

## STRATEGII ANTIDISCRIMINATORII

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.

### 1. Discriminarea la angajare se poate realiza prin:

A. plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea unor condiții sau criterii care exclud sau favorizează anumite persoane fără o justificare rezonabilă. Dacă condițiile nu sunt necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de lucru pentru postul respectiv, ele vor fi considerate ca nejustificate.

#### Exemplu:

Impunerea unei condiții de vârstă sau sex pentru angajarea pe postul de secretar/secretară. Unele condiții, deși la prima vedere pot părea discriminatorii, pot fi justificate.

#### Exemplu:

Un angajator poate solicita ca la un concurs să se prezinte doar femeii, dacă postul scos la concurs este acela de actriță într-un film, nu și dacă postul e unul de contabil, consilier juridic, secretar, asistent, bucătar - poziții pentru care sexul angajatului nu este relevant.

B. refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei atunci când este determinată de apartenența persoanei la un criteriu protejat sau punerea de întrebări în timpul

Protejeaza mediul inconjurator!-Gandeste-te la mediu inainte de a printa  
Protect the enviroment! Are you sure you need to print this ?

interviului de angajare referitoare la unele caracteristici ale persoanei care nu sunt relevante pentru funcția scoasă la concurs.

**Exemplu:**

Ar putea constitui discriminare situația în care candidatul rom se prezintă la concurs și chiar dacă are profil similar sau mai bun decât cel al persoanei angajate în final, nu este angajat doar datorită etniei sale. În timpul interviului de angajare nu pot fi puse întrebări legate de caracteristicile protejate de lege (rasă, religie, orientare sexuală etc.), starea matrimonială, starea de sănătate, dacă potențialul angajat are sau intenționează să aibă copii. Întrebări legate de dizabilitate sau starea de sănătate ar putea fi permise însă atunci când sunt adresate pentru a identifica care sunt nevoile speciale ale candidatului pentru a putea asigura acomodarea sa.

**2. Discriminarea pe parcursul relațiilor de muncă poate consta din:**

A. refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională sau de promovare a acestora sau distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, schimbarea nejustificată a condițiilor de muncă (detașarea, transferul).

**Exemplu:**

Politica de resurse umane a oricărei instituții sau companii ar trebui să stabilească transparent și nediscriminatoriu criteriile de promovare sau de participare în programe de formare profesională, exclusiv în baza competenței profesionale.

**Exemplu:**

Preferința de a promova în pozițiile de conducere doar candidații bărbați sau acceptarea în cursurile de formare profesională doar „persoanele fără obligații familiale” (de obicei femei), constituie discriminare.

B. remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de muncă, faptă care este interzisă nu numai de Legea privind asigurarea egalității, ci și de Codul Muncii. Principiul aplicabil este acela de plată egală pentru muncă egală și nu pentru muncă de valoare egală.

C. discriminarea indirectă poate să apară atunci când prin stabilirea unor norme aparent neutre și care sunt aplicabile tuturor, o anumită categorie de angajați este

Protejeaza mediul inconjurator!-Gandeste-te la mediu inainte de a printa  
Protect the environment! Are you sure you need to print this ?



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

afectată în mod disproporționat.

### Exemplu:

Poate constitui discriminare indirectă obligarea tuturor angajaților să lucreze duminică, fără a permite modalități de acomodare a angajaților care din motive religioase nu pot lucra duminică (sau sâmbătă în cazul Adventiștilor de Ziua a 7-a sau după sabat în cazul evreilor).

- D. hărțuirea este tratamentul degradant, atingerea adusă demnității persoanei prin realizarea unui mediu de lucru ostil chiar de către angajator sau de către colegi în condițiile în care angajatorul nu ia măsuri pentru oprirea faptelor de hărțuire.

### Exemplu:

Lipsa de intervenție a angajatorului atunci când angajații jignesc și tratează nedemn pe un coleg pentru că este femeie, homosexual, aparține unei minorități religioase sau etnice sau după ce află că copilul acestuia are o anumită dizabilitate. Poate fi considerată ca hărțuire și adresarea unor glume cu conotații sexuale, postarea unor afișe cu conținut pornografic, circularea unor mesaje cu conținut ironic, utilizarea de cuvinte jignitoare în legătură cu un anumit grup de persoane, categorie căreia îi aparține și angajatul respectiv. Testul în acest caz este că orice comportament nedorit care aduce atingere demnității angajaților poate fi definit ca hărțuire.

- E. instigarea la discriminare constă din orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane, dată fiind apartenența reală sau prezumată a terțului la o categorie protejată de lege.

### Exemplu:

Încurajarea angajaților să hărțuiască angajatele mai tinere sau să dea afară din sediu un posibil client de etnie romă sunt sancționabile ca instigare la discriminare.

- F. eșecul de a lua măsuri de acomodare, de a întreprinde modificări sau adaptări necesare și adecvate pentru a asigura exercitarea drepturilor de către persoanele cu dizabilități sau a persoanelor cu nevoi speciale în condiții de egalitate cu ceilalți, atunci când astfel de modificări nu impun o sarcină disproporționată sau nejustificată, poate fi sancționat ca discriminare în forma neasigurării acomodării

Protejeaza mediul inconjurator!-Gandeste-te la mediu inainte de a printa  
Protect the enviroment! Are you sure you need to print this ?





UNIUNEA EUROPEANĂ

rezonabile.



Instrumente Structurale  
2014-2020

Exemplu:

Acomodarea poate implica montarea unei rampe de acces în clădire pentru un angajat utilizator de scaun rulant, achiziționarea unui soft care să permită utilizarea calculatorului de persoane cu dizabilități de vedere, asigurarea unei pauze de prânz pentru angajații cu diabet sau al căror tratament medical presupune hrana la ore fixe, prevederea unui regim adaptat mamei care alăptează.

G. La încheierea relațiilor de muncă discriminarea poate să apară în forma concedierii abuzive.

Exemplu:

Pentru că angajatul „nu se încadrează în colectivul de lucru dinamic” (este prea în vârstă), deși încă îndeplinește toate condițiile legale pentru continuarea activității. Un alt exemplu ar fi concedierea unei angajate pentru că este însărcinată.

H. Va fi sancționată și încercarea de răzbunare a angajatorului asupra angajaților care au depus plângeri sau au depus mărturie în cazurile de pretinse fapte de discriminare. Astfel concedierea unui angajat sau refuzarea promovării, neacordarea concediului de odihnă, șicanarea la locul de muncă după ce acesta a depus o plângere sau după ce a participat ca martor într-un caz de discriminare împotriva angajatorului se numește victimizare, faptă definită și sancționată corespunzător de Legea privind asigurarea egalității.

## 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

Protejeaza mediul inconjurator!-Gandeste-te la mediu inainte de a printa  
Protect the enviroment! Are you sure you need to print this ?





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

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 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 CNCD 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.

Protejeaza mediul inconjurator!-Gandeste-te la mediu inainte de a printa  
Protect the enviroment! Are you sure you need to print this ?





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## **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, incidența 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

Protejeaza mediul inconjurator!-Gandeste-te la mediu inainte de a printa

Protect the environment! Are you sure you need to print this ?





conține 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 a acționa 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.

Protejeaza mediul inconjurator!-Gandeste-te la mediu inainte de a printa  
Protect the enviroment! Are you sure you need to print this ?



## 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.

Vom prezenta câțiva pași care 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

Protejeaza mediul inconjurator!-Gandeste-te la mediu inainte de a printa  
Protect the enviroment! Are you sure you need to print this ?



personalul pentru diseminarea politicii și a procedurilor;

- asigurarea instrucției pentru manageri și supraveghetori pentru a-i ajuta în 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);
- includerea 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

Protejeaza mediul inconjurator!-Gandeste-te la mediu inainte de a printa  
Protect the enviroment! Are you sure you need to print this ?



- 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;
  - includerea 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.

Expert inovare sociala  
Balaciu Marioara

Protejeaza mediul inconjurator!-Gandeste-te la mediu inainte de a printa  
Protect the enviroment! Are you sure you need to print this ?

