundamentale, Carta drepturilor fundamentale, directive sectoriale și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE).

Mai jos ai o sinteză clară a principalelor instrumente:

### 1. Tratatul UE – baza juridică primară

#### Articolul 2 și 3 din TUE (Tratatul privind Uniunea Europeană)

Stabilesc valorile fundamentale ale UE, inclusiv:

- respectarea demnității umane
- egalitatea
- respectarea drepturilor omului, inclusiv ale minorităților

#### Articolul 19 din TFUE (Tratatul privind funcționarea UE)

Este baza juridică esențială pentru legislația anti-discriminare.

Permite Uniunii Europene să adopte măsuri pentru combaterea discriminării bazate pe:

- sex
- origine rasială sau etnică
- religie sau convingeri
- handicap
- vârstă
- orientare sexuală

---

### 2. Carta drepturilor fundamentale a UE

Uniunea Europeană – prin Carta drepturilor fundamentale (juridic obligatorie din 2009) consacră:

- **Art. 20** – egalitatea în fața legii

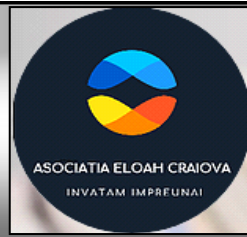


Co-funded by the  
European Union



Funded by the  
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996  
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027  
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+  
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690  
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026  
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

- **Art. 21** – interzicerea discriminării (listă largă de criterii)
- **Art. 23** – egalitatea între femei și bărbați

Carta se aplică instituțiilor UE și statelor membre atunci când implementează dreptul UE.

---

### 3. Directivele anti-discriminare (pilonul principal al legislației)

#### a) Directiva 2000/43/CE – egalitatea rasială

Interzice discriminarea pe criteriul:

- rasă
- origine etnică

Se aplică în domenii precum:

- ocuparea forței de muncă
  - educație
  - protecție socială
  - acces la bunuri și servicii
- 

#### b) Directiva 2000/78/CE – egalitatea în ocuparea forței de muncă

Interzice discriminarea la locul de muncă pe criterii de:

- religie sau convingeri
  - handicap
  - vârstă
  - orientare sexuală
- 

#### c) Directiva 2006/54/CE – egalitatea de gen

Reglementează:

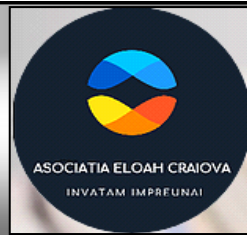


Co-funded by the  
European Union



Funded by the  
European Union

# Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996  
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027  
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+  
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690  
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026  
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

- egalitatea de șanse între femei și bărbați în muncă
- salariu egal pentru muncă egală

#### d) Directiva 2004/113/CE – acces la bunuri și servicii

Interzice discriminarea pe criteriul sexului în:

- servicii financiare
- asigurări
- bunuri și servicii publice

#### 4. Instituții și mecanisme de aplicare

##### Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE)

- interpretează dreptul UE
- poate obliga statele să își modifice legislația dacă încalcă principiile egalității

##### Comisia Europeană

- supraveghează aplicarea corectă a directivelor
- poate declanșa proceduri de infringement împotriva statelor

##### Agencia pentru Drepturi Fundamentale a UE (FRA)

- oferă analize, rapoarte și date despre discriminare în UE

#### 5. Alte instrumente relevante

- Strategii europene privind egalitatea (de ex. strategia pentru egalitatea LGBTIQ, strategia pentru egalitatea de gen)
- Reglementări sectoriale (migrație, protecția datelor etc.)
- Convenția Europeană a Drepturilor Omului (în afara UE, dar influentă în practică)

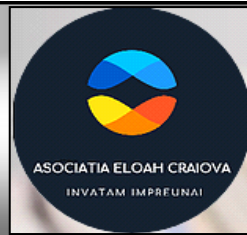


Co-funded by the  
European Union



Funded by the  
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996  
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027  
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+  
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690  
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026  
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

## Concluzie

Sistemul UE anti-discriminare este construit pe trei niveluri:

1. **principii generale în tratate și Cartă**
2. **directive obligatorii pentru statele membre**
3. **control și interpretare prin CJUE și Comisia Europeană**

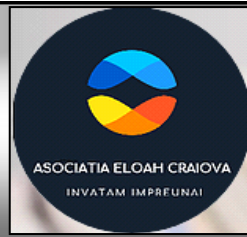


Co-funded by the  
European Union



Funded by the  
European Union

# Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996  
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027  
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+  
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690  
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026  
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

## PRINCIPII GENERALE ȘI REGLEMENTĂRI JURIDICE ȘI INSTITUȚIONALE

În cadrul organizațiilor (publice sau private), promovarea egalității de șanse și respectarea drepturilor fundamentale se bazează pe un set de **principii generale** și **reglementări juridice și instituționale** derivate în principal din dreptul internațional, dreptul Uniunii Europene și legislația națională.

### 1. Principiile fundamentale

#### 1.1. Principiul egalității și nediscriminării

Este principiul central.

Organizațiile trebuie să asigure că nicio persoană nu este tratată diferit pe criterii precum:

- sex
- rasă sau origine etnică
- vârstă
- dizabilitate
- religie sau convingeri
- orientare sexuală

Acest principiu implică:

- **egalitate formală** (aceleași reguli pentru toți)
- **egalitate substanțială** (măsuri pentru corectarea dezavantajelor reale)

---

#### 1.2. Principiul egalității de șanse

Se referă la acces egal la:

- recrutare și promovare
- formare profesională
- salariu și beneficii
- condiții de muncă

Nu este suficientă tratamentul egal formal; trebuie eliminate barierele structurale.

---

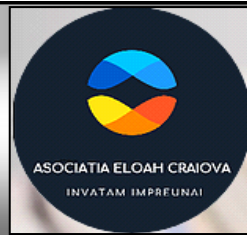


Co-funded by the  
European Union



Funded by the  
European Union

# Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996  
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027  
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+  
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690  
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026  
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

### 1.3. Principiul demnității umane

Orice organizație trebuie să asigure:

- respectarea integrității fizice și psihice
  - combaterea hărțuirii și a violenței la locul de muncă
  - un mediu de lucru sigur și respectuos
- 

### 1.4. Principiul incluziunii și diversității

Organizațiile trebuie să promoveze:

- participarea echitabilă a grupurilor vulnerabile
  - diversitate în echipe
  - integrarea persoanelor cu dizabilități sau din grupuri minoritare
- 

### 1.5. Principiul transparenței și responsabilității

Deciziile trebuie să fie:

- obiective
- justificate
- verificabile

Include mecanisme de:

- raportare
  - audit
  - evaluare a politicilor de resurse umane
- 

## 2. Reglementări juridice relevante

### 2.1. Cadrul Uniunii Europene

Uniunea Europeană stabilește standarde obligatorii prin:

**Directive anti-discriminare:**

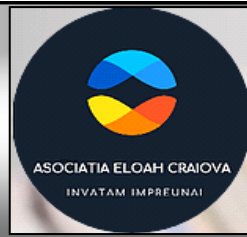


Co-funded by the  
European Union



Funded by the  
European Union

# Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996  
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027  
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+  
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690  
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026  
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

- Directiva 2000/43/CE (egalitate rasială)
- Directiva 2000/78/CE (egalitate în muncă)
- Directiva 2006/54/CE (egalitate de gen)
- Directiva 2004/113/CE (bunuri și servicii)

Acestea obligă organizațiile să prevină discriminarea în:

- recrutare
- condiții de muncă
- promovare
- acces la servicii

---

## 2.2. Carta drepturilor fundamentale a UE

Conține norme obligatorii pentru organizații atunci când aplică dreptul UE:

- egalitate în fața legii
- interzicerea discriminării
- egalitate între femei și bărbați
- protecția demnității

---

## 2.3. Legislația muncii (nivel național)

În statele membre (inclusiv România), legislația muncii preia directivele UE și introduce:

- interzicerea discriminării la angajare și la locul de muncă
- obligația de a preveni hărțuirea morală și sexuală
- mecanisme de sesizare și sancționare

---

## 2.4. Standarde internaționale

- Convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM)
  - Convenția Europeană a Drepturilor Omului
  - Declarația Universală a Drepturilor Omului
-

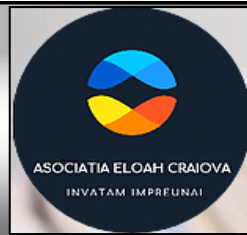


Co-funded by the  
European Union



Funded by the  
European Union

# Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996  
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027  
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+  
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690  
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026  
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

### 3. Obligații concrete ale organizațiilor

Organizațiile trebuie să implementeze:

#### 3.1. Politici anti-discriminare

- coduri de conduită
- reguli interne clare
- sancțiuni pentru încălcări

#### 3.2. Procese echitabile de recrutare

- criterii obiective
- interviuri standardizate
- evitarea bias-ului

#### 3.3. Egalitate salarială

- salariu egal pentru muncă egală
- transparența grilelor salariale

#### 3.4. Prevenirea hărțuirii

- proceduri de raportare
- investigații interne
- protecția victimelor

#### 3.5. Accesibilitate și incluziune

- adaptarea locului de muncă pentru persoane cu dizabilități
- politici de diversitate

---

### 4. Mecanisme de protecție și control

- instituții naționale de egalitate (ex: consilii anti-discriminare)
  - inspectorate de muncă
  - instanțe de judecată
  - mecanisme interne de tip „compliance” și „HR ethics”
-

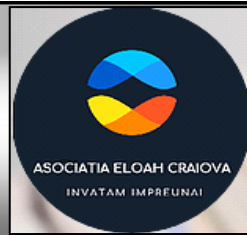


Co-funded by the  
European Union



Funded by the  
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996

Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027

Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+

Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690

Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026

Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

## Concluzie

Egalitatea de șanse în organizații este construită pe:

- **principii juridice fundamentale (egalitate, nediscriminare, demnitate)**
- **reglementări UE și naționale obligatorii**
- **politici interne de diversitate, transparență și protecție**

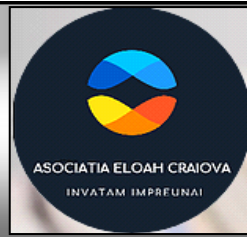


Co-funded by the  
European Union



Funded by the  
European Union

# Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996  
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027  
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+  
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690  
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026  
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

## POLITICI INTERNE ÎN ONG-URI

Politicele interne reprezintă ansamblul de reguli, proceduri și principii care ghidează funcționarea unei organizații neguvernamentale (ONG). Acestea sunt esențiale pentru asigurarea unei activități coerente, transparente și eficiente, indiferent de domeniul în care activează organizația – social, educațional, de mediu sau pentru drepturile omului.

În primul rând, politicile interne stabilesc modul de organizare și funcționare al ONG-ului. Ele definesc structura instituțională, rolurile și responsabilitățile membrilor, precum și modul în care se iau deciziile. Prin clarificarea acestor aspecte, se evită confuziile și conflictele interne, iar activitatea devine mai bine coordonată.

Un element important al politicilor interne îl reprezintă regulile de conduită profesională. Acestea includ norme privind comportamentul angajaților și voluntarilor, etica profesională, confidențialitatea și evitarea conflictelor de interese. Astfel, ONG-ul își menține credibilitatea și încrederea partenerilor și beneficiarilor.

De asemenea, politicile interne reglementează procesele de resurse umane, precum recrutarea, evaluarea performanței și formarea continuă. În ONG-uri, unde munca voluntară este frecventă, aceste reguli ajută la integrarea eficientă a noilor membri și la menținerea unui nivel ridicat de implicare și profesionalism.

Un alt aspect esențial este gestionarea financiară. Politicile interne stabilesc modul de utilizare a fondurilor, procedurile de achiziții și raportarea financiară. Transparența în acest domeniu este crucială, deoarece ONG-urile funcționează adesea din donații sau finanțări publice și trebuie să demonstreze responsabilitate în utilizarea resurselor.

În plus, multe organizații includ în politicile lor interne reguli privind egalitatea de șanse și prevenirea discriminării, protecția datelor personale și siguranța la locul de muncă. Aceste măsuri contribuie la crearea unui mediu de lucru sigur, incluziv și respectuos.

În concluzie, politicile interne sunt fundamentul funcționării eficiente a unui ONG. Ele asigură organizare, transparență și profesionalism, contribuind la atingerea obiectivelor organizației și la menținerea încrederii publice. Fără un cadru intern bine definit, activitatea unei organizații riscă să devină haotică și ineficientă.

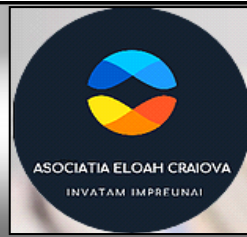


Co-funded by the  
European Union



Funded by the  
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996  
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027  
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+  
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690  
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026  
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

## **IMPORTANȚA ELABORĂRII ȘI APLICĂRII POLITICILOR INTERNE ANTI-DISCRIMINARE ÎN CADRUL ONG-URILOR**

Elaborarea și aplicarea politicilor interne anti-discriminare în cadrul organizațiilor neguvernamentale (ONG-uri) reprezintă un element fundamental pentru funcționarea corectă, etică și eficientă a acestora. Într-un context social divers, în care diferențele culturale, etnice, de gen sau de statut social sunt tot mai vizibile, aceste politici devin esențiale pentru asigurarea egalității de șanse și a respectului reciproc.

În primul rând, politicile anti-discriminare contribuie la crearea unui mediu de lucru sigur și incluziv. Ele stabilesc reguli clare prin care orice formă de discriminare este prevenită și sancționată. Astfel, angajații și voluntarii se pot implica în activități fără teama de a fi tratați diferit pe criterii subiective, ceea ce crește nivelul de încredere și motivație în cadrul organizației.

Un alt aspect important este consolidarea credibilității ONG-ului. Organizațiile care promovează egalitatea și drepturile omului trebuie să aplice aceste principii și intern, nu doar în proiectele externe. Incoerența între discurs și practică poate afecta imaginea publică și poate reduce încrederea partenerilor, finanțatorilor și beneficiarilor.

De asemenea, aceste politici contribuie la îmbunătățirea performanței organizaționale. Un mediu lipsit de discriminare favorizează colaborarea, creativitatea și schimbul de idei. Diversitatea echipelor devine un avantaj, deoarece aduce perspective diferite asupra problemelor sociale și duce la soluții mai eficiente și inovatoare.

Elaborarea unor astfel de politici este importantă și din punct de vedere juridic. ONG-urile trebuie să respecte legislația națională și internațională privind egalitatea de șanse și nediscriminarea. Implementarea unor reguli interne clare ajută la prevenirea conflictelor și a eventualelor sancțiuni legale.

În plus, aplicarea acestor politici presupune existența unor mecanisme de formare și informare. Trainingurile periodice privind diversitatea și incluziunea ajută la reducerea prejudecăților și la dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe respect și responsabilitate.

În concluzie, politicile interne anti-discriminare sunt esențiale pentru buna funcționare a ONG-urilor. Ele asigură echitate, protecție și profesionalism, contribuind în același timp la consolidarea imaginii organizației și la creșterea eficienței activităților sale. Fără aceste politici, riscul apariției inechităților și conflictelor interne ar fi mult mai ridicat.

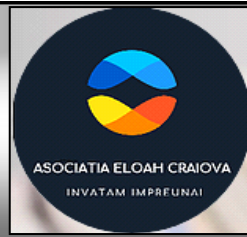


Co-funded by the  
European Union



Funded by the  
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996  
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027  
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+  
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690  
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026  
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

## **ROLUL POLITICILOR ÎN CREAREA UNUI MEDIU SIGUR, ECHITABIL ȘI INCLUZIV**

Politicele interne ale unei organizații, în special ale organizațiilor neguvernamentale (ONG-uri), au un rol esențial în construirea unui mediu de lucru sigur, echitabil și incluziv. Aceste politici reprezintă un cadru formal de reguli și principii care ghidează comportamentul membrilor organizației și asigură respectarea valorilor fundamentale precum demnitatea, egalitatea și respectul reciproc.

În primul rând, politicile contribuie la crearea unui mediu sigur prin stabilirea unor norme clare de conduită și prin prevenirea oricăror forme de abuz, hărțuire sau discriminare. Ele definesc ce comportamente sunt acceptabile și ce acțiuni sunt interzise, oferind astfel protecție angajaților, voluntarilor și beneficiarilor. În plus, mecanismele de raportare și intervenție prevăzute în aceste politici permit identificarea rapidă și soluționarea situațiilor problematice.

Un alt rol important este asigurarea echității. Politicile interne stabilesc criteriile obiective pentru recrutare, evaluare și promovare, eliminând influența prejudecăților sau a favoritismului. Astfel, fiecare persoană are șanse egale de a se dezvolta profesional și de a contribui la activitatea organizației în funcție de competențele sale.

De asemenea, politicile sprijină incluziunea prin promovarea diversității și acceptarea diferențelor individuale. Ele încurajează participarea persoanelor din medii sociale, culturale și profesionale diferite, recunoscând valoarea fiecărei perspective. Un mediu incluziv favorizează colaborarea, inovația și dezvoltarea unor soluții mai eficiente pentru problemele sociale.

În plus, aceste politici contribuie la formarea unei culturi organizaționale bazate pe respect și responsabilitate. Prin traininguri, coduri de conduită și campanii interne de informare, membrii organizației devin mai conștienți de importanța egalității și a comportamentului etic.

În concluzie, politicile interne au un rol decisiv în asigurarea unui mediu sigur, echitabil și incluziv. Ele nu doar reglementează comportamentele, ci și modelează cultura organizațională, contribuind la creșterea eficienței și a credibilității ONG-urilor. Fără astfel de politici, riscul de discriminare, excludere și conflict ar fi mult mai ridicat.

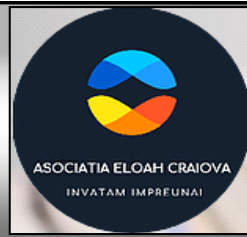


Co-funded by the  
European Union



Funded by the  
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996  
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027  
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+  
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690  
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026  
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

## PROCEDURILE DE RAPORTARE A SITUAȚIILOR DE DISCRIMINARE

Procedurile de raportare a situațiilor de discriminare reprezintă un element esențial al politicilor interne din cadrul organizațiilor neguvernamentale (ONG-uri), deoarece asigură un mecanism clar, sigur și eficient prin care pot fi semnalate comportamentele discriminatorii. Aceste proceduri contribuie la protejarea persoanelor afectate și la menținerea unui mediu de lucru echitabil și respectuos.

În primul rând, o procedură eficientă de raportare trebuie să fie accesibilă tuturor membrilor organizației, indiferent de statutul lor (angajat, voluntar sau colaborator). Este important ca persoanele să știe exact unde și cum pot depune o sesizare, fie printr-un responsabil desemnat, fie printr-un canal intern special (email, formular sau platformă dedicată).

Un aspect esențial este confidențialitatea. Persoanele care raportează situații de discriminare trebuie să fie protejate împotriva oricăror forme de represalii. Asigurarea anonimatului, atunci când este posibil, încurajează raportarea și crește încrederea în sistemul intern al organizației.

După depunerea unei sesizări, procedura trebuie să includă o etapă clară de investigare. Aceasta presupune colectarea de informații relevante, audierea părților implicate și analizarea faptelor într-un mod obiectiv și imparțial. Este important ca procesul să fie realizat de persoane competente, desemnate special pentru gestionarea acestor cazuri.

Ulterior, organizația trebuie să aplice măsuri corective sau sancțiuni, în funcție de gravitatea situației. Acestea pot varia de la avertismente și consiliere, până la măsuri disciplinare mai severe, cum ar fi suspendarea sau încetarea colaborării. Scopul principal nu este doar pedepsirea, ci și prevenirea repetării unor astfel de situații.

De asemenea, procedurile de raportare includ adesea și un mecanism de feedback, prin care persoana care a depus sesizarea este informată cu privire la evoluția și rezultatul investigației, în limitele confidențialității.

În concluzie, procedurile de raportare a situațiilor de discriminare sunt esențiale pentru funcționarea corectă a unei organizații. Ele asigură transparență, protecție și responsabilitate, contribuind la crearea unui mediu sigur și incluziv, în care toate persoanele sunt tratate cu respect și demnitate.

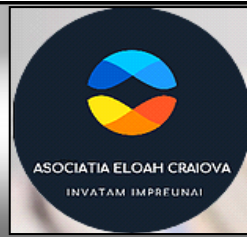


Co-funded by the  
European Union



Funded by the  
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996  
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027  
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+  
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690  
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026  
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

## **MODALITĂȚI PRIN CARE MEMBRII ORGANIZAȚIEI POT SEMNALA SITUAȚII DE DISCRIMINARE ȘI POT CONTRIBUI LA PREVENIREA LOR**

În cadrul organizațiilor neguvernamentale (ONG-uri), implicarea activă a membrilor în semnalarea și prevenirea situațiilor de discriminare este esențială pentru menținerea unui mediu sigur, echitabil și incluziv. Aceasta nu este doar responsabilitatea conducerii, ci și a fiecărui angajat, voluntar sau colaborator.

În primul rând, o modalitate importantă de semnalare este utilizarea canalelor interne oficiale. Acestea pot include adrese de e-mail dedicate, formulare online, linii telefonice interne sau persoane de contact desemnate, cum ar fi responsabilul cu etica sau resursele umane. Aceste instrumente oferă un cadru organizat și confidențial pentru raportarea incidentelor.

O altă metodă este sesizarea directă a conducerii sau a persoanelor responsabile de managementul organizației. În multe ONG-uri, există coordonatori sau comitete etice care pot primi și analiza astfel de plângeri într-un mod imparțial și profesionist.

De asemenea, unele organizații permit raportarea anonimă. Această opțiune este importantă deoarece încurajează persoanele care se tem de consecințe sau represalii să semnaleze totuși problemele observate. Anonimatul crește gradul de încredere în sistemul intern și reduce subraportarea cazurilor de discriminare.

Pe lângă semnalarea incidentelor, membrii organizației pot contribui activ la prevenirea discriminării prin promovarea unui comportament respectuos și incluziv în activitatea zilnică. Aceasta include evitarea limbajului discriminatoriu, respectarea diversității și intervenția atunci când observă situații inadecvate.

Un rol important îl au și participarea la traininguri și sesiuni de formare privind diversitatea și egalitatea de șanse. Prin educație continuă, membrii organizației devin mai conștienți de prejudecăți și învață cum să le evite sau să le corecteze.

În plus, feedbackul constructiv reprezintă o altă modalitate de prevenire. Membrii pot semnală problemele în mod direct, dar respectuos, contribuind astfel la îmbunătățirea climatului organizațional.

În concluzie, semnalarea și prevenirea discriminării se realizează printr-o combinație de mecanisme formale și implicare activă a membrilor organizației. Prin utilizarea canalelor de raportare, educație continuă și comportament responsabil, ONG-urile pot construi un mediu de lucru sigur, echitabil și incluziv pentru toți.

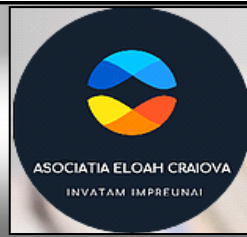


Co-funded by the  
European Union



Funded by the  
European Union

# Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996  
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027  
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+  
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690  
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026  
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

## **PROMOVAREA RESPECTULUI ȘI EGALITĂȚII ÎN MEDIUL ORGANIZAȚIONAL**

Promovarea respectului și egalității în mediul organizațional este un obiectiv esențial pentru orice ONG sau instituție care își dorește un climat de lucru sănătos, eficient și incluziv. Aceste valori contribuie la crearea unui spațiu în care toate persoanele sunt tratate cu demnitate, indiferent de diferențele dintre ele.

În primul rând, respectul în organizație se construiește prin adoptarea unor norme clare de conduită. Acestea includ utilizarea unui limbaj adecvat, ascultarea activă a opiniilor celorlalți și evitarea oricărei forme de comportament jignitor sau discriminatoriu. Atunci când respectul devine o regulă internă, relațiile dintre membrii echipei devin mai armonioase și mai productive.

Egalitatea este promovată prin asigurarea unor șanse egale pentru toți membrii organizației. Acest lucru înseamnă acces egal la recrutare, formare, promovare și implicare în proiecte, fără influența prejudecăților legate de gen, vârstă, etnie, dizabilitate sau alte criterii personale. Astfel, fiecare persoană este evaluată pe baza competențelor și rezultatelor sale.

Un rol important în promovarea acestor valori îl au politicile interne și codurile de etică. Aceste documente stabilesc standardele de comportament și oferă un cadru clar pentru prevenirea discriminării și a tratamentului inegal. Ele sunt fundamentul unei culturi organizaționale bazate pe corectitudine și transparență.

De asemenea, formarea continuă a membrilor organizației este esențială. Trainingurile privind diversitatea, incluziunea și prevenirea discriminării ajută la conștientizarea prejudecăților și la dezvoltarea unor comportamente mai responsabile și mai deschise.

Un alt aspect important este puterea exemplului oferit de liderii organizației. Conducerea care respectă și promovează activ egalitatea și respectul influențează pozitiv întreaga echipă, stabilind un standard de comportament pentru toți membrii.

În concluzie, promovarea respectului și egalității în mediul organizațional este un proces continuu care implică reguli clare, educație, leadership responsabil și implicarea fiecărui membru. Aceste valori sunt fundamentale pentru crearea unui mediu de lucru echitabil, incluziv și eficient.