



Ce este managementul diversității (MD)?

Managementul diversității este dezvoltarea activă și conștientă a unui proces strategic, de comunicare și management orientat spre viitor și motivat de valori pentru a accepta și folosi anumite diferențe și similarități drept potențial într-o organizație, un proces care creează valoare adăugată pentru organizație. (HEC, IDM & MPG, Training Manual for Diversity Management, 2007)

De ce MD?

- ✓ Pentru că discriminarea e injustă și ilegală
 - Discriminarea și hărțuirea afectează în mod negativ angajata/angajatul și abilitățile sale de a funcționa normal prin crearea unui mediu intimidant, ostil, umilitor și degradant.;
 - Discriminarea e sancționată în România prin diferite acte normative.
- ✓ Pentru că încurajarea diversității are sens din punct de vedere economic:
 - Diversitatea dă o identitate aparte și o valoare adăugată brandului și reputației angajatorului;
 - Diversitatea întărește cultura organizațională, în timp ce angajații sunt mai motivați și eficienți;
 - Un mediu divers crește atât fidelitatea angajaților cât și a clienților;
 - Angajați diverși aduc perspective diferite și cresc nivelul de creativitate;
 - Atunci când discriminarea lipsește din procesul de angajare, baza de recrutare a talentului crește;
 - Lipsa discriminării înseamnă evitarea costurilor proceselor pentru încălcarea legislației antidiscriminare;
 - În general, diversitatea crește profitul.

De ce acum?

- ✓ Deoarece diversitatea forței de muncă din România crește;
- ✓ Deoarece angajații români și-au dezvoltat așteptări diferite – mulți au ani de muncă în afara țării în spate
- ✓ Deoarece România este parte a UE – *managementul diversității orientat spre business* este un obiectiv al Comisiei Europene.
- ✓ Accesarea fondurilor structurale impune respectarea principiului egalității de șanse.

Ce oferim?

Audit al diversității

Obiectiv: să ofere o evaluare a situației curente a unei organizații/companii în ceea ce privește implementarea principiului egalității de șanse și nediscriminării în vederea implementării managementului diversității. Auditul diversității include un set de chestionare și interviuri cu angajați și manageri în ceea ce privește cultura organizațională cu privire la egalitate, atitudini față de diversitate, etc...

Managementul diversității

Obiectiv: la sfârșitul formării participanții vor fi dezvoltat abilități specifice care să le permită și integreze, valorize și gestioneze diversitatea și beneficiile sale la locul de muncă.

Conținut specific al cursului de formare (adaptabil la nevoile clientului)

- ✓ Managementul diversității, egalitate de șanse, acțiune afirmativă – ce înseamnă și cum funcționează
- ✓ Prevederi legislative românești și europene în domeniul antidiscriminării
- ✓ Beneficiile diversității – bune practici - și dezavantajele discriminării – costuri specifice



- ✓ Filtrul personal, norme culturale, bariere în acceptarea diferenței
- ✓ Diversitatea ca valoare a culturii organizaționale
- ✓ Introducerea schimbării pentru diversitate – un model adaptabil

Egalitatea de șanse și nediscriminarea

Obiectiv: la sfârșitul cursului de formare, participanții vor fi dezvoltat competențele necesare pentru a promova și aplica la locul de muncă și în activitățile zilnice principiul egalității de șanse și combaterii discriminării.

Conținut specific al cursului de formare (adaptabil la nevoile clientului):

- ✓ Legislația românească și europeană în domeniu
- ✓ Noțiuni și exemple specifice (discriminare directă și indirectă, victimizare, hărțuire, etc....)
- ✓ Cum să reacționezi la discriminare:
 - Proceduri interne
 - Remedii legale
 - Instituții specifice
 - Cadrul european
- ✓ Cum se implementează politicile antidiscriminare la locul de muncă
- ✓ Bune practici

Care este experiența noastră?

Centrul de Resurse Juridice (CRJ) are un program antidiscriminare din anul 2003.

Dincolo de cercetare, lobby, advocacy, networking și activități de litigare strategică, CRJ a implementat și continuă să implementeze activități de formare:

- ✓ Proiectul „*Antidiscrimination and Diversity Training*” - VT/2006/009 în România finanțat de Comisia Europeană
- ✓ „*Angajat/ă european/ă = Angajat/ă egal/ă!*” proiect finanțat Phare 2004 ce a inclus formare specifică pentru managerii de resurse umane
- ✓ „*Rețea multiregională de servicii de consiliere pentru incluziunea socială a persoanelor discriminate*” proiect finanțat POS-DRU prin care CRJ a format și informat peste 1000 de persoane în domeniul anti-discriminării, managementului diversității și incluziunii sociale. De asemenea, în cadrul proiectului am dezvoltat și implementat instrumente de managementul diversității la nivelul unor întreprinderi locale.

Centrul de Resurse Juridice (CRJ) oferă modulele prezentate mai sus în mod gratuit în cadrul proiectelor pe care le implementează.

La cerere însă, CRJ oferă aceste module de formare și contra cost angajatorilor și angajaților interesați. Durata standard a unui modul este de 5 zile. Numărul participanților este de 12 iar costul este de 200 euro/participant. Acești parametri sunt negociabili în funcție de nevoile și posibilitățile solicitanților.

Modulul de audit al diversității este oferit alături de modulul de managementul diversității atunci când acestea fac parte dintr-un program mai larg de implementare a managementului diversității la nivelul angajatorului. Costurile asistenței CRJ pentru un astfel de program se stabilesc în funcție de fiecare caz în parte.