

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Axa prioritară 6: "Educație și competențe"

Cod apel: POCU/320/6/21/ - „Măsuri de optimizare a ofertelor de studii din învățământul superior în sprijinul angajabilității”

Titlul proiectului: „Inserția pe piața muncii - vectorul învățământului terțiar”

Cod SMIS 2014+: 121221

Beneficiar: Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava – lider de parteneriat

Parteneri: Universitatea din Pitești -P1, Universitatea de Vest din Timișoara -P2, Universitatea „Vasile Alecsandri” din Bacău -P3

„Inserția pe piața muncii – vectorul învățământului terțiar” finanțat prin Apelul nr. POCU/320/6/21 „Măsuri de optimizare a ofertelor de studii din învățământul superior în sprijinul angajabilității”, cod SMIS 121221

Activitatea 4.1 Dezvoltarea și furnizarea programului transversal - oferte educaționale/ cursuri complementare aplicative

PREVENIREA ȘI PROTECȚIA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII, VIOLENȚEI ȘI HĂRȚUIRII LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN TIMPUL PANDEMIEI DE COVID 19

**Întocmit,
Coordonator tematică orizontală și secundară
Roxana Georgiana Holcă-Nistor**



**Mai 2021
Suceava**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Axa prioritară 6: "Educație și competențe"

Cod apel: POCU/320/6/21/ - „Măsuri de optimizare a ofertelor de studii din învățământul superior în sprijinul angajabilității”

Titlul proiectului: „Insertia pe piața muncii - vectorul învățământului terțiar”

Cod SMIS 2014+: 121221

Beneficiar: Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava – lider de parteneriat

Parteneri: Universitatea din Pitești -P1, Universitatea de Vest din Timișoara -P2, Universitatea „Vasile Alecsandri” din Bacău -P3

Standardele internaționale de muncă despre răspunsul la criza COVID 19

„Standardele internaționale de muncă oferă un fundament testat în timp și de încredere pentru răspunsuri în materie de politici ce pun accentul pe recuperarea durabilă și echitabilă”. Guy Ryder, Director-General al OIM

Organizația Internațională a Muncii menține un sistem de standarde internaționale de muncă (SIM), care au scopul să promoveze oportunități pentru toți de obținere a unui loc de muncă decent și productiv, în condiții de libertate, echitate, securitate și demnitate. Standardele internaționale de muncă reprezintă o busolă utilă în materie de muncă decentă în contextul răspunsului la criza aferentă epidemiei de COVID-19. În primul rând, respectarea dispozițiilor cheie ale SIM cu privire la sănătatea și securitatea ocupațională, aranjamentele de muncă, protecția categoriilor specifice de lucrători, ne-discriminarea, securitatea socială sau protecția ocupării asigură că lucrătorii, angajatorii și Guvernul pot menține munca decentă ajustând-o la consecințele socio-economice ale pandemiei de COVID-19.

În al doilea rând, un număr mare de standarde de muncă ale OIM în domeniul ocupării, protecției sociale, protecției salariilor, promovarea IMM sau cooperarea la locul de muncă conține orientări specifice privind măsurile de politici care ar încuraja o abordare centrată pe om față de criză și recuperare. Aceste orientări se extind la o situație specifică a anumitor categorii de lucrători, cum ar fi personalul sanitar, lucrătorii casnici, lucrătorii migranți, marinarii și pescarii, care sunt foarte vulnerabili în contextul curent. Respectarea acestor standarde va contribui ulterior la o cultură a dialogului social și la o cooperare la locul de muncă ce reprezintă cheia spre consolidarea recuperării și prevenirii unei spirale descendente pe piața muncii și condițiile de muncă pe parcursul și post-criză. SIM stabilesc un cadru corect și echitabil și încorporează reziliența în situații concrete din lumea muncii și, sunt fundamentale pentru orice răspuns de lungă durată și sustenabil la pandemii, inclusiv COVID-19. Elaborate, revizuite periodic și dacă este necesar, revizuite pe parcursul ultimului secol, SIM răspunde tendințelor în schimbare în lumea muncii cu scopul de a proteja lucrătorii și de a lua în considerație necesitățile întreprinderilor sustenabile. În 2019, Declarația centenarului

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Axa prioritară 6: "Educație și competențe"

Cod apel: POCU/320/6/21/ - „Măsuri de optimizare a ofertelor de studii din învățământul superior în sprijinul angajabilității"

Titlul proiectului: „Inserția pe piața muncii - vectorul învățământului terțiar"

Cod SMIS 2014+: 121221

Beneficiar: Universitatea "Ștefan cel Mare" din Suceava – lider de parteneriat

Parteneri: Universitatea din Pitești -P1, Universitatea de Vest din Timișoara -P2, Universitatea „Vasile Alecsandri” din Bacău -P3

privind viitorul muncii a reafirmat că stabilirea, promovarea, ratificarea și supravegherea SIM este de o importanță fundamentală pentru OIM. Toate instrumentele legale ale OIM descriu standardele minime de securitate socială aprobate de către toți jucătorii din economia globală. Țările ar putea implementa nivele mai mari de protecție și măsuri îmbunătățite pentru a atenua mai bine impactul crizei. Această compilare oferă răspunsuri la cele mai frecvente întrebări privind SIM și COVID-19 și are scopul să susțină guvernele, angajatorii și lucrătorii să se adapteze și să răspundă la pandemia de COVID-19. O versiune inițială a fost publicată pe web la 27 martie 2020.

SIM conține îndrumări specifice pentru protecția muncii decente în contextul răspunsului la criză, inclusiv îndrumări ce pot fi importante în evoluția epidemiei de COVID-19. Unul dintre cele mai recente SIM, Recomandarea privind ocuparea forței de muncă și munca decentă pentru pace și reziliență, 2017 (Nr. 205), care a fost adoptată de o majoritate covârșitoare de membri, subliniază că răspunsurile la criză trebuie să asigure respectul pentru toate drepturile omului și statul de drept, inclusiv respectul pentru principiile fundamentale și dreptul la muncă și SIM. Recomandarea subliniază o abordare strategică față de răspunsul la criză, inclusiv adoptarea unei abordări multi-liniare, etapizate, ce implementează strategii coerente și comprehensive pentru a permite recuperarea și consolidarea rezistenței ce include:

- stabilizarea mijloacelor de trai și a veniturilor prin protecția socială imediată și măsuri de angajare în câmpul muncii;
- promovarea redresării economice pentru oportunități de angajare în câmpul muncii și muncă decentă și reintegrarea socio-economică;
- promovarea angajării sustenabile în câmpul muncii și a muncii decente, protecției sociale și incluziunii sociale, dezvoltării sustenabile, crearea întreprinderilor sustenabile, în particular a întreprinderilor mici și mijlocii, tranziția de la economia informală la cea formală, o tranziție corectă spre o economie sustenabilă de mediu și acces la serviciile publice;

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Axa prioritară 6: "Educație și competențe"

Cod apel: POCU/320/6/21/ - „Măsuri de optimizare a ofertelor de studii din învățământul superior în sprijinul angajabilității"

Titlul proiectului: „Inserția pe piața muncii - vectorul învățământului terțiar"

Cod SMIS 2014+: 121221

Beneficiar: Universitatea „Ștefan cel Mare" din Suceava – lider de parteneriat

Parteneri: Universitatea din Pitești -P1, Universitatea de Vest din Timișoara -P2, Universitatea „Vasile Alecsandri" din Bacău -P3

- efectuarea evaluării impactului asupra ocupării forței de muncă a programelor naționale de recuperare;
- oferirea îndrumărilor și susținerii angajatorilor pentru a le permite să ia măsuri eficiente la identificarea, prevenirea, atenuarea și explicarea modului în care ei abordează riscurile impacturilor adverse asupra drepturilor omului și a drepturilor lucrătorilor în activitățile lor sau în produsele, serviciile sau operațiunile cu care sunt asociați direct;
- promovarea dialogului social și a negocierilor colective;
- consolidarea sau restabilirea instituțiilor pe piața muncii, inclusiv servicii de angajare în câmpul muncii pentru stabilizare și recuperare;
- dezvoltarea capacității guvernelor, inclusiv a autorităților regionale și locale, precum și a organizațiilor angajatorilor și a angajaților; și luarea măsurilor, unde este necesar, pentru reintegrarea socio-economică a persoanelor, care au fost afectate de criză, inclusiv prin programe de instruire care au scopul să îmbunătățească capacitatea de inserție profesională a acestora

Prevenirea și protecția împotriva discriminării, violenței și hărțurii, precum și protecția confidențialității

Au fost observate incidente de rasism și xenofobie la locul de muncă ca urmare a epidemiei, în special față de persoanele de anumite etnii și persoanele din țările în care virusul este mai răspândit. Cu toate acestea, trebuie reamintit că rasa este unul dintre motivele enumerate în Convenția privind discriminarea (în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei), 1958 (Nr. 111), care interzice discriminarea în toate aspectele legate de ocupare a forței de muncă și exercitării profesiei. Aceasta include discriminarea directă și indirectă și hărțuirea bazată pe discriminare și, în special, hărțuirea rasială.⁵⁵ Hărțuirea rasială are loc atunci când o persoană este supusă unei conduite fizice, verbale sau non-verbale sau

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Axa prioritară 6: "Educație și competențe"

Cod apel: POCU/320/6/21/ - „Măsuri de optimizare a ofertelor de studii din învățământul superior în sprijinul angajabilității"

Titlul proiectului: „Inserția pe piața muncii - vectorul învățământului terțiar"

Cod SMIS 2014+: 121221

Beneficiar: Universitatea "Ștefan cel Mare" din Suceava – lider de parteneriat

Parteneri: Universitatea din Pitești -P1, Universitatea de Vest din Timișoara -P2, Universitatea „Vasile Alecsandri” din Bacău -P3

altor comportamente bazate pe rasă care le subminează demnitatea sau care creează un mediu de lucru intimidant, ostil sau umilitor pentru persoană.

În multe țări, discriminarea bazată pe starea de sănătate este interzisă prin lege. Protecția împotriva discriminării privind ocuparea forței de muncă și exercitarea profesiei pe baza „stării de sănătate” (inclusiv atunci când este afectată de o infecție virală) poate fi considerată acoperită de Convenția privind discriminarea (în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei), 1958 (Nr. 111), dacă este inclusă în cadrul legislativ național al Statelor Membre semnatare ca motiv suplimentar de discriminare interzis. Ca principiu general și în cazul în care starea de sănătate este acoperită, ar trebui luate măsuri legale și practice pentru a preveni și a proteja lucrătorii împotriva discriminării pe baza stării lor de sănătate.

Merită de menționat faptul că Convenția stipulează că după consultarea cu partenerii sociali, pot fi adoptate măsuri speciale pentru a satisface cerințele specifice ale persoanelor, care în general, necesită protecție sau asistență specială și nu pot fi considerate discriminări. În plus, Convenția Nr. 111 prevede, de asemenea, că orice diferențieri, excluderi sau preferințe întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări.

Cu toate acestea, este crucial să reamintim că această excepție trebuie interpretată restrictiv, astfel încât să se evite limitarea nejustificată a protecției (este necesară o examinare atentă a fiecărui caz individual). În cele din urmă, merită să atragem atenția asupra impactului de gen al măsurilor întreprinse pentru combaterea pandemiei, pe măsură ce virusul se răspândește la nivel global. Recomandarea privind ocuparea forței de muncă și munca decentă pentru pace și reziliență, 2017 (Nr. 205) cheamă la aplicarea unei perspective de gen în toate activitățile de proiectare, implementare, monitorizare și evaluare a răspunsului la criză. În contextul actual, se anticipează că femeile vor suporta povara perturbării sociale și economice, deoarece, în practică, acestea oferă mai multă îngrijire. Deci, atunci când virusul rezultă în închiderea școlilor, restricționează călătoriile și pune în pericol rudele în vârstă, femeile ar putea fi nevoite să își asume și mai multe responsabilități acasă. Provocările care

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Axa prioritară 6: "Educație și competențe"

Cod apel: POCU/320/6/21/ - „Măsuri de optimizare a ofertelor de studii din învățământul superior în sprijinul angajabilității"

Titlul proiectului: „Inserția pe piața muncii - vectorul învățământului terțiar"

Cod SMIS 2014+: 121221

Beneficiar: Universitatea "Ștefan cel Mare" din Suceava – lider de parteneriat

Parteneri: Universitatea din Pitești -P1, Universitatea de Vest din Timișoara -P2, Universitatea „Vasile Alecsandri” din Bacău -P3

decurg din această pandemie pune o presiune suplimentară asupra inegalităților existente. Dacă nu există deja o distribuție egală a responsabilităților familiale sau a treburilor casnice, femeile vor fi responsabile de școlarizarea la distanță, de asigurarea disponibilității produselor alimentare și a altor bunuri acasă și de gestionarea în general a efectelor acestei crize. Răspunsul la criză ar trebui să includă, după caz, o evaluare coordonată și incluzivă a nevoilor cu o perspectivă clară de gen.

Violență și hărțuire la locul de muncă

Convenția privind violența și hărțuirea, 2019 (Nr. 190) și Recomandarea sa conexă (Nr. 206), adoptată cu ocazia Centenarului OIM conțin îndrumări cu privire la abordarea și măsurile care urmează a fi întreprinse pentru a asigura prevenirea și eliminarea adecvată a violenței și hărțuirii împotriva tuturor muncitorilor, patronilor și altor persoane la locul de muncă – dar și dincolo.

În timpul crizei COVID-19, lucrătorii se pot confrunta cu stres suplimentar, inclusiv și cei angajați în activități considerate esențiale, care continuă să se prezinte la lucru. Standardele internaționale de muncă ale OIM trebuie să ia în considerație violența și hărțuirea, precum și riscurile psihosociale asociate în gestionarea securității și sănătății în muncă. În contextul actual, violența, hărțuirea și factorii psihosociale asociați la locul de muncă ar trebui să fie luați în considerație la evaluarea condițiilor de muncă actuale și a siguranței lucrătorilor. Măsuri adaptate urmează a fi adoptate, în special pentru sectoarele și ocupațiile în care acest risc este, în general, mai prevalent, ca de exemplu, ca sectorul sănătății. În ceea ce privește lucrătorii din prima linie, Recomandarea privind violența și hărțuirea, 2019 (Nr. 206) cheamă, în special, la adoptarea unor măsuri adecvate pentru sectoarele sau ocupațiile și aranjamentele de lucru în care expunerea la violență și hărțuire poate fi mai probabilă, inclusiv serviciile de sănătate, de ospitalitate, sociale și de urgență.

Stresul economic și social provocat de pandemie, precum și măsurile de izolare au sporit tensiunile și au intensificat riscul violenței domestice. Creșterea violenței domestice a fost

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Axa prioritară 6: "Educație și competențe"

Cod apel: POCU/320/6/21/ - „Măsuri de optimizare a ofertelor de studii din învățământul superior în sprijinul angajabilității"

Titlul proiectului: „Inserția pe piața muncii - vectorul învățământului terțiar"

Cod SMIS 2014+: 121221

Beneficiar: Universitatea "Ștefan cel Mare" din Suceava – lider de parteneriat

Parteneri: Universitatea din Pitești -P1, Universitatea de Vest din Timișoara -P2, Universitatea „Vasile Alecsandri” din Bacău -P3

raportată în întreaga lume. În acest sens, standardele privind violența și hărțuirea necesită în mod specific măsuri adecvate pentru a atenua impactul violenței domestice pe piața muncii.⁶⁸ Întrucât casa a devenit un loc de muncă pentru un număr mare de lucrători, abordarea problemei violenței domestice și impactul acesteia asupra pieții muncii, precum și recunoașterea efectelor sale devastatoare, în special asupra femeilor, devine din ce în ce mai necesară și mai urgentă. Constituenții ar trebui să acorde o atenție specifică pentru a asigura că prevenirea și eliminarea violenței și a hărțuirii este o parte esențială a planurilor lor naționale de răspuns la COVID19.

