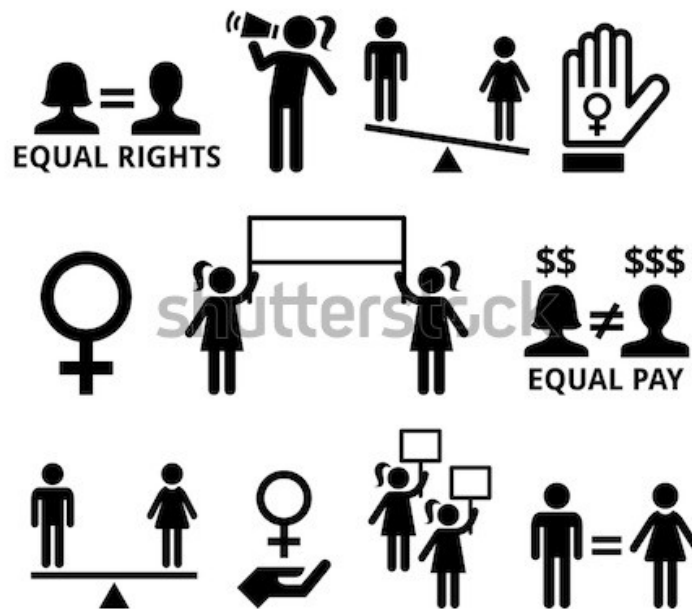


Combaterea discriminării la locul de muncă





Introducere

Toate ființele se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi", proclamă primul articol al Declarației Universale a Drepturilor Omului din 1948.

Acest material este realizat în cadrul proiectului "DIGITTEH - Creșterea competențelor prin educație digitală și creativitate - stagii de practică inovative în lalomița" POCU 633/6/14/132901.

Materialul se dorește a fi un instrument util atât pentru proaspeții absolvenți cât și pentru companii în activitatea lor de a pune în practică principiul nediscriminării și egalității de șanse la locul de muncă. Din acest material vă puteți informa despre cum se manifestă discriminarea la locul de muncă, dar și cum să vă implicați activ în lupta împotriva ei și în promovarea diversității.

1. DISCRIMINAREA- DEFINIȚII

Discriminarea este diferența de tratament a două sau mai multe persoane aflate în situații identice sau comparabile sau dimpotrivă tratarea identică a unor persoane aflate în situații diferite atât timp cât un asemenea tratament nu are nici o justificare obiectivă.

Discriminarea, ca opus al echității, este definită ca fiind practica ilegală de a trata mai puțin favorabil pe unii indivizi în comparație cu alții, din cauza că sunt diferiți ca sex, rasă, religie etc. Înseamnă a trata mai puțin favorabil un grup în comparație cu altul, pe un motiv nejustificabil.

Discriminarea se caracterizează prin reunirea a două elemente, mai precis tratarea diferită a unor persoane aflate în situații identice sau comparabile (sau, dimpotrivă, tratarea identică a unor persoane aflate în situații diferite), pe de o parte, și lipsa unei justificări obiective pentru un asemenea tratament, pe de altă parte.



Discriminarea reprezintă orice deosebire, excludere, restricții sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare. Legislația românească, în principal Constituția României, dar și legile speciale, prevăd următoarele criterii: rasa, naționalitatea, etnia, limba, religia, categoria socială, convingerile, sexul, orientarea sexuală, vârsta, handicapul, boala cronică necontagioasă, infectarea HIV, apartenența la o categorie defavorizată, alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Legislație:

Conform Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea discriminării, faptele de discriminare constituie contravenție și pot fi sancționate ca atare.

Constituția României prevede la articolul 16: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”

Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea discriminării dispune:

Art. 2 - (1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Art. 14 al Convenției Europene a Drepturilor Omului dispune: „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

Art. 1 al Protocolului nr. 12 al Convenției Europene a Drepturilor Omului precizează că „exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie asigurată, fără vreo discriminare, fondată în special pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau de orice fel, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.



Motivul care stă la baza discriminării:

Rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, apartenența la o categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, infectare HIV, boală cronică necontagioasă.

Situații în care ne putem întâlni cu discriminarea la locul de muncă

1. La recrutare și angajare

Exemplu:

Impunerea unei condiții de vârstă pentru angajarea pe postul de secretară.

Angajatorii în mod direct sau prin intermediul unor companii de recrutare a forței de muncă organizează concursuri pentru angajare. Condițiile impuse candidaților vor urmări acele cerințe profesionale și personale necesare îndeplinirii sarcinilor postului, fără a avea însă caracter discriminatoriu.

2. În stabilirea, schimbarea condițiilor de muncă, a sarcinilor la locul de muncă

Exemplu:

Un angajat despre care șefii săi cred că este homosexual este mutat din acest motiv pe un post inferior.

Aceste condiții și sarcini sunt stabilite prin fișa postului atașată contractului individual de muncă. Schimbarea lor se face cu consimțământul angajatului sau ca sancțiune disciplinară cu respectarea întregii proceduri prevăzute de Codul muncii.

3. Remunerarea - plată egală pentru muncă egală și pentru muncă de valoare egală

„Muncă de valoare egală” = „activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic”.

4. În situația persoanelor de altă religie

Exemplu:

Studentilor de confesiune adventistă ai unei instituții de învățământ superior de stat nu li se



aprobă cererea de a susține un examen în altă zi decât sâmbăta, zi în care, conform preceptelor adventiste, credincioșii sunt opriți să îndeplinească vreo activitate.

5. Formarea și perfecționarea profesională

Exemplu:

Impunerea condiției „fără obligații familiale” pentru a fi acceptat într-un program de formare continuă exclude angajatele femei, care au o familie.

Angajatorii organizează diferite sesiuni de formare continuă, la locul de muncă. Criteriile de participare la astfel de programe vor fi neutre din punct de vedere al discriminării.

6. Promovarea

Exemplu:

A prefera în vederea promovării într-un post de conducere candidații bărbați față de candidatele femei cu pregătire și experiență similară sau mai bună.

Promovarea se realizează exclusiv pe criterii de competență profesională, fără discriminare.

7. Concedierea

Sunt greu de imaginat situații în care angajatorul recunoaște că a dorit să excludă un angajat pentru că era rrom sau homosexual sau în vârstă etc.

Este însă posibil ca persoana în cauză să aducă dovezi că în fapt este vorba despre excluderea sa în mod discriminatoriu.

8. Relațiile dintre angajați

Colegii află că unul dintre ei are un copil infectat HIV, motiv pentru care îl evită pe părintele în cauză.

Discriminarea poate interveni și în relațiile dintre colegi, pe orizontală.

9. Relațiile cu clienții

Clienții de etnie romă vor fi tratați cu solitudine. În relațiile cu clienții, angajații se poartă respectuos. Într-un astfel de comportament este inclus și tratamentul nediscriminatoriu al



clienților sau partenerilor de afaceri.

2. Formele discriminării

Conform Ordonanței nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea discriminării discriminarea poate îmbrăca diverse forme:

DISCRIMINAREA DIRECTĂ

Discriminarea directă constă în excluderea unei persoane sau categorii de persoane de la beneficiul unui anumit drept datorită unei caracteristici a acelei persoane sau categorii de persoane.

Exemple:

1. Angajații unui restaurant sau magazin refuză să servească o anumită persoană pentru că aparține unui grup etnic.
2. Anunțul pentru angajarea pe un anumit post se adresează doar candidaților de sex masculin.
3. Spitalul refuză să interneze un bolnav sau nu-i acordă un tratament necesar unui pacient deoarece acesta aparține unei minorități.

DISCRIMINAREA INDIRECTĂ

Discriminarea indirectă constă în excluderea unei persoane sau categorii de persoane de la beneficiul unui anumit drept prin folosirea unor criterii aparent neutre.

Exemplu:

Anunțul pentru angajarea pe postul de femeie de serviciu este condiționat de prezentarea unei diplome de bacalaureat. Se poate argumenta că, sub aparența unui criteriu aparent obiectiv (diploma de bacalaureat), se urmărește excluderea unei anumite categorii de candidați, ca de exemplu femeile de origine Romă sau cele provenind din mediul rural care, conform statisticilor, au mai puține șanse de a obține o diplomă de bacalaureat. Mai mult, condiția diplomei de bacalaureat nu poate fi justificată obiectiv prin raportare la fișa postului unei femei de serviciu care trebuie să presteze o muncă necalificată.

HĂRȚUIREA

Hărțuirea constă în crearea unui cadru intimidant, ostil sau degradant îndreptat împotriva

unei persoane sau categorii de persoane datorită unei caracteristici a acelei persoane sau grup de persoane. Hărțuirea presupune din partea autorului discriminării un comportament cu caracter repetitiv.

Exemplu:

Un angajator adoptă un comportament jignitor la adresa unui angajat care provine dintr-o anumite zonă a țării. Acest comportament are caracter repetat, este adoptat în colectiv și se traduce prin remarci ofensatoare, glume sau șicane legate de anumite presupuse caracteristici sau defecte ale locuitorilor acelei zone.

VICTIMIZAREA

Victimizarea reprezintă un tratament advers venit ca o reacție la o inițiativă a persoanei de a-și valorifica pe cale legală dreptul de a nu fi supus discriminării.

Exemplu:

Un deținut formulează o plângere împotriva personalului penitenciar prin care susține că a fost victima discriminării. În urma rezolvării favorabile a plângerii sale, personalul penitenciar îl supune unui tratament și mai grav, ca pedeapsă pentru inițiativa sa.

ATINGEREA ADUSĂ DEMNITĂȚII PERSOANEI

Orice manifestare publică ce are ca rezultat atingerea demnității persoanei și care este motivată de apartenența acelei persoane la o anumită categorie constituie discriminare.

Exemplu: În timpul orei, un profesor se adresează unui elev cu o dizabilitate fizică cu apelativul „handicapatule”.



Se observă că în toate exemplele de mai sus, cazurile de discriminare se caracterizează prin reunirea celor două elemente:

- 1) existența unui tratament diferit în situații identice sau similare (sau tratarea identică în situații diferite);



2) lipsa unei justificări obiective pentru un astfel de tratament.

Mai trebuie adăugat că măsurile fondate pe apartenența unei persoane sau categorii de persoane la o categorie, dar care au ca scop protejarea specială a acestora nu constituie fapte de discriminare și care nu pot fi (și nu trebuie) sancționate. Este vorba de discriminarea pozitivă care este permisă și posibilă.

Exemplu:

La admiterea în învățământul liceal sau superior, candidații aparținând unei anumite categorii sociale beneficiază de locuri speciale sau de condiții mai favorabile.

3. De ce e important să vorbim despre discriminarea la locul de muncă?

A fost adoptată o legislație specială

Legislația generală în domeniul antidiscriminării și egalității de șanse constă în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare modificată și republicată în Monitorul Oficial nr.99 din 8 februarie 2007.

În domeniul egalității de șanse pe criteriul de gen se aplică Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, actualizată până la data de 11 ianuarie 2007.

Au fost înființate și funcționează instituții specializate

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării
Piața Valter Mărăcineanu nr.1-3, 010155 București, sector 1
tel.: 021 312 65 79, fax: 021 312 65 78
website: www.cncd.org.ro
e-mail: cncd@cncd.org.ro(se pot face și sesizări online)

Agencia Națională pentru Egalitate de Șanse
B-dul Ghe. Magheru nr. 6-8, Et. 5, 010332, București, sector 1
tel.: 021 316 20 44, fax: 021 316 20 43
website: www.anes.ro
e-mail: informatii@anes.ro



Cerințele impuse României de către UE

Nediscriminarea și egalitatea de șanse se află printre prioritățile Uniunii Europene.

Una dintre cele 10 priorități de acțiune prevăzute de Strategia europeană de la Lisabona referitoare la domeniul ocupării forței de muncă este asigurarea egalității de șanse pentru femei și bărbați în sfera relațiilor de muncă.

În **Documentul de poziție al României** se precizează la capitolul 13 - Politici sociale și de ocupare a forței de muncă, subcapitolul Egalitatea de șanse și de tratament: necesitatea informării și instruirii partenerilor sociali (sindicate, patronate) cu privire la promovarea și respectarea principiului egalității de șanse și nediscriminării.

6 pericole care ne amenință dacă permitem discriminarea la locul de muncă

1. Discriminarea costă „la buzunar”

Atât săvârșirea unor fapte de discriminare, cât și tolerarea lor în cadrul firmei poate duce la:

- plata amenzii aplicată de CNCD (între 400 și 8000 RON),
- plus plata de despăgubiri civile pentru daune materiale sau morale acordate de instanța civilă persoanei discriminate.

2. O condamnare pentru discriminare poate însemna „publicitate negativă”. Aceasta costă

3. Poate scădea productivitatea angajatului

De cele mai multe ori acesta are de suferit emoțional, psihic sau chiar fizic, este exclus din echipă, marginalizat. Tendința angajaților angrenați în astfel de conflicte este de a părăsi locul de muncă, situație de multe ori mai costisitoare pentru angajator.

4. Se pot pierde clienți

Dacă persoana expusă discriminării este un client, atunci aceasta va renunța la serviciile firmei, iar împreună cu ea ar putea să plece și alții.

5. Poate scădea productivitatea personalului

Colectivul de angajați are de suferit din excluderea unui membru care ar fi putut altfel să contribuie la dezvoltarea lui. Timpul care în mod normal ar trebui dedicat recreerii sau lucrului este deseori pierdut cu discuții minore sau chiar cu conflicte exacerbate, în loc să existe încredere și înțelegere între colegi.



6. Mediul de lucru are de suferit

Conflictele, suspiciunile, discuțiile, excluderea a unor membri, pierderea încrederii în colegi și în superiori, nemulțumirea, îngreunarea comunicării - ele pot apărea odată cu prezența unor situații de discriminare la locul de muncă.

Efectele negative ale discriminării

Discriminarea poate avea un impact negativ semnificativ asupra victimelor vizând starea socială și economică, bunăstarea și sănătatea. Experiențele privind actele de discriminare au dus la concluzia că acestea pot fi asociate la nivel individual, prin prisma efectelor, cu simptome legate de stres și depresie. Discriminarea nu are un efect amenințător doar asupra victimelor, ci și asupra întregii societăți în general, ducând la disfuncționalități economice, la denaturarea concurenței între firme și la subminarea coeziunii sociale.

Oamenii care au experiența umiltoare a discriminării sunt afectați într-o multitudine de forme și, de regulă, nu doresc să abordeze aceste probleme în public. Chiar dacă pentru unele persoane discriminarea a devenit o experiență de zi cu zi, ele nu sunt dispuse să ia unele măsuri, cum ar fi de exemplu să depună plângeri la organismele statului.

Faptul că victimele discriminării nu sunt dispuse să acționeze în justiție nu înseamnă că experiența lor nu le va afecta comportamentul. Un comportament tipic de răspuns la diferite forme de discriminare constă în adoptarea unei strategii de evitare prin care persoana în cauză încearcă, cu buna știință sau nu, să evite situațiile în care ar putea exista riscul de a fi discriminați.

Exemplu:

O persoană care adoptă o astfel de strategie va solicita numai locuri de muncă pentru care există în general o concurență mai mică, mai prost plătită. Aceste restricții auto-impuse pot fi "eficiente" în diminuarea probabilității de a fi discriminat, dar limitează în mod sever șansele acestora de a se realiza.

De asemenea, oameni care nu au experiență, dar care sunt conștienți de existența discriminării larg răspândite împotriva membrilor lor de grup, pot de asemenea să se angajeze în astfel de strategii de evitare, devenind mai puțin preocupați de obținerea unor abilități sau de achiziționarea cunoștințelor. Din aceste considerente, discriminarea limitează șansele de realizare, perpetuează prejudecățile și susțin disparitățile sociale și economice.

La nivel social, discriminarea generează un cerc vicios în care diferite forme de discriminare

duc la acumularea de situații de dezavantajare a unor grupuri de către altele, la sporirea distanței sociale între indivizi, la întărirea stereotipurilor negative, ceea ce contribuie la creșterea pe mai departe a probabilității de discriminare.

Analiza formelor concrete de discriminare în funcție de sfera de cuprindere este redată în tabelul următor.

Efectele negative ale discriminării

	Sfera de cuprindere	Formele concrete
A.	La nivel individual	<ul style="list-style-type: none"> • Performanțe scăzut; • Lipsa motivației; • Satisfacție profesională scăzută; • Neimplicarea; • Sentimente de vinovăție; • Diminuarea încrederii în sine; • Neintegrarea în grupul de lucru; • Părăsirea organizației.
B.	La nivelul grupului	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicare deficitară și individualism; • Apariția situațiilor conflictuale; • Încurajarea stereotipurilor; • Competiție neproductivă; • Productivitate / eficiență diminuată; • Slabă dezvoltare și/sau nematurizarea grupului.
C.	La nivelul companiei	<ul style="list-style-type: none"> • Fluctuație crescută și creșterea costurilor de recrutare și integrare; • Segregarea în interiorul organizației; • Pierderea talentelor; • Imagine negativă a organizației (stigmatul); • Accesul dificil la resurse de calitate.
D.	La nivelul comunității	<ul style="list-style-type: none"> • Neintegrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, a persoanelor de etnie romă etc. • Costuri mari pentru acoperirea serviciilor sociale de suport al persoanelor neintegrate în muncă; • Costuri mari pentru acoperirea serviciilor de sănătate; • Costuri mari ale proiectelor care promovează diversitatea; • Menținerea atitudinilor discriminatorii și a stigmatizării.

*** Sursa: Prof. dr. Panaite Nica, conf. dr. Daniela Corodeanu Agheorghiesei, *Conflicte și etică în managementul resurselor umane. Partea a II-a. Etica în managementul resurselor umane. Suport de curs destinat cursanților de la programele de Studii Aprofundate MRU și Master MDRU, Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, Universitatea Alexandru Ioan Cuza, 2009*

Ce putem face în practică, în compania noastră?



www.shutterstock.com - 654174088

Discriminarea în domeniul muncii poate lua forme diferite în funcție de momentul în care poate avea loc: la recrutare și angajare, pe parcursul relațiilor de muncă prin: stabilirea unor condiții aparent neutre, dar care au un efect disproporționat asupra unui grup de persoane, hărțuire, stabilirea discriminatorie a unor condiții dezavantajoase în ceea ce privește

regimul de lucru, promovarea sau drepturile salariale sau drepturi conexe, neîndeplinirea obligației de acomodare rezonabilă a persoanelor cu dizabilități, instigarea la discriminare sau tratamentul discriminator prin încheierea relațiilor de muncă

Nediscriminarea și prețuirea diversității nu trebuie privite doar ca obligații ale statului. Aceste valori sociale ar trebui să fie incluse în cultura organizațională a tuturor angajatorilor din România. Astfel, ele ar deveni familiare angajaților care ar putea să le practice la rândul lor în societate.

Rolul managerului

Decizia privind adoptarea unor politici de combatere a discriminării la locul de muncă aparține conducerii. Impactul are loc pe mai multe paliere precum:

Imagine

Constă într-un mesaj către exterior, de prețuire a unor valori sociale.

Relații umane

Presupune introducerea valorilor precum nediscriminarea, egalitatea de șanse, prețuirea diversității în cultura organizațională, ceea ce implică angajarea fiecărui membru al personalului să creadă în ele și să le respecte.



Financiar

Presupune alocarea unor resurse financiare pentru a susține în practică măsuri concrete de tipul: includerea unor atribuții speciale pentru unii angajați, acțiuni de informare și formare a personalului, evenimente de promovare, adaptarea mediului de lucru pentru a putea fi accesibil persoanelor cu dizabilități.

Juridic

Obligația de a avea un comportament nediscriminatoriu la locul de muncă constituie „legea internă”. Companiile includ o astfel de obligație în documentele interne și stabilesc mecanisme interne de mediere și proceduri disciplinare.

Pentru a avea credibilitate în fața întregului personal, în fața clienților și a partenerilor, persoanele care se află în poziții de conducere oferă exemplul lor de comportament nediscriminatoriu. Ele tratează cu seriozitate și cu interesul cuvenit întreaga problemă pro diversitate.

Rolul responsabilului de resurse umane

După ce decizia de adoptare a politicilor și măsurilor a fost luată, responsabilul de resurse umane:

- contribuie la procesul de formulare a textelor,
- le înscrie în documentele interne,
- le popularizează în rândul angajaților,
- contribuie la asimilarea de către personal a acestor valori ca parte a culturii organizaționale,
- se implică în cadrul mecanismelor interne de soluționare a unor eventuale plângeri cu privire la pretinse comportamente discriminatorii.

Adoptarea unei politici de combatere a discriminării și promovare a diversității în compania dumneavoastră

NO TO RACISM

**STOP
DISCRIMINATION**

**SAY
NO
TO
RACISM**

În spiritul egalității între diferite grupuri expuse discriminării și aplicării legislației române antidiscriminare, companiile ar putea opta pentru adoptarea unei declarații care să vizeze toate criteriile de discriminare.

Exemplu:

”Ne angajăm ca în cadrul firmei noastre să promovăm diversitatea și să luptăm împotriva discriminării pe orice criteriu precum: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată.”

„ Cu toate că recunoaștem și respectăm diferențele culturale considerăm că muncitorii noștri trebuie angajați pe baza abilității lor de a presta munca respectivă și nu pe baza caracteristicilor personale sau credințelor lor. Vom prefera partenerii de afaceri care împărtășesc și eiaceastă valoare.” (Levi-Strauss & co)

Sfera de aplicare a politicii respective poate fi generoasă - relațiile între angajați, între angajator și angajați, relațiile cu clienții, cu partenerii de afaceri - sau poate fi mai restrânsă vizând doar unul dintre aceste domenii.

Având în vedere că legea română garantează nediscriminarea și egalitatea în fața legii în toate domeniile vieții sociale, companiile ar putea să îmbrățișeze o sferă mai largă de relații în care sunt implicate.

Exemplu:

Organizația noastră prețuiește diversitatea în cadrul echipei. Fiecare individ, indiferent de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată este apreciat și tratat în mod egal în relațiile de muncă și în relațiile între colegi. Clienții noștri sunt respectați, iar serviciile noastre li de adresează tuturor în mod nediscriminatoriu pe orice criteriu prevăzut de lege. În contractele pe care le încheiem, apreciem ca partenerii noștri de afaceri să împărtășească aceleași valori privind diversitatea și egalitatea în drepturi.

Anumite organizații pot găsi oportun să acorde o atenție specială combaterii discriminării și promovării egalității de șanse pe un anumit criteriu.



Exemple:

Adaptarea tuturor căilor de acces ale locului de muncă pentru a fi ușor accesibile persoanelor cu dizabilități.

Scoaterea la concurs a unor posturi în care se preferă candidații care au o dizabilitate.

Organizarea unor sesiuni de instruire a personalului cu privire la drepturile minorităților sexuale.

În cadrul unei comunități unde din punct de vedere statistic există numeroase familii de rromi în care femeile nu au un loc de muncă, o organizație poate să promoveze o inițiativă proprie prin care acordă burse de studiu pentru femei de etnie rromă, cu posibilitatea ca după încheierea studiilor să obțină un loc de muncă în cadrul firmei.

După luarea deciziei la nivelul managementului în sensul angajării în promovarea acestor valori, urmează pasul firesc: transpunerea acestui angajament într-un mesaj care să fie transmis unor grupuri țintă. Politica trebuie să fie cunoscută, înțeleasă și însușită de diferite grupuri. Mesajul și modalitatea de transmitere a acestuia diferă în funcție de grupul vizat. Unele doresc să țină o astfel de politică pentru ele, să nu o facă publică.

Sunt însă multe companii care aleg să își promoveze public politica antidiscriminare și prodiversitate: în materialele de autoprezentare, în materialele publicitare pentru anumite produse sau servicii, în contractele pe care le încheie, în general în discursul lor public sau cu ocazia diferitelor acțiuni prin care se adresează publicului.

Adoptarea unor reguli de conduită nediscriminatorie

Următorul pas după concretizarea angajamentului la nivelul politicii antidiscriminare și prodiversitate constă în dezvoltarea acestor principii generale în reguli concrete de comportament nediscriminatoriu, ce vor fi cunoscute și practicate de angajați la locul de muncă.

Regulile sunt asamblate de obicei în documente de tipul: cod de etică, regulament, cod de conduita e.t.c.

Odată aduse la cunoștința angajaților, prevederile lor devin obligatorii pentru aceștia și pentru angajator. Nerespectarea lor poate duce la aplicarea de sancțiuni, corespunzător cu reglementările stabilite. Procedura de sancționare respectă strict prevederile corespunzătoare din Codul muncii.

Regulile de conduită nediscriminatorie se introduc:



- a. fie sub formă de clauze în cadrul unui document mai amplu, care vizează mai multe aspecte ale normării comportamentelor la locul de muncă,
- b. fie se constituie într-un document separat.

Recomandări de acțiune pentru o mai bună prevenire și combatere a fenomenului discriminării pe piața muncii.

Crearea unor politici eficiente la locul de muncă. Indiferent dacă este vorba despre o întreprindere mică având aproximativ 10 angajați sau de una mare, cu mii de angajați, este vital ca personalul să cunoască informațiile de care are nevoie pentru a-și putea îndeplini atribuțiile cât mai bine. Același lucru este valabil și pentru a asigura locuri de muncă în care să existe coeziune și productivitate, în care să nu apară cazuri de discriminare sau intimidări.

Un pas inițial important constă în dezvoltarea unei politici din care să reiasă foarte clar că la respectivul loc de muncă nu sunt tolerate discriminarea și intimidarea. Este important ca toți angajații (inclusiv contractori și alte categorii de personal, plătit sau neplătit) să fie familiarizați cu respectivele politici.

Politica unei companii sau instituții poate fi afișată:

- pe avizierele din spațiile de lucru;
- inclusă cu “fluturași” de salarii;
- discutată la ședințele cu personalul;
- postate pe intranetul companiei.

Dacă este vorba de o companie care furnizează bunuri sau servicii, politica acestei companii ar trebui să precizeze clar faptul că este ilegală discriminarea sau hărțuirea clienților sau a persoanelor cu care există relații de afaceri. În aceste cazuri atât compania cât și individul în cauză ar putea fi răspunzător din punct de vedere legal pentru orice act de discriminare sau de hărțuire.

În cele ce urmează vom prezenta câțiva pași ce trebuie urmăriți pentru implementarea unui program eficient pentru eliminarea discriminării și hărțuirii la locul de muncă:

- dezvoltarea unei politici și proceduri pentru a furniza informații și soluții în vederea evitării apariției unor situații de hărțuire și discriminare la locul de muncă;
- difuzarea politicii și a procedurilor în mod regulat;
- asigurarea condițiilor ca managerii și supraveghetorii să discute față în față cu personalul pentru diseminarea politicii și a procedurilor;
- asigurarea instrucției pentru manageri și supraveghetori pentru a-i ajuta în



UNIUNEA EUROPEANĂ



- identificarea comportamentului ilegal sau inacceptabil la locul de muncă;
- asigurarea faptului că managerii și supraveghetorii vor comunica și vor răspunde adecvat în situația în care observă sau li se raportează astfel de comportamente;
- promovarea corectă a practicilor de la locul de muncă în rândul tuturor categoriilor de personal.

Managerii vor avea multe beneficii în cazul în care participă la sesiuni interactive de instruire, cu materiale scrise furnizate ca documente de suport, însă accentul trebuie pus pe comunicarea față în față. Orice program de succes are nevoie de experți instruiți să intervină atunci când managerii și supraveghetorii nu au nivelul de expertiză necesar pentru a întreprinde acțiuni de remediere a situației sau când sunt ei înșiși implicați fiind vinovați de comportament inadecvat. Procedurile care vor fi adoptate trebuie să țină cont de acest lucru.

Recomandări pentru prevenirea discriminării și hărțuirii:

- obținerea sprijinului la nivel înalt (de la managerul general și conducerea companiei) pentru punerea în aplicare a unei strategii cuprinzătoare pentru abordarea discriminării și hărțuirii;
- realizarea unui document scris - obținut în urma consultărilor cu personalul sau cu sindicatul - reprezentând politica prin care se interzice discriminarea și hărțuirea;
- consultarea părților interesate, inclusiv a personalului, organizațiilor patronale, a sindicatelor, asociațiilor profesionale, a agențiilor naționale anti discriminare, pentru realizarea politicilor anti discriminare sau anti hărțuire;
- distribuirea și promovarea regulată a acestei politici la toate nivelurile organizației sau companiei; • traducerea respectivei politici în limbile străine relevante, acolo unde este necesar, pentru a fi accesibilă pentru toți angajații;
- discutarea și aplicarea respectivei politici de manageri și supraveghetori la ședințele cu personalul (comunicarea verbală este deosebit de importantă mai ales în locurile de muncă în care nivelul de educație a personalului este scăzut);
- inclusiunea informațiilor despre această politică (și alte informații relevante cu privire la discriminare și hărțuire la locul de muncă) ca parte standard a introducerii la noul loc de muncă a personalului nou angajat;
- revizuirea periodică a politicii pentru a se asigura că funcționează în mod eficient și conține informații actualizate;
- afișarea la avizier în zonele de lucru și distribuirea de broșuri relevante (acestea pot fi obținute de la agențiile de stat și / sau organizații sindicale);
- organizarea de cursuri pentru toți managerii cu privire la rolul lor în asigurarea unui loc de muncă fără discriminare și hărțuire;
- asigurarea că managerii adoptă o conduită profesională adecvată, în orice moment;
- inclusiunea unor mecanisme de responsabilitate în descrierile posturilor pentru

manageri;

- asigurarea faptului că în criteriile de selecție pentru posturile de conducere este inclusă cerința ca managerii să posede o înțelegere demonstrată și capacitatea de a face față problemelor legate de discriminare și de hărțuire, ca parte a responsabilității în ceea ce privește resursele umane - competențele în acest domeniu pot fi testate la interviurile de selecție;
- verificarea faptului că managerii își îndeplinesc responsabilitățile prin scheme de evaluare a performanțelor;
- organizarea pentru personal a unor sesiuni de creștere a gradului de conștientizare a problemelor legate de discriminare și hărțuire;
- eliminarea de la locul de muncă a oricăror calendare, publicații, afișe și alte materiale ofensatoare, de natură explicit tendențioase sau pornografice;
- dezvoltarea unei politici prin care să fie interzisă utilizarea necorespunzătoare a tehnologiei informatice, cum ar fi e-mail, imagini pe ecranul PCului sau pe Internet.

Strategii antidiscriminatorii

Recomandări de acțiune pentru o mai bună prevenire și combatere a fenomenului discriminării.

1. Dezvoltarea parteneriatului public-privat pentru prevenirea și combaterea discriminării.

Mecanismele de suport pentru victimele discriminării trebuie să se dezvolte atât la nivel central, cât mai ales la nivel local acolo unde colaborarea instituțiilor publice și private este vitală pentru dezvoltarea de acțiuni specializate și eficiente în prevenirea și combaterea tratamentului diferențiat îndreptat împotriva diferitelor grupuri și sub-grupuri sociale.

Mai mult decât atât, cunoscând problemele specifice ale grupurilor și sub-grupurilor existente pe plan local, reprezentanții autorităților locale se plasează într-o poziție cheie pentru modelarea acțiunilor de prevenire și combatere a discriminării în acord cu structura populației și formele specifice de discriminare din zonă.

2. Sinergizarea eforturilor tuturor instituțiilor publice existente la nivel local cu rol în prevenirea și combaterea discriminării și a consecințelor acesteia.

Dezvoltarea unor acțiuni eficiente de prevenire și combatere a fenomenului discriminării nu poate avea loc în absența unei implicări sinergice a tuturor instituțiilor publice cu responsabilități în domeniul prevenirii și combaterii discriminării la nivel local.



Colaborare reală și eficientă a instituțiilor cu rol în reducerea discriminării pe diferitele criterii va favoriza dezvoltarea unor acțiuni suport focalizate pe grupuri aflate la intersecția a două sau mai multe dimensiuni de discriminare și reducerea incidenței formelor lor specifice de discriminare.

3. Întărirea cooperării între ANES și CNCJ în scopul identificării celor mai bune modalități de operaționalizare și implementare a conceptului discriminării.

Dificultățile de operaționalizare și implementare a conceptului discriminării reclamă o implicare sinergică a celor două instituții centrale cu rol în prevenirea și combaterea discriminării în scopul unei mai bune valorificări a pașilor care au fost făcuți până în prezent în această direcție și a dezvoltării instituționale viitoare.

4. Stimularea dezvoltării societății civile la nivel local.

Dacă am spus că autoritățile locale ocupă o poziție cheie pentru dezvoltarea acțiunilor de prevenire și combatere a discriminării, instituțiile societății civile la nivel local au rolul important de a facilita implementarea unor astfel de acțiuni suport, precum și a aduce acel plus de cunoaștere necesar acțiunilor specializate.

De asemenea, colaborarea acestor instituții existente la nivel local va determina eficientizarea mecanismelor de suport adresate victimelor discriminării.

5. Dezvoltarea mecanismelor de reprezentare a grupurilor defavorizate la nivelele de decizie și administrative.

O mai bună reprezentare a intereselor grupurilor defavorizate la diferitele nivele de decizie și administrative va conduce la o mai bună fundamentare și focalizare a politicilor și programelor proiectate, precum și la creșterea șanselor de succes a implementării acestora.

De asemenea, dezvoltarea mecanismelor de reprezentare a diversității existente în interiorul anumitor grupuri defavorizate va determina o mai bună adresare a formelor specifice de discriminare subsumate discriminării.

6. Sensibilizarea și formarea personalului serviciilor publice și a reprezentanților mass-media pentru promovarea și aplicarea principiului egalității de șanse pentru toți.

O mai bună cunoaștere a principiului egalității de șanse pentru toți alături de o mai bună înțelegere a importanței implementării sale în activitatea curentă a acestor servicii publice va reduce incidența actelor de discriminare. De asemenea, responsabilizarea mass-



media pentru a implementa principiul nediscriminării în procesul de informare și formare de opinii va conduce la combaterea stereotipurilor negative asociate unor grupuri și la creșterea toleranței în rândul populației din România.

7. Intensificarea campaniilor de conștientizare la nivelul populației privind cauzele, incidenta și implicațiile actelor de discriminare.

O mai bună conștientizare a cauzelor, formelor variate și a efectelor pe termen scurt și lung asociate discriminării, va capacita indivizii în a recunoaște și gestiona mai bine situațiile de discriminare.

De asemenea, astfel de campanii vor determina reducerea distanței sociale față de diferitele grupuri și, chiar, a incidenței tratamentului diferențiat din locurile publice îndreptat împotriva membrilor acestora.

Mai mult decât atât, trebuie să fie dezvoltate campanii de conștientizare care să se refere și la grupuri defavorizate mai puțin vizibile în societate, dar față de care distanța socială este mult mai accentuată, precum și la grupuri aflate la intersecția diferitelor dimensiuni de discriminare. În plus se recomandă ca aceste campanii să conțină și componente menite să combată tendințele de auto-culpabilizare sau rușine ce apar la nivelul victimelor discriminării.

8. Intensificarea campaniilor de informare cu privire la cadrul legal și instituțional de prevenire și combatere a discriminării.

O mai bună cunoaștere a mecanismelor instituționale și legale de prevenire și combatere a actelor de discriminare va capacita indivizii victime ale acestora să își apere drepturile pe cale formală, în condiții de maxima protecție a intereselor lor.

9. Responsabilizarea partenerilor sociali, cu precădere a sindicatelor, pentru prevenirea și combaterea discriminării pe piața muncii.

Discriminarea pe piața muncii are rol de a marginaliza indivizii și de a crește gradul lor de vulnerabilitate în fața discriminării din celelalte domenii ale vieții sociale. În aceste condiții, responsabilizarea partenerilor sociali pentru acțiunea în scopul promovării și implementării principiului egalității de șanse pentru toți atât la angajare, cât și la locul de muncă este vitală pentru prevenirea și combaterea discriminării.

10. Stimularea cercetării științifice asupra cauzelor, formelor și implicațiilor discriminării.



Dezvoltarea cercetării cantitative și calitative în domeniu va aduce dezvoltarea unui cadru conceptual adecvat acestei problematici atât de complexe, precum și rafinarea abordărilor metodologice pentru surprinderea și evaluarea celor mai variate și ascunse cauze, forme și efecte ale discriminării. Mai trebuie spus că numai rezultatele studiilor și cercetărilor pot pune în evidență evoluțiile înregistrate la nivelul cauzelor și formelor de manifestare ale discriminării mai ales în contextul unei societăți caracterizate, din ce în ce mai mult, de fenomenul globalizării ce aduce implicații multiple și complexe. Rezultatele studiilor și cercetărilor trebuie să se afle la baza unei mai bune fundamentări și focalizări a politicilor și programelor de intervenție pentru prevenirea și combaterea discriminării.



Bibliografie:

- Ghid privind egalitatea de gen în dezvoltarea politicilor de angajare:
<http://www.promoveazafemeia.com/index.php/ro/resurse/ghiduri-pentru-egalitate-de-sanse>
- Combaterea discriminării la locul de muncă - ghid de bune practici pentru companii:
<http://www.fundatia.ro/mara/sites/default/files/Combaterea%20discriminarii%20la%20locul%20de%20munca.pdf>
- Discriminarea multiplă în România -
<http://www.incsmps.ro/documente/Microsoft%20Word%20%20discriminare.pdf>
- Ce pot face dacă sunt discriminat?
http://www.apador.org/publicatii/brosura_discriminare.pdf
- http://www.incluziunesociala.ro/upls/142_Curs_seria_H_Final.pdf
- Strategia antidiscriminare:
http://www.incluziunesociala.ro/upls/142_Curs_seria_H_Final.pdf
- Egalitatea de șanse și discriminarea: <http://caravanacarierei.bns.ro/wp-content/uploads/sites/2/2012/12/Egalitatea+de+sanse+si+discriminarea.pdf>
- Educația interculturală și anti-discriminare:
http://www.iscj.ro/crei/crei/pdfeuri/formare/ghidurile%20Phare%202001/%5Beducatie_interculturala%20si%20anti-discriminare%5D.pdf
- <http://www.antidiscriminare.ro/forme-ale-discriminarii>
- <http://www.cncd.org.ro/>

Expert inovare sociala

Balaciu Marioara