



**Proiect finanțat din Fondul Social European prin Programul
Operațional Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 „Investește în
oameni”**

POS DRU/156/1.2/G/133630

PROIECT

**“Dezvoltarea programelor de studii universitare și extinderea
oportunităților de învățare pentru studenți și piața muncii.”**

**DISCRIMINAREA ȘI
STRATEGII
ANTIDISCRIMINATORII**

CUPRINS

1. Ce este discriminarea?
2. Formele discriminării
3. Cine poate fi victimă a discriminării?
4. Cine poate fi autor al discriminării?
5. Efectele negative ale discriminării
6. Cum se poate dovedi discriminarea?
7. Ce poate face persoana care consideră că a fost supusă discriminării?
8. Cum se poate manifesta discriminarea în relațiile de muncă și cum poate fi prevenită?
9. Strategii antidiscriminatorii

DISCRIMINAREA ȘI STRATEGII ANTIDICRIMINATORII

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

Aceasta înseamnă că drepturile și libertățile fundamentale sunt recunoscute tuturor indivizilor, fără nicio deosebire, oricare ar fi izvorul ei, adică fără nicio discriminare.

1. Ce este discriminarea ?

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.

Exemple:

1. Legea nr. 119/2000 privind pensiile și alte drepturi de asigurări sociale prevede că femeia se poate pensiona la o vârstă mai mică decât cea a bărbatului.
2. Înscrierea unui elev de vârstă școlară în învățământul de stat este refuzată deoarece copilul este infectat cu virusul HIV.
3. Studenților 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.

În primele două cazuri menționate mai sus, persoane aflate în situații identice sau similare (angajatul femeie sau angajatul bărbat, respectiv elevul infectat cu virusul HIV și elevul care nu este infectat cu acest virus) sunt tratate diferit.

În cel de-al treilea caz, persoane aflate în situații diferite (studenții de confesiune adventistă, respectiv cei de altă confesiune) sunt tratați identic deoarece o caracteristică specifică și care îi diferențiază de alte categorii (interdicția activităților în zilele de sâmbătă) nu sunt luate în considerare.

Dar sunt cele trei situații de mai sus cazuri concrete de discriminare?

Pentru a răspunde la această întrebare este necesară analiza celui de-al doilea element care caracterizează discriminarea, mai precis existența unei justificări obiective. Dacă diferența de tratament (sau tratamentul identic) are o justificare obiectivă, ea nu constituie discriminare.

Analizând situațiile de mai sus, se poate observa că în primul caz pot fi identificate rațiuni obiective de ordin anatomic, fiziologic sau legate de tradiția societății ce deosebesc persoanele de sex feminin de cele de sex masculin care pot duce la concluzia unei situații de nediscriminare.

În cel de-al doilea caz, excluderea unui elev de la învățământul de stat din cauza faptului că este infectat cu virusul HIV nu are niciun fel de justificare obiectivă și reprezintă o situație de discriminare.

De asemenea, în cel de-al treilea caz poate fi identificată o situație de discriminare dacă nu se avansează motive obiective pentru care nu se oferă un tratament diferențiat studenților de confesiune adventistă.

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 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.
- 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, religie¹ etc. Înseamnă a trata mai puțin favorabil un grup în comparație cu altul, pe un motiv nejustificabil.



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.”

¹ 4 Robert L. Mathis, Panaite C. Nica, Costache Rusu, Managementul resurselor umane, Ed. Economică, București, 1997.

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.

Arti. 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”.

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 anumită 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:

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



Legislație

Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea discriminării discriminarea prevede că:

„Art. 2 – [...] (3) Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

(4) Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.

(5) Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

(6) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

(7) Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau

acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării [...]

(8) Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe.

Art. 15 - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.”

3. Cine poate fi victimă a discriminării?



Oricine poate fi victima a discriminării!

Normele interne sau internaționale nu limitează sfera persoanelor vulnerabile și care pot fi supuse discriminării.

Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 indică o serie de criterii în funcție de care o persoană poate fi discriminată: rasa, naționalitatea, etnia, limba, religia, categoria socială, convingerile, sexul, orientarea sexuală, vârsta, handicapul, boala cronică necontagioasă, infecțarea cu virusul HIV, apartenența la o

categorie defavorizată. Articolul 14 al Convenției Europene a Drepturilor Omului adaugă culoarea, limba, opiniile politice sau de altă natură, originea socială, averea, nașterea sau orice altă situație. Prin urmare aceste criterii nu sunt limitative, ci doar exemplificative.

Orice criteriu în funcție de care o persoană este tratată diferit poate constitui un criteriu de discriminare.

Exemplu:

Două persoane introduc o acțiune judecătorească în vederea obținerii aceluiași drept recunoscut de lege. Acțiunile sunt repartizate la două secții diferite ale aceleiași instanțe, secții care pronunță soluții diametral opuse, deși acțiunile sunt identice. Tratarea diferită a două acțiuni judecătorești identice constituie discriminare dacă nu există o justificare obiectivă .

Mai trebuie adăugat că sfera victimelor discriminării nu poate fi limitată doar la persoana fizică. În anumite condiții și persoana juridică poate pretinde că a fost supusă discriminării.

Exemplu:

Unei asociații religioase recunoscute de lege îi este refuzat de autoritatea publică accesul la o finanțare din fondurile publice pe motiv că asociația reprezintă interesele unei comunități religioase minoritare.

4. Cine poate fi autor al discriminării?

Dreptul de a nu fi supus discriminării, ca drept fundamental al omului, operează în primul rând în relația dintre individ și stat. Prin urmare, obligația de a nu discrimina se impune cu prioritate tuturor autorităților și agenților statului.

Exemple:

1. Sediul unei primării sau direcții de taxe și impozite nu este accesibilizat deși conform Legii nr. 448/2006 privind drepturile persoanelor cu handicap, clădirile instituțiilor publice trebuie să fie accesibilizate pentru a permite accesul persoanelor în fotoliu rulant. Persoana cu dizabilități poate pretinde că este victima unei discriminări în măsura în care nu poate intra în clădire și nu poate beneficia de anumite servicii publice.

2. Însmormântarea unei persoane aparținând unui cult minoritar nu este permisă într-un cimitir public decât cu perceperea unei taxe superioare celei aplicare persoanelor aparținând cultului majoritar sau este condiționată de oficierea ritualului de însmormântare a cultului majoritar.

Obligația de a nu discrimina se aplică, însă, și unor categorii de persoane care nu reprezintă statul:

- obligația se aplică în relațiile de muncă tuturor angajatorilor, indiferent de natura capitalului respectivului angajator;

- obligația se mai aplică în domeniul prestărilor de servicii, indiferent de persoana prestatorului;

- de asemenea, obligația se aplică în ce privește accesul la învățământ sau la servicii de sănătate, sociale sau culturale, indiferent de natura furnizorului acestor servicii.

Exemple:

1. Angajatorul încetează contractul de muncă al unei angajate când află că aceasta este însărcinată.

2. O vânzătoare refuză să servească un client pentru că acesta nu vorbește limba română.

3. Medicul de familie indică diagnosticul de infecție cu virusul HIV pe un bilet de trimitere către un medic oftalmolog, în condițiile în care dezvăluirea diagnosticului nu are nici o incidență asupra consultului oftalmologic.

4. O companie aeriană lansează o ofertă specială de ziua îndrăgostiților destinată cuplurilor heterosexuale, dar le exclude pe cele homosexuale.

5. 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 plătite. 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	Forme concrete
A.	La nivel individual	<ul style="list-style-type: none">• Performanțe scăzute;• Lipsa motivației;• Satisfacție profesională scăzută;• Neimplicarea;• Sentimente de vinovăție;• Diminuarea încrederii în sine;• Neintegrarea în grupul de lucru;

		<ul style="list-style-type: none">• 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*

6. Cum se poate dovedi discriminarea?

Dacă sarcina de a dovedi cele afirmate revine, conform normelor de procedură civilă, persoanei care face afirmațiile, dovedirea discriminării poate fi foarte dificilă dacă ținem seama că o astfel de probă presupune stabilirea unei atitudini, a unei optici, a unui mod de gândire.

Cel discriminat ar trebui să dovedească opiniile discriminatorului sau gândurile acestuia, lucruri aproape imposibil de demonstrat. Atitudinea discriminatorie este de cele mai multe ori interiorizată și nu se exteriorizează de manieră explicită, prin afirmații neîndoelnice sau, cu atât mai puțin, prin dovezi scrise.

De aceea, în sistemul Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea discriminării sarcina probei discriminării este inversată.

Victima discriminării trebuie doar să aducă dovada diferenței de tratament (sau a tratamentului identic atunci când este vorba de persoane aflate în situații diferite), urmând ca persoana asupra căreia planează acuzația de discriminare să încerce să demonstreze că o astfel de diferență de tratament este fondată pe criterii obiective.

Exemplu:

La angajarea în postul de femeie de serviciu una din cerințele angajării este prezentarea unei diplome de bacalaureat. O candidată la acest post bănuiește că scopul mascat al unei asemenea cerințe este evitarea angajării unei persoane de etnie Romă deoarece rata obținerii unei astfel de diplome în rândul femeilor de etnie Romă este foarte scăzută. Mai mult, obținerea unei diplome de bacalaureat presupune cunoștințe superioare celor necesare îndeplinirii atribuțiilor de femeie de serviciu care trebuie să presteze o muncă necalificată. Această persoană se poate limita la a prezenta situația de fapt însoțită de o copie a anunțului de angajare. Aparține potențialului angajator să aducă probe care să

demonstreze că această situație nu reprezintă o discriminare. Mai precis, angajatorul va trebui să demonstreze de ce condiția bacalaureatului este necesară în mod obiectiv pentru îndeplinirea atribuțiilor postului de femeie de serviciu.



Legislație:

Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 dispune că: „Art. 20 – [...] (6) Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare [...]”.

Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 transpune prevederi adoptate în cadrul Uniunii Europene. Directiva Rasială (2000/43/EC) și Directiva privind relațiile de muncă (2000/78/EC) inversează sarcina probei în cazul faptelor de discriminare. Aceste două acte normative prevăd că atunci când o persoană „demonstrează fapte din care se poate prezuma că a avut loc o discriminare directă sau indirectă, atunci revine în sarcina celui împotriva căruia este îndreptată acțiunea să demonstreze că nu a avut loc o încălcare a egalității de tratament.

7. Ce poate face persoana care consideră că a fost supusă discriminării?

Persoana care se consideră victimă a discriminării are la îndemână mai multe mijloace pentru a contracara faptele de discriminare:

- Tragerea la răspundere contravențională a autorului discriminării;
- Solicitarea unor daune bănești pe calea unei acțiuni civile în instanță;

- Anularea actului administrativ ce conține dispoziții discriminatorii;
- Inițierea unei proceduri internaționale în fața Curții Europene a Drepturilor Omului dacă procedurile naționale nu au dus la obținerea unor rezultate favorabile;

✓ **TRAGEREA LA RĂSPUNDERE CONTRAVENȚIONALĂ A AUTORULUI DISCRIMINĂRII**

Aceasta este ipoteza cea mai frecventă deoarece marea majoritate a faptelor de discriminare constituie contravenție în baza Ordonanței de Guvern nr. 137/2000¹. De aceea, persoana care consideră că a fost discriminată are posibilitatea de a adresa o plângere prin care reclamă că a fost supusă unui tratament discriminatoriu și solicită tragerea la răspundere contravențională a autorului discriminării. Plângerea se formulează în baza Ordonanței de Guvern nr. 137/2000² și poate fi adresată fie Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, fie instanței de judecată, mai precis judecătoriei în raza căreia își are domiciliul sau sediul pârâtul.

Plângerea se poate face în termen de un an de la data săvârșirii faptei de discriminare sau de la data la care persoana putea lua cunoștință de săvârșirea faptei. Baza legală a unei astfel de plângeri este art. 20 din Ordonanța de Guvern nr. 137/2000. Plângerea poate fi formulată de persoana care se consideră victimă a discriminării sau de către organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au interes legitim în combaterea discriminării. O astfel de organizație poate interveni direct, fără vreo împuternicire, dacă discriminarea afectează un grup de persoane, dar numai cu împuternicirea persoanei, dacă discriminarea vizează o singură persoană fizică.

² Fapte de mai mare gravitate cum ar fi propaganda naționalist șovină (art. 317 Cod penal) sau împiedicarea libertății cultelor (art. 318 Cod penal) atrag răspunderea penală a autorului sau autorilor lor. Date fiind implicațiile unei proceduri penale este recomandabil ca inițierea acesteia de către victimă să se facă numai după o analiză serioasă a gravității faptei, apelându-se eventual la sfaturile de specialitate ale unui avocat.

Plângerea se adresează în scris Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării sau instanței. Dacă se sesizează instanța, plângerea trebuie să îmbrace forma unei acțiuni în justiție și trebuie depusă la sediul instanței sau trimisă prin poștă cu scrisoare recomandată.

Procedura în fața Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este mai flexibilă; Consiliul poate fi sesizat și prin curier electronic, iar plângerile pot fi depuse și pe pagina de Internet a Consiliului.

Procedura fondată pe Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 este scutită de taxă de timbru sau de alte taxe!

Plângerea trebuie însoțită de probe, cum ar fi declarațiile victimei și ale eventualilor martori, dovezi materiale, e-mailuri, înregistrări audiovideo etc. În cazul unei plângeri fondate pe Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 se poate invoca orice mijloc de probă. Victima trebuie să dovedească existența unei diferențe de tratament, urmând ca cel asupra căruia planează acuzația de discriminare să demonstreze eventuala justificare obiectivă a unei astfel de diferențe de tratament.

Persoana care se consideră discriminată poate opta căreia din cele două instituții (instanța de judecată sau Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării) să adreseze plângerea. Procedura în fața Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării prezintă unele avantaje. Procedura în fața Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este mai puțin formalistă. Consiliul poate fi sesizat în orice mod, chiar și prin curier electronic sau pe pagina sa de Internet.

Contact:
Consiliul Național pentru Combaterea
Discriminării Piața Valter Mărăcineanu
nr. 1-3, Sector 1 București 010155
Tel: 021-312 65 79,
fax: 021-312 65 78, Pagină de Internet:
www.cncd.org.ro, E-mail:
cncd@cncd.org.ro

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate efectua propriile acțiuni de investigare a faptelor de discriminare în vederea strângerii probelor, fără a înlătura, însă, obligația presupusei victime de a-și proba afirmațiile. Consiliul are de asemenea obligația de a-i asigura acesteia asistența de specialitate în ce privește redactarea sesizării, legislația în vigoare, instituțiile publice competente. În plus, fiind un organ specializat în combaterea discriminării, și-a dezvoltat deja o jurisprudență în acest domeniu.

Model de cerere adresată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

Către,
CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
DOMNULE PREȘEDINTE,

Prin prezenta, subsemnatul(a),
domiciliat(ă) în....., formulez:

PLÂNGERE

Împotriva
făptuitorului(oarei)/reprezentantului/institutiei/firmei.....domiciliat
(ă)/cu sediul în.....

MOTIVELE PLÂNGERII

În fapt,
La data de,în jurul orelor....., mă aflam la
.....

În drept, fapta constituie o încălcare a prevederilor O.G.137/2000 privind
prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu toate
modificările și completările ulterioare.
Ca mijloc de probă, Dovada plângerii o fac cu declarațiile martorilor

1.....
....
2.....
....
3.....
... Alte probe (înregistrări audio,înregistrări video, documente/adrese oficiale
etc.)

Data depunerii

Semnătura,

**DOMNULUI PREȘEDINTE AL CONSILIULUI NAȚIONAL PENTRU
COMBATEREA DISCRIMINĂRII**

Plângerea poate fi soluționată fie prin inițierea unei proceduri de mediere de către Consiliu, fie, de cele mai multe ori, prin adoptarea unei hotărâri a Colegiului director al Consiliului. Hotărârea Colegiului director se adoptă motivat în 90 de zile de la data sesizării și, în cazul în care se stabilește existența unei fapte de discriminare, persoana responsabilă poate fi sancționată contravențional (cu amendă sau avertisment). Hotărârea Colegiului director al Consiliului este susceptibilă de control judecătoresc pe calea contenciosului administrativ, ordonanța prevăzând o procedură judiciară cu două grade de jurisdicție (fond și recurs).

Consiliul nu poate, însă, acorda despăgubiri victimei discriminării!

Pentru obținerea unor despăgubiri bănești pentru prejudiciul suferit în urma faptei de discriminare este necesar ca victima să se adreseze instanțelor judecătorești cu o acțiune civilă în daune. În practică, sesizarea inițială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării facilitează ulterior procedura în fața instanțelor unde dovedirea celor afirmate este de importanță capitală. Astfel, existența unei hotărâri a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării prin care se constată și sancționează fapte de discriminare constituie un mijloc puternic de probă în cadrul acțiunii civile în daune.

✓ ACȚIUNEA CIVILĂ ÎN DAUNE

Pentru a obține daune bănești ca o formă de reparație a prejudiciului suferit, victima discriminării trebuie să se adreseze instanțelor judecătorești pe calea unei acțiuni civile în daune împotriva autorului discriminării. O asemenea acțiune civilă se introduce în baza articolelor 998 și 999 din Codul civil care reglementează răspunderea civilă delictuală.

Pentru a avea câștig de cauză, în cererea sa de acordare a despăgubirilor, reclamantul trebuie să dovedească îndeplinirea a patru condiții:

- i). existența unei fapte ilicite,
- ii). săvârșite cu vinovăție,

iii). care a produs un prejudiciu,

iv). care este în raport de cauzalitate cu fapta ilicită.

✓ **ANULAREA ACTULUI ADMINISTRATIV**

Dacă un act al unei autorități publice conține dispoziții discriminatorii, persoana care se consideră vătămată prin acel act administrativ poate solicita în instanță anularea respectivului act pe calea unei acțiuni în contencios administrativ. O astfel de acțiune se întemeiază pe prevederile Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ care recunoaște dreptul oricărei persoane care se consideră vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim de către o autoritate publică printr-un act administrativ de a se adresa instanței. Persoana vătămată poate solicita anularea actului administrativ și repararea pagubei care i-a fost cauzată.

✓ **INIȚIEREA UNEI PROCEDURI INTERNAȚIONALE ÎN FAȚA CURȚII EUROPENE A DREPTURILOR OMULUI**

Dacă procedurile inițiate în cadrul intern nu au dat rezultatele așteptate, persoana care se consideră discriminată poate iniția și o procedură internațională în fața Curții Europene a Drepturilor Omului de la Strasbourg. Cererea se fondează pe Convenția Europeană a Drepturilor Omului adoptată în cadrul Consiliului Europei și care este în vigoare din septembrie 1953. România a ratificat Convenția europeană la data de 20 iunie 1994.

Adresa la care se pot adresa cererile individuale este:

Cour européenne des Droits de l'Homme , Conseil de l' Europe, 67075
Strasbourg-Cedex , France

Tel : +33 (0)3 88 41 20 18, Fax : +33 (0)3 88 41 27 30

Pagină Internet: www.echr.coe.int, E-mail: mailbox@echr.coe.int

8. Cum se poate manifesta discriminarea în relațiile de muncă și cum poate fi prevenită?

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 femei, dacă postul scos la concurs este acela de actriță într-un film, nu și dacă postul este 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 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 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 rezonabile.

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.

9. 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 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.

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 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 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 problematice 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.

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 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 însăși 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 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 tendențioasă sau pornografică;
- dezvoltarea unei politici prin care să fie interzisă utilizarea necorespunzătoare a tehnologiei informatice, cum ar fi e-mail, imagini pe ecranul PC-ului sau pe Internet.

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_final_print.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+discriminare_a.pdf
- Educația interculturală și anti-discriminare:
http://www.isjcl.ro/crei/crei/pdfaturi/formare/ghidurile%20Phare%20001/%5Beducatie_interculturala%20si%20anti-discriminare%5D.pdf
- <http://www.antidiscriminare.ro/forme-ale-discriminarii>
- <http://www.cned.org.ro/>



Programul Operațional Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 „Investește
în oameni”

POSDRU/156/1.2/G/133630

PROIECT

“Dezvoltarea programelor de studii universitare și extinderea oportunităților de
învățare pentru studenți și piața muncii.”

Fundația Solidaritate și Speranță

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a
Uniunii Europene sau a Guvernului României

Fundația Solidaritate și Speranță

Iași, Str. Costache Negri, nr 48, cod 700071

Tel.0232.271.548

Fax: 0232.271.228

Web: fundațiasolidaritatesisperanta.ro

E-mail: contact@fundația.mmb.ro