



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin „Programul Operational Capital Uman 2014-2020”

Axa prioritară 3: „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul specific 3.7: „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil nonagricol din zona urbană”

Titlul proiectului: „Susținerea dezvoltării antreprenoriale ca urmare a facilitării ocupării pe cont propriu în regiunea Centru, prin activități de asistentă pentru înființarea de afaceri nonagricole în mediul urban - Start-up Centru”

Număr de identificare al contractului: POCU/82/3/7/103921

# **DISCRIMINAREA IN MEDIUL ANTREPRENORIAL LOCAL ACTUAL STUDII, CAUZE, METODE DE COMBATERE**

**Lucrare realizata in cadrul proiectului „Susținerea dezvoltarii antreprenoriale  
ca urmare a facilitarii ocuparii pe cont propriu in regiunea Centru, prin  
activitati de asistenta pentru infiintarea de afaceri nonagricole in mediul urban  
- Start-up Centru”**

**POCU/82/3/7/103921**





## Cuprins

I. Introducere .....	3
II. Definitii, explicatii, exemple .....	3
III. Gradul de discriminare existent in domeniu antreprenorial. Studii, exemple, rezultate .....	9
IV. Concluzii .....	17
V. Bibliografie .....	19



## I. Introducere:

Domeniul antreprenorial, ca și alte domenii existente în ecosistemul economic și social mondial, cât și local, este afectat de discriminare. Când vorbim de discriminare de gen, sau sex, statut social, rasă, etnie, etc. mediul antreprenorial nu este ferit și din anumite puncte de vedere putem observa discriminarea ca mai prezentă sau mai puternică, ori anumite tipuri de discriminare mai scăzută ca în alte domenii.

Antreprenoriatul este, într-o paradigmă socială un concept discriminator, având în vedere că lipsa resurselor este un factor eliminător pentru mulți potențiali antreprenori, astfel că nu există șanse egale între diferiții indivizi din societate, indiferent cât de facilitată este activitatea în sine.

Cu toate acestea, măsuri precum apelul POCU82/3/7 România Start-up Plus diminuează și chiar închid acest cerc al inechității și discriminării peste care unii dintre potențialii antreprenori se lovesc.

Proiectul *Sustinerea dezvoltării antreprenoriale ca urmare a facilitării ocupării pe cont propriu în regiunea Centru, prin activități de asistență pentru înființarea de afaceri nonagricole în mediul urban - Start-up* a finanțat 36 de afaceri din regiunea Centru a țării cu fonduri nerambursabile și le-a susținut constant atât în pregătirea planurilor cât și în implementarea acestora în conformitate cu cerințele proiectului cât și cu legislația națională și europeană în vigoare.

## II. Definiții, explicații, exemple.

### 1. Discriminarea<sup>1</sup>:

Conform legislației din România, discriminarea poate îmbrăca următoarele forme: discriminare de rasă, naționalitate, limbă, etnie, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței

---

<sup>1</sup> <https://www.antidiscriminare.ro/forme-ale-discriminarii>

sau exercitarii, in conditii de egalitate, a drepturilor omului si a libertatilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, in domeniul politic, economic, social si cultural sau in orice alte domenii ale vietii publice.<sup>2</sup>

### Forme ale discriminarii:

#### Discriminarea directă

Discriminarea directa are loc atunci cand o persoana este tratata intr-un mod mai putin favorabil decat o alta persoana care a fost, este sau ar putea fi intr-o situatie comparabila, iar diferenta de tratament are la baza oricare criteriu de discriminare prevazut de legislatia in vigoare.

Actiunile care intra in sfera discriminarii directe includ concedierea cuiva din cauza unei caracteristici din cele mentionate anterior, decizia a nu angaja o persoana din cauza apartenentei sale la un grup social, refuzul de instruire sau promovare a unei persoane pe baza unui criteriu din cele mentionate mai sus.

#### Exemple:

- Intr-un anunt de angajare este mentionat urmatorul lucru: „Nu angajam femei”, „Nu angajam romi”.
- Intr-un spatiu public (bar, restaurant, teatru, cinema etc.) este interzis accesul persoanelor infectate cu HIV.
- Angajatorul afla ca una din angajate este insarcinata si o concediaza.
- Angajatorul afla ca unul/una dintre angajatii/angajatele lui are alta orientare sexuala decat cea heterosexuala si il/o concediaza.

#### Discriminarea indirecta:

Discriminarea indirecta se intampla atunci cand o prevedere, un criteriu, o practica aparent neutra dezavantajeaza anumite persoane, pe baza criteriilor prevazute de legislatia in vigoare, cu exceptia cazurilor in care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere aceluia scop sunt adecvate si necesare. De asemenea, discriminarea indirecta este orice

---

<sup>2</sup> Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii [www.cncd.ro](http://www.cncd.ro)

comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care la genereaza, favorizeaza sau defavorizeaza nejustificat, supune unui tratament injust sau degradant o persoana, un grup de persoane sau o comunitate fata de altele care se afla in situatii egale.

Discriminarea indirecta este o forma de discriminare care nu este evidenta la o prima vedere. Desi anumite practici, reguli sau politici sunt aparent corecte si neutre, ele pot ascunde tratamente diferite si nedrepte pentru persoane apartinand diferitelor categorii sociale si pot leza drepturile acestora. Discriminarea indirecta apare atunci cand practici, politici sau proceduri ale unei organizatii, au efectul de a dezavantaja oameni care impartasesc anumite caracteristici protejate, chiat daca acest lucru nu este mentionat intr-o forma explicita ca in cazul discriminarii directe.

Orice restrictie sau diferenta de tratament trebuie sa fie justificata printr-un scop obiectiv si prin demonstrarea necesitatii respectivei restrictii si lipsa unei alternative non-discriminatorii. Spre exemplu, o justificare de tipul „e mai avantajos economic sa discriminez” sau „Barbatii sunt mai buni in domeniu IT” nu intra in categoria justificarilor rezonabile.

Exemple:

- In cadrul unei interviu de angajare sunt puse intrbari privind statutul marital si planurile legate de familie.
- Intr-un anunt de angajare sunt prezente cerinte precum inaltimea sau alte caracteristici fizice care nu sunt necesare pentru desfasurarea muncii, precum si un nivel de studii care nu este necesar pentru specificul muncii).
- Un anunt de angajare mentioneaza ca cerinta obligatorie detinerea unui permis de conducere, criteriu care ar putea dezavantaja persoane cu dizabilitati sau femei. Daca postul este de sofer atunci criteriul este unul legitim, daca postul nu implica doar ocazional deplasarile pot fi găsite alternative non-discriminatorii<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup><https://www.antidiscriminare.ro/forme-ale-discriminarii>

### Discriminarea multipla:

Discriminarea multipla survine atunci cand o persoana sau un grup de persoane sunt tratate diferentiat, intr-o situatie egala, pe baza a doua sau a mai multor criterii de discriminare, cumulativ.

Oamenii au identitati multiple si fac parte simultan din mai multe grupuri sociale. Apartenenta simultana la mai multe grupuri poate creste vulnerabilitatea persoanelor respective in fata discriminarii.

### Exemple

- Desfasurarea campaniilor de sterilizare a femeilor rome - drepturile reproductive sunt incalcate atat pe baza de gen: nu sunt afectati barbati romi, cat si pe baza de etnie: nu sunt afectate femeile majoritare.

### Hartuirea:

Hartuirea reprezinta orice comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, pe criteriu de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, gen, orientare sexuala, apartenenta la o categorie defavorizata, varsta, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu.

### Exemple

- Seful/Sefa unei echipe face glume rasiste, misogine, homofobe, antisemite.
- Persoana aflata in pozitie superioara de putere face remarci ofensatoare sau ofera atentie nedorita unei persoane aflata in pozitie inferioara de putere (ex: un sef care face complimente nedorite sau comentarii ofensatoare la adresa angajatelor)<sup>4</sup>.

### Victimizarea:

---

<sup>4</sup> CNCD, Manual de Pregătire, 2012, p.22.

Victimizarea reprezintă orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în instanță sau la instituțiile competente, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

Exemple instrumentate de CNCD:

„Angajatul A.F. al Regiei de Gospodărie Locală a Municipiului Oradea depune o plângere în care reclama angajatorul de discriminare și hărțuire datorită orientării sale sexuale. După efectuarea de investigații și audieri de către CNCD la sediul părții reclamante, aceasta din urmă dispune schimbarea locului de muncă al petentului A.F. de la îngrijitor la Grădina Zoologică la îngrijitor la Cimitirul Municipiului Oradea.”<sup>5</sup>

Dispoziția sau ordinul de a discrimina:

Dispoziția sau ordinul de a discrimina este definită ca un ordin primit de o persoană sau un grup de persoane de la o altă persoană sau grup de persoane pentru a discrimina.

Exemple

- Instruirea agenților de recrutare personal să nu selecteze persoane de etnie romă.
- Instruirea agenților de pază să nu permită accesul în spații publice a persoanelor de etnie romă.<sup>6</sup>

## 2. Antreprenoriat

Antreprenoriatul este unul dintre factorii de producție, care se adaugă celor trei deja cunoscuți. Potrivit Organizației Internaționale a Muncii (OIM), se referă la abilitățile, precum și cunoștințele, de care au nevoie angajatorii, precum și oricine creează sau deține o companie.

Prin urmare, antreprenoriatul este inclus în factorii de producție cunoscuți, alături de pământ, muncă și capital. Această capacitate poate fi definită ca toate

<sup>5</sup> CNCD, Manual de Pregătire, 2012, p.42

<sup>6</sup> CNCD, Manual de Pregătire, 2012, p.22

cunostintele, precum si instrumentele pe care le are un antreprenor pentru a gestiona si genera bogatie prin activitatea pe care o exercita. In acest fel, antreprenorii poseda idei, le realizeaza si isi asuma riscurile pe care le implica aceste abordari.

Antreprenoriatul, desi exista discrepante in functie de autor, este considerat unul dintre cei patru factori de productie existenti.

Elemente de antreprenoriat:

Printre elementele care definesc antreprenoriatul, trebuie subliniate urmatoarele:

- Observarea mediului sau a mediului.
- Intalnirea instrumentelor fizice si psihologice necesare desfasurarii unei anumite activitati.
- Identificarea oportunitatii, precum si a potentialelor beneficii.
- Implementarea si demararea activitatii economice determinate.
- Obtinerea de beneficii si profituri, atat proprii, cat si colective.
- In cele din urma, am putea adauga pregatire academica si experienta ca elemente care includ antreprenoriatul.<sup>7</sup>

Antreprenor:

Un antreprenor este acea persoana care creeaza, lanseaza si conduce o afacere noua, ce vine pe piata cu un produs sau un serviciu original spre vanzare sau inchiriere. Un cuvânt sinonim in limba romana pentru antreprenor este intreprinzator. Termenul antreprenor in engleza se traduce ca si entrepreneur.

O alta definitie a antreprenoriatului fata de cea data anterior spune ca antreprenoriatul este definit ca activitatea (procesul) de modelare, lansare si operare a unei afaceri noi, de multe ori intr-un zona de nisa la momentul inceperii, dar cu potential foarte mare in viitor. Antreprenoriat se traduce in limba engleza ca entrepreneurship.

---

<sup>7</sup> <https://ro.economy-pedia.com/11039499-entrepreneurial-capacity>

Considerații privind antreprenorul și antreprenoriatul:

Putem înțelege cel mai bine ceea ce înseamnă antreprenor și antreprenoriat, studiind exemplele unor persoane celebre, care, aproape fără excepție, la momentul lansării afacerilor ce le-au consacrat, au intuit și au exploatat potențialul unor principii, idei, cunoștințe sau descoperiri recente în epoca respectivă.<sup>8</sup>

### III. Gradul de discriminare existent în domeniul antreprenorial. Studii, exemple, rezultate.

Eurobarometrul realizat de Comisia Europeană în anul 2015 arată că respondenții din România consideră discriminarea pe criteriul vârstei de peste 55 de ani și pe criteriul dizabilității ca cele mai răspândite (56% pentru ambele categorii), pe următoarele poziții se situează discriminarea pe criteriul orientării sexuale (52%) și cel pe criteriul originii etnice (51%). În domeniul angajării vârsta de peste 55 de ani reprezintă motiv principal de discriminare (52%). Cel mai puțin confortabil coleg de muncă ar fi o persoană LGB (59%), transgen sau transsexuală (57%), cu vârsta peste 75 de ani (39%) sau cu dizabilitate (27%). 62% dintre respondenții din România consideră necesară introducerea unor noi măsuri de creștere a nivelului de protecție a grupurilor vulnerabile la discriminare.

Conform unui sondaj publicat în 2015, rezulta că o majoritate covârșitoare din populația României consideră că a fost discriminată (75%), în vreme ce doar 29% dintre aceștia știu cum să procedeze din punct de vedere legal în aceste situații. Potrivit aceluiași sondaj, doi din trei cetățeni ai României consideră că discriminarea reprezintă o problemă actuală.

Cele mai afectate de discriminare sunt persoanele care trăiesc cu sau sunt afectate de HIV/SIDA (65%), dar și persoanele utilizatori de droguri (57%) sau persoanele cu dizabilități psihice sau fizice (55-56%). Alte categorii predispuse la discriminare sunt: persoanele de etnie romă (49%), persoanele LGBTIQ (49%), copiii instituționalizați

---

<sup>8</sup> <https://despretot.info/antreprenor-definitie-antreprenoriat/>

(48%). Studiul arata totodata ca in viziunea persoanelor intervievate discriminarea etnica este tratata in mod prioritar in Romania.

In privinta domeniilor in care se manifesta discriminarea, cei mai multi respondenti au mentionat obtinerea unui loc de munca (50%), accesul la servicii medicale (45%) si accesul la educatie. Piata muncii este domeniul considerat de respondenti ca avand cel mai ridicat nivel de discriminare. Aproape doua treimi dintre cei intervievati sunt de parere ca numarul cazurilor de discriminare in acest domeniu este „ridicat” si „foarte ridicat”. Si in privinta accesului la servicii de sanatate, 55% dintre respondenti considera ca nivelul de discriminare este „ridicat” si „foarte ridicat”. In privinta discriminarii in educatie, parerile respondentilor sunt impartite, in sensul ca aproape jumatate sunt de parere ca numarul cazurilor de discriminare este „ridicat” si „foarte ridicat”. Unul din doi romani considera ca se discrimineaza in mare masura in domeniul accesului la serviciile publice administrative si juridice.

La capitolul „Bariere si masuri de prevenire in combaterea discriminarii” studiul arata ca „in lupta împotriva discriminarii, cel mai important obstacol semnalat de respondenți este legat de educatie. In concordanta cu faptul ca nivelul de educatie redus favorizeaza manifestarea fenomenului de discriminare, doua treimi dintre participantii la studiu considera barierele educationale drept principalul obstacol in lupta impotriva discriminarii. Pentru a veni in intampinarea acestei sesizari, statul roman ar trebui sa aiba programe educationale referitoare la nediscriminare - 88 % dintre participanti sustinand acest lucru.<sup>9</sup>

Cele mai frecvente situatii de discriminare practicat de angajatori se refera la:

- Discriminare sexuala (de gen) - oferte de munca destinate exclusiv barbatilor sau femeilor;
- Discriminare a persoanelor cu dizabilitati;
- Discriminare rasiala si etnica - distinctie, excludere, restrictie sau preferinta pe baza de rasa, culoare, descendenta sau origine nationala sau etnica;

---

<sup>9</sup> <http://sgglegis.gov.ro/legislativ/docs/2017/03/c139w78khrn6syfg2m5j.pdf>

- Discriminare pe motive de varsta - limitari impuse de varsta inainte de angajare sau pentru angajati (indiferent de gen);
- Discriminare cauzata de imaginea unei persoane - aspect fizic, inaltime, greutate etc.;
- Solicitarea unei fotografii înainte de angajare.

Cu toate acestea, fiecare dintre criteriile de mai sus pot deveni pozitive, un adevarat plus pentru un antreprenor.

Asadar, fiecare candidat pentru un post trebuie sa fie evaluat in functie de capacitatea sa de a indeplini sarcinile si atributiile pe care le presupune ocuparea respectivului post.

Pentru un angajator, este ilegala discriminarea directa sau indirecta pe criterii de gen in selectarea unui anumit candidat. De asemenea, orice fel de cerinte care ar putea conduce la eliminarea unui candidat din motive de gen, rasa, religie etc. trebuie evitate. În ceea ce privește limitele de varsta, cu exceptia cazurilor in care sunt necesare pentru realizarea anumitor activitati, acestea nu trebuie sa reprezinte un criteriu pentru angajare.

In momentul publicarii unui anunt pentru angajare, antreprenorul trebuie sa se asigure de faptul ca acesta nu indica intentia de discriminare. Publicarea unui anunt discriminatoriu pe criterii de gen este ilegala. Anunturile trebuie sa incurajeze depunerea de aplicatii pentru postul vizat din partea candidatilor de ambele sexe.

Antreprenorul va trebui sa se asigure de faptul ca specialistii in resurse umane sau orice alti angajati care intra in contact cu persoanele care candideaza trebuie sa cunoasca legislatia privind egalitatea de sanse si gen.

Un angajator care respecta principiile legislative de egalitate de sanse si gen in procesul de angajare si in relatia cu angajatii beneficiaza de anumite avantaje, precum:

- Reducerea miscarilor de personal, a costurilor impuse de procesele de recrutare si de formare a angajatilor;

- Îmbunătățirea nivelului de performanță profesională și de motivare a angajaților;
- Accesarea unei baze mai mari de selectare a candidaților competenți pentru postul propus;
- Menținerea și promovarea unui mediu sănătos și productiv de muncă;
- Îmbunătățirea imaginii firmei pe care o reprezintă, atât în relație cu viitorii și actualii angajați, cât și cu eventualii clienți.<sup>10</sup>

Aceste exemple pot fi încă observate în mediul fizic cât și în online și deși în ultimii ani a existat o scădere a gradului de discriminare observabilă și raportată, aceasta încă mai afectează atât indivizii cât și antreprenoriatul în întreaga sa structură de implementare.

Potrivit unui studiu realizat recent de MIT Sloan, companiile care se adaptează greu schimbărilor digitale (și nu numai) se confruntă cu un risc major, mai bine de jumătate dintre angajați sunt dispuși să plece în alta firmă în mai puțin de trei ani dacă nu se grăbește procesul de dezvoltare. În schimb, ponderea este de doar 25% pentru companiile evaluate din punct de vedere digital. Această tendință nu este valabilă doar pentru Millennials sau pentru începători, ci și pentru 30% dintre vicepreședinții executivi și pentru manageri, care sunt determinați să plece în mai puțin de un an dintr-o companie cu un mediu digital săracios.<sup>11</sup>

Alte metode de combatere pot fi integrarea nediscriminării într-un plan de afaceri:

- Produsul/serviciul se bazează/include rezultatele unor cercetări recente, se bazează pe perioade de cercetare-dezvoltare și pe situații concrete de nediscriminare.
- Planul de afaceri conține aspecte care susțin nediscriminarea.
- Propuneti activități care susțin introducerea în activitate a nediscriminării.
- Afacerea poate să includă activități formare și/sau informare privind nediscriminarea.
- Afacerea se concentrează constant pe nediscriminare.

<sup>10</sup> <http://asnv.ro/wp-content/uploads/2019/03/13.-Integrarea-egalitatii-pe-piata-muncii.pdf>

<sup>11</sup> <http://asnv.ro/wp-content/uploads/2019/03/13.-Integrarea-egalitatii-pe-piata-muncii.pdf>

- Planul de afaceri include aspecte tehnice/functionale privind combaterea discriminării.

Conform indicatorului care măsoară activitatea antreprenorială - TEA, în ceea ce privește afacerile cu vechime analizele GEM arată că pe măsură ce crește nivelul veniturilor la nivel național, numărul femeilor care dețin afaceri este mai mic decât numărul bărbaților. La nivel mondial, femeile dețin afaceri în proporție de aproximativ 2/3 din numărul total de afaceri deținute de bărbați.

Dorința de a își crește afacerea este abordată cu prudență de femei față de bărbați, pe plan mondial femeile antreprenori care așteaptă creșterea afacerii sunt cu aproximativ 10% mai puține decât bărbații antreprenori. Un motiv posibil este prudențialitatea, dorința de a controla afacerea mai bine, caracteristici care în general se suprapun peste caracteristicile genului feminin.

Referitor la renunțarea la afaceri, pe plan mondial se constată că femeile renunță mai greu la antreprenariat, cu 10% mai puțin decât bărbații, trend care se păstrează același de-a lungul anilor de observație. Concluzia este că femeile au capacități mai bune de supraviețuire în planul afacerilor, probabil ca urmare a unei atitudini mai conservatoare sau a faptului că se mulțumesc cu marje mai mici de profit.

Motivele pentru care femeile închid afaceri sunt diverse, dar aproximativ jumătate din motive sunt reprezentate de lipsa profitului sau pierderi. Motivele sunt similare cu cele raportate de antreprenorii bărbați. Alte motive des întâlnite sunt: vânzări/achiziții de afaceri, pensionare, alte oportunități, sau motive personale. Se observă că renunțarea nu reprezintă neapărat un eșec, ci mai degrabă încadrarea într-un mers firesc al vieții, într-un ciclu natural.

Problema lipsei de capital este întâlnită, în condițiile în care 16% din femeile care renunță la antreprenariat invocă acest motiv. Este o opinie demonstrată prin studii că există o discriminare în obținerea de finanțări pentru antreprenorii femei, în defavoarea bărbaților. De fapt, dacă evitarea eșecului ar fi foarte importantă, practic nimeni nu și-ar mai asuma riscuri, nu s-ar mai deschide afaceri. Fiecare generație nouă produce persoane ambițioase, curajoase și deschise la risc, care continuă deschiderea de afaceri și duc economia mai departe.

În ceea ce privește tipul de industrie în care performează femeile, există unele industrii percepute a fi abordate în mod tradițional doar de femei sau doar de bărbați. De exemplu industria retail sau vânzări en-gross sunt considerate tradițional predominante de femei.<sup>12</sup>

O altă abordare de situație, care presupune că discriminarea în funcție de gen nu există decât la nivel discret, dar care nu specifică dacă a aprofundat situațiile de discriminare exemplificate în interviuri pentru a asigura lipsa dificultăților date și de discriminare, este următoare: Răspunsurile femeilor antreprenor de succes din vestul României, intervievate, rafinează aceste concluzii și direcții de acțiune publică. Majoritatea femeilor intervievate consideră că, în România în afaceri „nu există gen” și nici discriminare după gen și că, în general, femeile antreprenor se confruntă cu aceleași greutăți ca și bărbații antreprenor.

Invocarea greutăților legate de concilierea vieții de familie cu viața profesională, confruntarea cu neîncrederea și descurajarea din partea celor din jur și cu anumite stereotipuri sexiste existente în societate față de femeia de afaceri, conduc la concluzia că, deși mentalitatea colectivă tradițională este favorabilă implicării femeilor în toate domeniile vieții sociale, mentalitatea colectivă față de implicarea femeilor în afaceri este încă în formare, la fel ca și cultura antreprenorială în România.

Considerăm semnificative diferențele percepute de femeile intervievate între trăsăturile femeilor antreprenor și bărbaților antreprenor, diferențele specifice cel mai des invocate fiind: perseverența, predispoziția și abilitatea de a munci mult, precum și abilitățile specifice inteligenței emoționale.<sup>13</sup>

Pentru a combate eficient și inovativ problematica nediscriminării, pot fi luate în calcul câteva măsuri în implementarea proiectelor:

Un prim set de recomandări vizează persoanele implicate în mod direct în implementarea proiectului: echipa de proiect.

---

<sup>12</sup> Studiu de analiză a mediului antreprenorial în Regiunea Vest – Cojocarescu Simona Maria

<sup>13</sup> Antreprenoriatul feminin în vestul României. Rezultate de cercetare și recomandări de politici. Dodescu, Badulescu, Giurgiu, Pop-Cohut *Economie teoretică și aplicată*, Volumul XVIII (2011), No. 1(554), pp. 23-46.

- Acordati atentie selectarii membrilor echipei de proiect pe baza unor criterii obiective, care sa nu includa nicio conditionare discriminatorie, directa sau indirecta.
- Incercati sa pastrati o abordare de gen echilibrata in construirea echipei de proiect;
- Ori de cate ori este posibil, luati in considerare includerea in echipa de proiect si a unor persoane apartinand unor grupuri vulnerabile (de ex., persoane cu dizabilitati, persoane apartinand diferitelor etnii sau minoritati etc.).
- Asigurati conditii de munca nediscriminatorii pentru toti membrii echipei de proiect in ceea ce priveste salariul, fisa postului, distributia volumului de munca, distributia responsabilitatilor, programul de lucru.
- Asigurati-va ca personalul dedicat proiectului cunoaste, intelege si respecta obligatiile legale privind egalitatea de sanse si nediscriminarea;

O mare parte a implementarii proiectului poate/daca vizeaza achizitionarea de servicii, bunuri sau lucrari. Si in acest caz, trebuie acordata atentie principiului dediscriminarii.

- Acordati atentie elaborarii unor documente de achizitii publice care sa respecte principiul non - discriminarii. Evitati riscul discriminarii directe prin introducerea explicita in cuprinsul Caietului de Sarcini, de exemplu, a unei fraze de forma: Participarea la aceasta procedura de licitatie este deschisa in conditii egale tuturor persoanelor fizice si juridice, indiferent de nationalitate, sex, varsta, religie, origine etnica si orientare sexuala. De asemenea, asigurati-va ca preveniti discriminarea indirecta prin adoptarea unor criterii de excludere si de selectie care sa nu conduca la defavorizarea anumitor ofertanti, ce pot fi pusi in situatia de nu fi selectati sau chiar exclusi pe citerii legate de varsta, nationalitate, sex sau handicap. Criteriile ar trebui sa fie intotdeauna insotite de specificatia "sau echivalent", in scopul de a evita efectele negative ale diferentierii intre ofertanti.

Ori de cate ori este posibil, asigurați-va ca evitati urmatoarele situatii de discriminare indirecta:

- descrierea bunurilor / serviciilor / lucrărilor de furnizat într-un mod care să condiționeze furnizarea acestora numai de către o companie locală sau națională;
- solicitarea ca ofertanții sau personalul lor, să dețină o calificare formală existentă doar în România, fără a accepta echivalente din alte țări;
- în contractele de servicii, solicitarea unei calificări privind experți care nu mai este disponibilă, sau care nu a fost disponibilă în trecut, rezultând în discriminarea tinerilor / persoanelor în vârstă.

Luati în considerare includerea, în documentația aferentă procedurilor de achiziție publică, a unor condiții de implementare a contractelor privind standardele minime de respectare a principiilor egalității de gen și non-discriminării, cu privire la propriile politici de personal. De exemplu:

- garantarea unei ponderi minime a femeilor implicate în implementarea contractului;
- garantarea implicării în executarea contractului a persoanelor aparținând unor categorii cu risc de discriminare;
- garantarea aspectelor legate de accesibilitatea persoanelor cu dizabilități, mai mult decât o cere legislația în vigoare;

Aveti în vedere monitorizarea respectării principiilor egalității și nediscriminării și în timpul perioadei de implementare a contractului, de exemplu prin solicitarea includerii aspectelor prezentate mai sus în raportările periodice ale furnizorilor.

Dacă obiectul contractului vizează sau are legătura cu aspecte de natură socială, luati în considerare opțiunea de a include în documentația aferentă procedurilor de achiziție publică, posibilitatea ofertantului de a primi un punctaj suplimentar pentru introducerea unor elemente de promovare a egalității și nediscriminării, cum ar fi, de exemplu:

- implicarea în echipa de implementare a contractului a unui număr de femei mai mare decât minimul solicitat;

- propunerea unui numar mai mare de solutii pentru sporirea accesibilitatii persoanelor cu dizabilitati decat minimul solicitat prin intermediul Caietului de Sarcini;
- utilizarea, pe parcursul implementarii contractului, de resurse materiale produse de intreprinderi/asociatii care implica persoane expuse riscului de discriminare sau garanteaza respectul pentru aceste categorii.

#### IV. Concluzii.

Prezenta lucrare a abordat problematica discriminarii in domeniul antreprenorial, vizand, evident, toate formele de discriminare existente conform definitiilor acceptate de catre statul roman si spatiul european.

In acest demers, am observat atat o perpetuare a situatiilor de discriminare in anumite cazuri, cat si o scadere a discriminarii in ultimii ani, rezultate datorate si masurilor de sprijin si de constientizare asupra subiectului, pe care atat Uniunea Europeana cat si statul Roman le-au implementat. Nu trebuie uitat si aportul institutiilor private la aceste rezultate.

Existenta in continuare a situatiilor discriminatorii nu este un lucru voit insa nici unul care poate fi complet eliminat, sau cel putin nu in acest moment. Cele mai grave situatii de discriminare se pot observa in raport cu orientarea sexuala, etnia, dizabilitatea sau sexul si se observa atat la nivelul discriminarii indirecte, cat si directe, hartuire, etc.

Societatea romaneasca este intr-o continua dezvoltare, atat economic cat si social, iar aceste aspecte sunt, astazi, mai discutate si mai putin tabuizate decat au fost in urma cu 20 sau 30 de ani. Totusi, gradul de acceptare si lipsa discriminarii ne situeaza in continuare in urma tarilor vestice, insa acesta este rezultatul si unei dictaturii fata de care Romania a scapat doar in urma cu 32 de ani. Mai mult insa, ca si studiul citat in aceasta lucrare, putem identifica inclusiv situatii care au facilitat integrarea si nediscriminarea datorata regimului comunist, in special in raport cu capacitatile de munca ale femeilor.

Cu toate ca pentru a putea spune cu certitudine un grad de discriminare, ar trebui realizat un intreg proiect care sa presupuna tehnici sociologice avansate, resursa umana si financiara insemnata, cat si alte aspecte extrem de relevante in raport cu aceste aspecte, in cadrul prezentei lucrari putem considera faptul ca desi este greu de stabilit gradul de discriminare in domeniul antreprenorial, acesta este prezent intr-un grad considerabil, dar constant abordat si in regim de scadere, prin masurile luate in acest sens.

Metodele (inovatoare) de combatere ar trebui sa vizeze, pentru a fi inovatoare, constant atat interactiunile fizice cat si cele online. Trebuie abordate toate activitatile unei afaceri (de la gandirea conceptului si pana la realizarea profitului) luand in considerare nediscriminare iar antreprenorul/managementul trebuie sa fie responsabil si implicat in realizarea acestor aspecte. Rolul inovator este dat de multitudinea abordarii de nediscriminare dar si de masuri specifice care pot ajuta atat la diseminarea informatiilor cat si la crearea unui mediu sanatos.



## V. Bibliografie

1. <https://www.antidiscriminare.ro/forme-ale-discriminarii>
2. Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii [www.cncd.ro](http://www.cncd.ro)
3. <https://www.antidiscriminare.ro/forme-ale-discriminarii>
4. Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii, Manual de Pregatire, 2012.
5. <https://ro.economy-pedia.com/11039499-entrepreneurial-capacity>
6. <https://despretot.info/antreprenor-definitie-antreprenoriat/>
7. <http://sgglegis.gov.ro/legislativ/docs/2017/03/c139w78khrn6syfg2m5j.pdf>
8. <http://asnv.ro/wp-content/uploads/2019/03/13.-Integrarea-egalitatii-pe-piata-muncii.pdf>
9. Studiu de analiza a mediului antreprenorial in Regiunea Vest - Cojocarescu Simona Maria.
10. Antreprenoriatul feminin în vestul României. Rezultate de cercetare și recomandări de politici. Dodescu, Badulescu, Giurgiu, Pop-Cohut Economie teoretică și aplicată, Volumul XVIII (2011), No. 1(554), pp. 23-46.

