



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Fondul Social European Plus (FSE+)

Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027

Cod apel: PEO/378/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A35

Prioritate: P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității “
Obiectiv specific: ESO4.7_Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale
Titlul proiectului: Măsuri de sprijin pentru dobândirea competențelor de bază și dezvoltare profesională a persoanelor fără sau cu nivel scăzut de formare - Șansa Ta!
Cod SMIS: 327882

Caiet de solutii pentru diminuarea si combaterea discriminarii in cadrul proiectului „ Măsuri de sprijin pentru dobândirea competențelor de bază și dezvoltare profesională a persoanelor fără sau cu nivel scăzut de formare - Șansa Ta!”

ID: 327882

Cuprins

- I. Introducere**
- II. Tipologia discriminarii**
- III. Legislatia nationala si europeana privind discriminarea**
- IV. Competenta in domeniul discriminarii in Romania**
- V. Factori generatori ai discriminării**
- VI. Implicațiile discriminării**
- VII. Creșterea toleranței și reducerea discriminării**
- VIII. Modalități de eradicare a discriminării la locul de muncă**





I. Introducere

Dicționarul Explicativ al limbii române prezintă discriminarea ca fiind „o deosebire, o distingere efectuată între mai multe elemente sau o politică prin care un stat sau o categorie de cetățeni ai unui stat sunt lipsiți de anumite drepturi pe baza unor considerente neîntemeiate”.

Discriminarea reprezintă cea mai generală și frecventă formă de diferențiere între indivizi cu scopul de a lua decizii cu privire la aceștia, și care poate să se manifeste pe baza unor factori legitimi (de exemplu, meritul sau performanța potențială la locul de muncă).

Carta ONU, semnată în 1945, fixează ca obiectiv al Organizației ONU (Art. 103 „promovarea și încurajarea respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului pentru toți, fără deosebire de rasă, sex, limbă sau religie”.

Aceeași formulare este reluată în art. 55, în capitolul referitor la cooperarea internațională economică și socială. Începând cu 1948, Declarația Universală a Drepturilor Omului constituie primul instrument internațional care detaliază drepturile și libertățile individului, și conține 30 de articole cu referire la integritatea individului, drepturile și politicile (libertatea de gândire, exprimare, religie, asociere și acces la procesul politic), drepturi economice (dreptul la angajare, educație, securitate socială, participare deplină în societate). Făcând trimitere la Carta Națiunilor Unite, care încurajează respectul pentru drepturile omului și pentru libertățile fundamentale ale omului ”fără distincție între rasă, sex, limbă sau religie”, Declarația proclamă că fiecare este purtător de drepturi și libertăți, fără distincție de nici un fel². Conform Articolului 1 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, „Toți oamenii se nasc liberi și egali în demnitate și în drepturi”³, iar în Articolul 2 se prevede că „Orice persoană este îndreptățită la toate drepturile și libertățile prevăzute în prezenta Declarație, fără nici o deosebire, în special de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau altă opinie, origine socială, avere, naștere sau alt statut”. Faptul că noțiunea de „discriminare” nu este folosită nici în Carta ONU, nici în Declarația Universală a Drepturilor Omului, accentul fiind pus pe egalitatea în drepturi, obligația de a nu discrimina este implicită.

Discriminarea însă mai poate fi definită și ca o „practică ilegală de a trata mai puțin favorabil pe unii indivizi în comparație cu alții, din cauză că sunt diferiți ca sex, rasă, religie etc.”². Ordonanța de Guvern numărul 137/2000, în cadrul alineatului 2, articolul 1 definește discriminarea ca fiind „orice comportament activ sau 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”³. Articolul 7, punctul 1 al aceleiași ordonanțe prezintă discriminarea la locul de muncă drept „refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motiv că aceasta aparține unei rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau categorii defavorizate ori datorită convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia”.

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. ”A discrimina înseamnă a diferenția sau a trata diferit două persoane sau două situații, atunci când nu există o distincție relevantă între acestea sau de a trata într-o manieră identică situații care sunt în fapt diferite⁵”. „Frecvent discriminarea reprezintă un comportament negativ față de indivizii membri ai unui out-group despre care avem prejudecăți.”⁶ Prejudiciul creat este un mix de aspecte cognitive (stereotype în care credem), afect (decizia de a nu





accepta, de a agreea un anumit grup) și aspecte de comportament (acțiuni care rezultă din neagreaarea aceluși grup). Este interesant de remarcat că prejudiciul cauzat este provine de la un grup, de obicei un grup de persoane are o atitudine negativă față de un alt grup. În mod tipic, nu este o reacție a unui individ față de un alt individ. Comportamentul discriminatoriu se manifestă ca urmare a stereotipurilor negative și deciziilor pe care indivizii le au și le aplică față de alte grupuri⁷. În sensul Convenției Împotriva Discriminării în Educație, adoptată de Conferința generală a UNESCO în 1960, discriminarea include „orice deosebire, excludere, limitare sau preferință care, fiind bazată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau altfel de opinie, origine națională sau socială, condiție economică sau descendență, are ca scop sau ca efect anularea sau împiedicarea egalității de tratament în domeniul educației, și îndeosebi:

- a) Lipsirea unei persoane sau a unui grup de persoane de accesul la educația de orice tip sau la orice nivel;
- b) Limitarea oricărei persoane sau a oricărui grup de persoane la o educație de nivel inferior;
- c) Sub rezerva dispozițiilor art. 2 al Convenției (care prevede condițiile pentru stabilirea de sisteme sau instituții de educație separate, publice sau private, în scopuri religioase sau lingvistice, atunci când sunt permise într-un stat), stabilirea sau menținerea de sisteme sau instituții de educație separate pentru unele persoane sau grupuri de persoane;
- d) Supunerea oricărei persoane sau grup de persoane la condiții care sunt incompatibile cu demnitatea omului”.

Tratamentul disparat apare atunci când indivizii în situații similare sunt tratați diferențiat și când tratamentul diferențiat are la bază rasa, culoarea, religia, sexul, naționalitatea, vârsta sau starea de dizabilitate. De exemplu, dacă două persoane cu aceleași calificări participă la promovarea într-un post dar managerul decide ca promovarea să se facă în funcție de credința religioasă a persoanei, individul nepromovat este o victimă a tratamentului discriminatoriu (disparat). Tratamentul discriminatoriu include procedurile formale utilizate nu doar în procesul de selecție a potențialilor angajați, evaluare, compensare, plasare, promovare, formare profesională și condiții de muncă, dar și forme mai informale sau subtile, cum este excluderea socială. Impactul disparat reprezintă o a doua formă de discriminare care apare atunci când o practică de angajare aparent neutră exclude disproporționat un grup protejat de la oportunitățile de angajare. De exemplu, o organizație supune candidații la un post vacant la un test pentru a lua decizia de selecție și după aceea stabilește niște scoruri pentru a selecta pe cine să angajeze. Pe lângă aceasta, în timp ce organizația ar părea să nu aibă practici de angajare discriminatorii față de femei, testul este în așa fel structurat încât femeile vor avea o performanță mai slabă la testul respectiv decât bărbații. Deși firma nu are intenția directă de a discrimina femeile, utilizarea unor practici de angajare rezultă totuși în discriminarea împotriva femeilor, dar în această situație intenția de discriminare este irelevantă.

Modelul sau practica discriminatorie. Al treilea tip de discriminare care poate fi identificată este modelul sau practica discriminatoriu/discriminatorie. Este similară tratamentului disparat dar are loc pe o bază mai largă. În cazul acesta organizația se face vinovată de practică discriminatorie nu împotriva unui singur membru al unui grup protejat ci împotriva tuturor membrilor unei clase protejate. Un ultim tip de discriminare, ocazional întâlnită în unele organizații, sunt “represaliile” pentru “participare sau opoziție”, altfel spus pentru cazul în care organizațiile iau măsuri (reprimări, demotivare, concediere) împotriva angajaților care s-au opus unei practici pe care au perceput-o ca fiind ilegală sau au participat într-un proces, la o procedură care este legată de o plângere privind o practică incorectă privind forța de muncă. Această ultimă situație este relaționată cu un alt aspect din sfera eticii: semnalele de alarmă. În cadrul organizațiilor discriminarea poate apărea pe baza acelor caracteristici care sunt





necorespunzătoare sau irelevante pentru deciziile care privesc locul de muncă (cazul apartenenței la un anumit grup).

Convenția Organizației Internaționale a Muncii numărul 111, din 1958, definește în cadrul articolului 1 discriminarea la locul de muncă drept „orice distincție, excludere sau preferință fondată pe rasă, cultură, religie, opinie publică, naționalitate sau origine socială care are drept efect restrângerea sau înlăturarea egalității de șanse sau tratament în materie de formare profesională și angajare în muncă; orice altă distincție, excludere sau preferință care poate avea drept efect restrângerea sau înlăturarea egalității de șanse sau tratament în materie de formare profesională și angajare în muncă”

Cauzele discriminărilor

Pentru a înțelege cauzele discriminărilor este important să avem în vedere modul în care prejudecățile și stereotipurile generează comportamente discriminatorii și măsura în care practicile și alte acțiuni care nu sunt motivate de prejudecăți pot genera discriminare. Prejudecățile se referă la un ansamblu de ipoteze negative și / sau resentimentele față de un grup de oameni. Aceste ipoteze și opinii reprezintă de obicei defecte sau generalizarea unor atitudini negative rigide și inflexibile. O modalitate de descriere a prejudecăților constă în a înțelege semnificația stereotipurilor negative, a sentimentelor negative și a modelelor comportamentale care vizează păstrarea unei distanțe sociale față de membrii grupului pentru care există prejudecăți. - Stereotipurile negative. Stereotipurile sunt imagini mentale standardizate deținute în comun de către membrii unui grup despre un alt grup sau fenomen. Stereotipurile reprezintă de obicei opinii foarte simplificate și excesiv de generalizate. Aceste caracteristici percepute sunt aplicate pentru fiecare membru al grupului. Stereotipurile pot fi generate de cultură, de modul în care oamenii socializează, de unele diferențe inter-grupuri (de exemplu, culturale și socio-economice) precum și de unele prejudecăți cognitive rezultate din procesul de diferențiere foarte puternică între grupuri de persoane. - Sentimente negative. Sentimentele negative pot avea ca rezultat evaluări negative ale stereotipurilor pe care o persoană le realizează în legătură cu un anumit grup. - Modele comportamentale care vizează păstrarea unei distanțe sociale, concretizate în absența voluntară a contactelor cu membrii grupului față de care există prejudecăți. Aceste trei componente se consolidează reciproc formând o atitudine de prejudecăți. Relevanța fiecăruia dintre acești factori variază de la o persoană la alta și de la o situație la alta. În general, sentimentele negative duc la distanță socială (evitarea contactelor), care, la rândul lor creează spațiul necesar pentru întreținerea stereotipurilor și întărirea sentimentelor negative.

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 sociale¹². Oamenii care au experiența





umilitoare 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. De 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 în sine de discriminare, 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 susține 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.

I. Tipologia discriminării

Conceptul de discriminare este un concept dinamic, a cărui semnificație și mod de abordare, atât la nivel de teorie cât și de politici, a evoluat în mod firesc în timp. Drept consecință, discriminarea este un fenomen complex ce nu poate fi surprins în ansamblul său decât printr-o dublă analiză. Astfel, am utilizat ca și criterii de departajare subiectul discriminării (motivul pentru care un individ este tratat diferențiat în mediul în care își desfășoară activitatea productivă) și obiectul discriminării (modalitatea prin care se realizează discriminarea). Trebuie menționat faptul că cele două elemente sunt intercorelate.

În funcție de subiectul discriminării pot fi distinse:

- discriminări sexuale – reprezintă aplicarea unui tratament nedrept, injust și inechitabil asupra unui membru al organizației, pornind de la sexul acestuia.
- discriminări în funcție de orientări sexuale – reprezintă marginalizarea unui membru al organizației în baza orientării sale sexuale.
- discriminări în funcție de starea civilă – încorporează acele acțiuni care vizează aplicarea unui tratament diferențiat anumitor indivizi în procesul de recrutare, selecție, pregătire profesională, promovare și sunt generate de statutul matrimonial al unui angajat/potențial angajat.
- discriminări religioase – constituie abateri de la relațiile echitabile de muncă ce au ca fundament apartenența angajaților la anumite culte religioase.
- discriminări etnice și rasiale – includ orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, a unui membru al organizației fondată pe motive de rasă, culoare, ascendență, etnie care are scopul sau efectul "de a distruge ori de a compromite recunoașterea, beneficiul sau exercitarea, în condiții de egalitate a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în domeniul economic".





- discriminări în funcție de naționalitate – aplicarea unui tratament injust unui angajat ca urmare a apartenenței la o anumită naționalitate.
- discriminări în funcție de vârstă – defavorizarea unui angajat în funcție de vârstă în procesul de recrutare, selecție sau promovare.
- discriminări privind persoanele cu dizabilități – abordarea unui comportament diferențiat în momentul angajării, în atribuirea posturilor și în tratarea angajaților pornind de la deficiențele fizice sau psihice ale acestora.
- discriminări privind persoanele cu boli incurabile – caracterizează situațiile în care un angajat / grup de angajați este tratat în mod diferit de către colectivul de lucru ca urmare a faptului că este purtătorul unui anumit virus.
- discriminări în funcție de caracteristicile corporale – sunt materializate adesea în comportamente de respingere sau marginalizare a celor ce prezintă caracteristici corporale diferite de cele specifice majorității colectivului de lucru.
- discriminări în funcție de vechimea în organizație – sunt acele situații în care unor anumiți angajați le este blocat accesul la o serie de programe de pregătire profesională, la unele promovări sau chiar transferuri interne ca urmare a faptului că nu lucrează de suficient timp în companie.
- discriminări privind persoanele cu antecedente penale – “surprind marginalizarea angajaților ce au executat pedepse privative de libertate”

În funcție de obiectul discriminării pot fi identificate: discriminarea directă – reprezintă “situația în care un angajat este tratat mai puțin favorabil decât altul într-o situație comparabilă datorită rasei, originii sale etnice, religie sau convingeri, handicap sau orientări sexuale”⁸ ; altfel spus, „o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta, deși ar putea fi tratată într-o manieră similară”⁹ . Spre exemplu, părinților care au copii cu dizabilități intelectuale li se poate refuza încadrarea în muncă, deoarece angajatorii cred că aceștia vor absenta frecvent de la serviciu din cauza dizabilității copilului. Este vorba de o discriminare prin asociere și pe motive de dizabilitate. În acest caz, discriminarea este extinsă la persoane care nu au ele însele o dizabilitate, dar care sunt discriminate din cauza legăturilor de familie sau a relației îngrijitor-îngrijit cu o persoană cu dizabilități. discriminarea indirectă – apare atunci când „o prevedere aparent neutră, un criteriu sau o practică dezavantajează un anumit angajat / grup de angajați pe baza rasei sau originii etnice a religiei sau a convingerilor, a handicapului, a vârstei sau orientărilor sexuale cu condiția ca această practică să fie justificată în mod obiectiv printr-un scop legitim”.

III. Legislație națională și europeană privind discriminarea

- Lege nr. 48 din 16 ianuarie 2002 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 48 din 16 ianuarie 2002 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare; MO No. 69, 30/1/2002 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare; MO Nr. 69, 30/1/2002
- Legea nr. 202/2002 republicată în 2007, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, Monitorul Oficial, Partea I nr. 150 din 01/03/2007
- Legea nr. 448/2006 republicată 2008, legea privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, Monitorul Oficial, Partea I nr. 1 din 03/01/2008
- Hotărârea de Guvern nr. 430/2001 privind aprobarea Strategiei Guvernului României de

Îmbunătățire a situației romilor





- Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001, privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, modificată prin Hotărârea de Guvern nr. 1514/ 2002 Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați
- Directiva 2000/78/CE a Consiliului, din 27 noiembrie 2000, de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în munca și ocuparea forței de munca
- Directiva Consiliului 2000 / 43 / CE, 29 iunie 2000, cu privire la implementarea principiului tratamentului egal între persoane indiferent de originea rasială sau etnică. Cele două directive ale UE menționate mai sus acoperă discriminarea pe motive de rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă și orientare sexuală și se referă la: condițiile de acces la încadrarea în muncă, la activități independente și la angajare, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent de domeniul de activitate și la toate nivelurile de ierarhie profesională, inclusiv promovarea; acces la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare profesională, formare profesională și recalificare, inclusiv experiența practică de lucru; ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă, inclusiv concedierea și remunerarea; afilierea la o organizație a lucrătorilor sau patronatului, sau orice organizație ai căror membri exercită o anumită profesie, inclusiv beneficiile oferite de astfel de organisme. În plus, în domeniul discriminării pe motive de rasă sau origine etnică cele două directive se referă la: protecția socială, inclusiv securitatea socială și îngrijirea medicală; avantajele sociale; educație; accesul la furnizarea de bunuri și servicii care sunt la dispoziția publicului, inclusiv locuințele

Anul 1997 poate fi privit ca un moment de cotitură, deoarece a fost introdus un articol nou - articolul 13 - în Tratatul de instituire a Comunității Europene (TCE) (acest articol este acum articolul 19 din TFUE), care a împuternicit Consiliul să ia măsuri împotriva discriminării pe o serie întreagă de noi criterii, inclusiv originea etnică sau rasială, religia sau convingerile, vârsta, dizabilitățile și orientarea sexuală. Articolul a fost modificat în 2003 în Tratatul de la Nisa pentru a permite adoptarea de măsuri de stimulare.

Ulterior, au fost adoptate o serie de directive:

Directiva privind egalitatea rasială (2000/43/CE),

Directiva privind egalitatea la încadrarea în muncă (2000/78/CE),

Directiva privind tratamentul egal (2006/54/CE), care a unificat mai multe directive anterioare dedicate șanselor egale pentru bărbați și femei.

O analiză comparativă a legislației privind nediscriminarea în Europa (2017) subliniază că astfel de directive au îmbunătățit enorm protecția juridică împotriva discriminării în Europa, în ciuda unor lacune minore la transpunerea de către unele state membre.

În martie 2014, Parlamentul și Consiliul au adoptat Regulamentul (UE) Nr. 223/2014 privind Fondul de ajutor european pentru cele mai defavorizate persoane (FEAD). Fondul sprijină acțiunile statelor membre de furnizare a asistenței materiale, în combinație cu măsuri de incluziune socială pentru persoanele cele mai defavorizate. Bugetul alocat pentru 2014-2020 se ridică la 3,8 miliarde de euro, în termeni reali, la care se adaugă 15% în cofinanțare națională din partea statelor membre, în conformitate cu programele lor naționale.

Principalul instrument de finanțare este Fondul social european (FSE), care pune la dispoziție fonduri ale UE pentru cofinanțarea acțiunilor vizând combaterea discriminării și facilitarea accesului celor mai dezavantajate persoane pe piața muncii.





III. Competența în domeniul discriminării în România

Consiliul National pentru Combaterea Discriminării este o autoritate administrativ-jurisdicțională care are competența de a investiga, constata și sancționa faptele de discriminare. Consiliul National pentru Combaterea Discriminării este competent să primească petiții privind discriminarea pe orice criteriu.

De asemenea, CNCD se poate pronunța asupra faptelor de discriminare, indiferent de contextul în care acestea au avut loc, cu excepția situațiilor în care o lege specială prevede un alt mecanism de sancționare. De exemplu, în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se prevede că nu CNCD, ci Inspekția Muncii este competentă să constate și sancționeze contravențiile care au legătură cu egalitatea de șanse între femei și bărbați în relațiile de muncă și mai multe forme de discriminare la locul de muncă. În practică, în unele cazuri CNCD s-a considerat competent să examineze cazuri de discriminare în care legea specială crea competență pentru alte autorități; argumentația CNCD este că în aceste cazuri legea specială creează doar o competență alternativă, nu o competență specială exclusivă a altei autorități decât CNCD.

Este garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.

Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii:

- Prevenirea faptelor de discriminare prin realizarea de campanii de informare, de constientizare privind drepturile omului, efectele discriminării, principiul egalității, cursuri de formare, de informare, proiecte și programe la nivel local, regional și național, realizarea de studii, rapoarte etc
- Medierea faptelor de discriminare a părților implicate în cazul de discriminare, în prezența reprezentanților Consiliului National pentru Combaterea Discriminării. Consiliul National pentru Combaterea Discriminării urmărește reducerea și eliminarea faptelor de discriminare și nicidecum să aplice amenzi.
- Investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare. Pentru analiza cât mai corectă a cazurilor și pentru luarea deciziilor în cazul petițiilor primite sau autosesizărilor, Colegiul Director dispune de măsuri pentru a investiga cazurile, în urma cărora acesta constată existența sau nu a faptei de discriminare și după caz, sancționează acesteia.
- Monitorizarea cazurilor de discriminare în urma constatării unor cazuri de discriminare de către CNCD, prin supravegherea ulterioară a părților implicate.
- Acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării prin explicarea legislației celor interesați de către consilierii juridici ai CNCD, prin îndrumarea asistată în ceea ce privește activitatea de depunere a petiției și informații suplimentare ce decurg din această procedură

Legislație

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

O.G. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor

Ordin 114/2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor

După cel de-al doilea război mondial, sarcina ocrotirii drepturilor omului și a creării normelor juridice pentru îndeplinirea acestui scop a fost încredințată Organizației Națiunilor Unite. După expunerea principiilor generale ale recunoașterii și ocrotirii drepturilor omului în Carta ONU, alte documente au fost adoptate pentru a da eficiență acestei protecții universale. Primul document asupra

drepturilor omului adoptat sub egida Națiunilor Unite a fost





Declarația Universală a Drepturilor Omului (DUDO). În ceea ce privește drepturile minorităților, nici Charta, nici Declarația nu conțin prevederi specifice. O propunere din partea Uniunii Sovietice de a include în Declarație un paragraf referitor la minoritățile naționale a fost respinsă de Adunarea Generală. Totuși, Adunarea Generală afirma în Rezoluția 217C(III) intitulată "Soarta minorităților" că ONU nu poate rămâne indiferentă față de soarta minorităților, dar complexitatea problemei a făcut dificilă adoptarea unei soluții uniforme și în consecință s-a luat hotărârea de a nu menționa această chestiune în textul DUDO. Declarația are ca scop afirmarea protecției drepturilor "tuturor ființelor umane" și a principiilor fundamentale ale non-discriminării și egalității în drepturi. Astfel, Declarația a adoptat un punct de vedere universalist și individualist, conferind drepturi tuturor ființelor umane luate individual.

După promulgarea DUDO, importanța protecției drepturilor minorităților a crescut. Referiri speciale au fost incluse în tratatele asupra drepturilor omului adoptate în următorii ani. Articolul 14 al Convenției Europene a Drepturilor Omului (1950) se referă la non-discriminare "pentru orice motiv ca... rasă, culoare, limbă,..., asociere cu o minoritate națională".

Sanctiuni ce se pot obtine

C.N.C.D. poate aplica următoarele tipuri de sancțiuni:

- amenda contravențională, care variază între 1.000 și 30.000 de lei pentru persoane fizice și între 2.000 și 100.000 lei pentru persoane juridice care au săvârșit fapte de discriminare (art.26, al.1 din O.G. 137/2000)
- avertismentul, în baza art.7 alin.3 din O.G. 2/2001, chiar dacă nu este prevăzut expres de O.G. 137/2000
- partea care a săvârșit fapte de discriminare poate fi obligată să publice în mass-media un rezumat al hotărârii de constatare a discriminării (art.26 al.2 din O.G. 137/2000)

Ce nu poate face Consiliul National pentru Combaterea Discriminării

CNCD nu poate obliga partea care a discriminat să plătească daune către persoana vătămată și nici nu poate dispune restabilirea situației anterioare (de exemplu, reintegrarea persoanei la locul de muncă). Aceste mijloace de reparare a prejudiciului pot fi ordonate numai de către instanța de judecată în fața căreia o hotărâre favorabilă din partea CNCD se poate dovedi foarte utilă.

Cine poate sesiza Consiliul National pentru Combaterea Discriminării

Persoana vătămată de o faptă de discriminare (petentul) sau reprezentantul legal al acesteia, în condițiile legii

ONGuri care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării, dacă discriminarea a avut loc în domeniul lor de activitate și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane

Cum se sesizeaza Consiliul National pentru Combaterea Discriminării

CNCD poate fi sesizat prin petiție de către persoana vătămată. Petiția poate fi formulată în scris și trimisă CNCD prin unul din mijloacele legale (poștă, e-mail, fax) sau poate fi formulată oral, prin notă de audiență (atunci când persoana vătămată apelează la serviciul de audiențe al CNCD).

CNCD se poate autosesiza privind orice oricare situație, anunț sau eveniment, în privința cărora există indicii cu privire la existența unor fapte care presupun săvârșirea unei fapte de discriminare.

Ce termene trebuie respectate





Sesizarea poate fi trimisă în cel mult un an de la data la care s-a petrecut fapta de discriminare sau de la data la care persoana vătămată putea să ia cunoștință de ea. Rezultă că puteți trimite sesizare și după un an, cu condiția să demonstrați că v-ați aflat în imposibilitatea de a lua cunoștință de acea faptă.

Cum se dovedeste discriminarea?

În primul rând, este important de reținut faptul că în domeniul discriminării se aplică un standard deosebit pentru dovedirea faptei, denumit „inversarea sarcinii probei”.

Această regulă presupune ca persoana vătămată să dovedească un minim de fapte de pe urma cărora se poate presupune că există o discriminare directă sau indirectă. (art.20 alin.6 din O.G. 137/2000) Legea nu oferă indicații despre care ar putea fi aceste fapte, iar îndeplinirea condițiilor pentru aplicarea inversării sarcinii probei depinde de fiecare caz în parte. Odată ce faptele respective au fost dovedite, îi revine persoanei reclamate să demonstreze că nu a discriminat.

Exemplu: Directorul firmei X declară în diferite contexte publice că nu va angaja niciodată persoane de etnie romă. La recrutare, o tânără de etnie romă este respinsă, deși ea consideră că are experiență și competențe cel puțin egale cu ceilalți concurenți. Tânăra care se adresează CNCD trebuie să facă dovada afirmațiilor cu caracter rasist ale directorului, precum și dovada că a fost respinsă la concurs deși îndeplinea criteriile de angajare. Apoi, îi revine angajatorului sarcina să demonstreze că procesul de recrutare nu a fost discriminator. Acesta ar putea, de exemplu, să arate rezultatul evaluărilor individuale, regulile aplicate pentru evaluare, faptul că angajează de obicei persoane de etnie romă etc.

Ce probe pot folosi pentru a dovedi discriminarea?

Pentru a susține o petiție la CNCD se pot folosi orice mijloace de probă inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice. Dacă se folosesc înscrisuri, este necesar să se depună la dosar atâtea copii câte părți sunt. Dacă înscrisurile sunt într-o limbă străină, este necesară depunerea traducerilor certificate de fiecare parte. (art.68, Ordinul 114/2008)

CNCD poate solicita părților să pună la dispoziție anumite documente sau informații pentru a clarifica faptele despre care se face vorbire în petiție (art.68, Ordinul 114/2008). Persoana vătămată poate pune în vedere Consiliului că există anumite documente și informații care pot elucida cazul și pe care aceasta nu are posibilitatea să le obțină.

Persoanele vătămate nu ar trebui să se simtă descurajate de argumente precum „nu poți folosi înregistrarea conversației telefonice cu mine” sau „nu poți folosi mesajele/e-mailurile mele”. Aceste dovezi pot fi aduse la CNCD dacă ele ajută la deomonstrarea existenței unei discriminări. În plus, o.G. 137/2000 nu distinge între tipurile de înregistrări sa contextul în care acestea au fost făcute.

V.Factori generatori ai discriminării

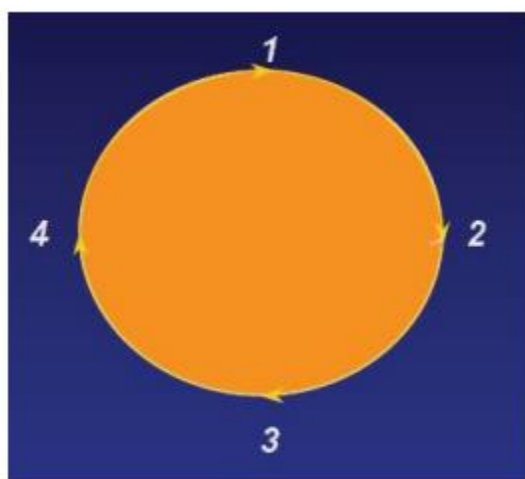
Pentru a putea identifica principalii factori generatori ai discriminării la locul de muncă ar trebui să avem în vedere inter-corelația ce există între individ – organizație – societate. Fiecare persoană influențează și este influențată la rândul său de organizația în care își desfășoară activitatea și de mediul societal în care trăiește. Prin urmare, fiecare element al acestui sistem nu poate fi analizat unitar ci, în strânsă legătură cu celelalte două care reprezintă la un moment dat cadru de manifestare sau factor de influență. Așadar, pentru a reliefa cauzele





discriminării la locul de muncă trebuie precizate motivele care determină indivizii să adopte o atitudine discriminatorie față de cei din jurul lor. Dintre acestea pot fi amintite: educația, stereotipurile, prejudecăți, caracteristicile socio-culturale, mentalitatea, considerentele religioase. Oamenilor le este foarte greu să fie flexibili în gândire dacă educația pe care au primit-o a fost o educație a clasificării în care totul trebuia inclus într-o anumită categorie. Acest proces este bun până la un anumit punct în care ajută indivizii să aibă o privire de ansamblu asupra lucrurilor și nu îi împiedică să fie deschiși către nou.

Aspectul negativ al tendinței de categorizare începe să se manifeste în clipa în care determină persoanele să eticheteze ca fiind „bun / corect” tot ceea ce li se aseamănă și „rău / incorect” tot ceea ce este diferit. Acesta este propriu-zis momentul în care apare flagelul discriminării întrucât percepțiile personale asupra lumii și a societății facilitează dezvoltarea prejudecăților și acceptarea stereotipurilor, fapt ce modifică semnificativ atitudinile și comportamentul indivizilor.



1. Prejudicata - începutul discriminării
2. Dezavantajarea unui grup social
3. Perceperea grupului social ca fiind inferior
4. Reinnoirea prejudecății și accentuarea discriminării

Figura 1. Evoluția de la percepție la discriminare

Ca o consecință, anumite persoane sunt receptate eronat, iar realitatea se pierde în fața imaginarului. De-a lungul timpului, un întreg set de imagini referitoare la acea „categorie de persoane” se construiește și se dezvoltă, cristalizând stereotipuri colective și formând un rezorv de reprezentări mai mult sau mai puțin fixate în memorie. Fie că promovează respingerea sau asimilarea, aceste reprezentări se constituie ca un fundal de argumente și justificări ale acțiunilor. În fapt, victimele acestui „proces” sunt rareori definite așa cum sunt și mai degrabă sunt percepute așa cum ar trebui să fie pentru a justifica politicile și comportamentele celorlalți față de ei. Difuzarea reprezentărilor despre ele deschide calea unui fenomen circular cauză-efect: formularea unor norme, definițiile de dicționar, referințele în tot felul de cărți, în televiziune și presă, toate se conduc după opinia comună și pun în lumină frânturi de imagine, în concordanță cu starea momentului. Aceste imagini se consolidează ca tot atâtea adevăruri eterne ce sunt aduse de fiecare individ în organizația în care lucrează și se concretizează în aplicarea unor tratamente injuste colegilor sau subordonaților ce sunt „diferiți”.

Caracteristicile socio-culturale ale unei țări și mentalitatea poporului acesteia au și ele un rol deosebit de important mai ales prin faptul că sunt interconectate. Astfel, într-o țară cu un caracter patriarhal puternic și cu un indice ridicat de masculinitate, perspectiva asupra locului femeii în societate va fi extrem de diferit față de cea dintr-o zonă cu un indice scăzut de masculinitate. În





primul caz, se va considera că „locul femeii este la cratiță”, iar rolurile tradiționale ale celor doi vor fi bine stabilite și înrădăcinate: femeia are grijă de familie și de treburile gospodărești în timp ce, bărbatul muncește pentru a aduce banii în casă. Acest gen de mentalitate stă, de exemplu, la baza discriminărilor de gen. Același impact îl au și considerațiile religioase care promovează superioritatea bărbatului în raport cu femeia sau chiar a anumitor categorii sociale. Dacă, inițial, religiile politeiste divinizau în mod constant femeia pentru faptul că era dătătoare de viață ulterior, religiile monoteiste care au introdus conceptul de Dumnezeu unic, au transformat treptat puterea divină a femeii de a da viață într-o simplă funcție de reproducere, ea având acum și o altă funcție importantă, aceea de a fi soție și supusă. De asemenea, dacă „puterea” femeii era folosită în alte scopuri decât cel de a da viață, aceasta era considerată a fi păcătoasă și era aspru pedepsită atât de familie cât și de societate. Această tendință de a devaloriza anumite persoane pe baza unor considerente abstracte, preconcepute, iluzorii, lipsite de orice urmă de realism nu rămâne, din nefericire, interiorizată ci, se propagă în relațiile cu ceilalți, modifică mediul organizațional – dacă acesta nu are o fundație anti-discriminare stabilă – și repercutează, în mod automat, la nivelul societății unde alimentează ideile deja formate și dezvoltă alte noi forme de discriminare.

VI. Implicațiile discriminării

În general, discriminarea nu este un fenomen izolat ci tinde să genereze un set de efecte în lanț. Același lucru se întâmplă și în cazul în care apare discriminarea la locul de muncă. Inițial apar un set de modificări la nivelul individului care se simte tratat incorect, modificări ce repercutează la nivelul grupului de lucru. Apar schimbări în ceea ce privește comunicarea și eficiența grupului, elemente ce afectează mediul organizațional care tinde să devină ostil.

Dacă problemele nu sunt soluționate atunci ele transced în mediul societal unde se acutizează și generează noi și noi forme de discriminare și de manifestare a acesteia. Acest efect în lanț se menține la fiecare nivel în parte. Astfel, la nivel individual traiectoria urmată cuprinde:

- c) apariția sentimentelor de vinovăție;
- d) diminuarea încrederii în sine;
- e) diminuarea gradului de satisfacție profesională și a motivației;
- f) scăderea performanțelor;
- g) retragerea/izolarea;
- h) părăsirea organizației.

O dată cu primele simptome apărute la nivel individual încep să se manifeste o serie de modificări și la nivelul grupului de lucru. Faptul că unul dintre membrii grupului începe să se simtă vinovat și își pierde încrederea în sine destabilizează mediul de lucru. Drept urmare:

- sunt încurajate stereotipurile;
- apare o fisură la nivelul grupului a cărui dezvoltare este din ce în ce mai slabă;
- începe să se manifeste individualismul, iar ceea ce trebuia să fie o echipă se transformă într-o sumă de indivizi care sunt forțați de împrejurări să lucreze împreună;
- apare o competiție nereproductivă între membrii grupului;
- comunicare devine deficitară;
- apar situațiilor conflictuale;
- scade productivitate.





Datorită interacțiunilor ce există între angajați și între grupurile de lucru, toate aceste schimbări se cumulează și repercutează la nivel organizațional unde:

- este afectată segregarea în interiorul organizației;
- se constată pierderea talentelor;
- crește fluctuația personalului;
- se majorează costurile de recrutare și integrare;
- imaginea organizației este puternic afectată, devenind negativă
- nimeni nu își dorește să lucreze pentru o companie în care nu există respect pentru ființa umană, iar oamenii sunt etichetați precum bunurile din supermarket-uri;
- accesul organizației la resurse de calitate este din ce în ce mai dificil.

Pe de altă parte, 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. Efectele discriminării la locul de muncă nu rămân însă închise în cadrul organizației în care se produc ca și când s-ar afla într-o „cutie a Pandorei”, ci au implicații majore la nivelul societății. Dintre acestea pot fi menționate: – probleme cu forța de muncă; – costuri mari pentru acoperirea serviciilor sociale de suport pentru persoanele neintegrate în muncă; – costuri mari ale programelor care promovează diversitatea; – menținerea și acutizarea atitudinilor discriminatorii și a stigmatizării.

VII. Creșterea toleranței și reducerea discriminării

Toleranța este una dintre condițiile obligatorii ale participării sociale. Deși participarea socială se poate produce și în contexte caracterizate de intoleranță, acest tip de participare socială nu încearcă să creeze legături între grupuri și nici nu încearcă să-l înțeleagă și să-l accepte pe „celălalt”, indiferent de definiția utilizată. Doar în contextele caracterizate de niveluri ridicate de toleranță, „celălalt” este acceptat ca un interlocutor valid și ca un partener acceptabil (chiar dacă nu este apreciat sau nu există suficientă încredere în el).

Toleranța față de grupurile vulnerabile a crescut semnificativ în România în ultimii ani, dar discriminarea continuă să supună aceste grupuri riscului de excluziune socială. Conform Studiului Valorilor Europene din 2008, populația adultă din România are cea mai redusă toleranță pentru trei grupuri care pot fi văzute ca amenințări posibile: persoane care consumă alcool periodic (intoleranță de 63%),⁸⁹ dependenții de droguri (61%) și persoanele cu cazier judiciar (56%). Ceea ce este și mai îngrijorător este faptul că procente ridicate de români nu arată toleranță față de anumite grupuri vulnerabile cum ar fi persoanele cu HIV/SIDA sau homosexuali.

Romii încă se confruntă cu discriminarea ca urmare a etniei. Conform datelor furnizate de Fundația pentru o Societate Deschisă, 40% din populația adultă din România nu ar dori să aibă ca vecini romi, procentul fiind dublu față de persoanele care ar respinge orice alte tipuri de vecini (cum ar fi musulmani, rasă diferită, imigranți sau evrei). Peste un sfert dintre romi raportează că s-au confruntat cu discriminarea din cauza etniei lor în 2011. În plus, uneori, furnizorii de servicii publice și private, din învățământ, din domeniul sănătății sau de pe piața muncii au avut atitudini discriminante care au împiedicat romii să acceseze serviciile acestora.





Susținerea în vederea sensibilizării opiniei publice și creșterii toleranței față de diversitate (inclusiv diferite categorii de grupuri marginalizate sau discriminate) este necesară pentru a crea un mediu social și instituțional care facilitează integrarea socială a grupurilor vulnerabile. Această campanie de sensibilizare trebuie orientată nu numai spre populația generală, dar și spre factorii de decizie și angajatori. Includerea reprezentanților grupurilor vulnerabile în cadrul comitetelor și organelor locale de luare a deciziilor (atât oficiale, cât și neoficiale) ar trebui să conducă la definirea rolului și poziției acestor reprezentanți în cadrul comunităților proprii. Educația este de asemenea un factor cheie pentru creșterea acceptării grupurilor marginalizate. Reducerea abandonului școlar timpuriu în general și creșterea numărului de persoane cu diplome de nivel terțiar au potențialul de a reduce nivelul de intoleranță pe termen mediu spre lung.

- Asigurarea faptului că există în cadrul instituțional al serviciilor sociale mecanisme transparente și accesibile și cu o bună capacitate de reacție pentru reclamații și plângeri.
- Elaborarea de campanii de sensibilizare a opiniei publice pentru promovarea diversității (inclusiv diferite categorii de grupuri marginalizate sau discriminate) ca o completare a altor acțiuni, care au ca obiectiv combaterea stigmatizării și discriminării.
- Încurajarea participării sociale și a voluntariatului prin îmbunătățirea legii privind voluntariatul și mobilizarea mass-media și a societății civile în creșterea gradului de conștientizare asupra celor mai bune practici și a valorii participării.

Antidiscriminarea ca promovare a toleranței

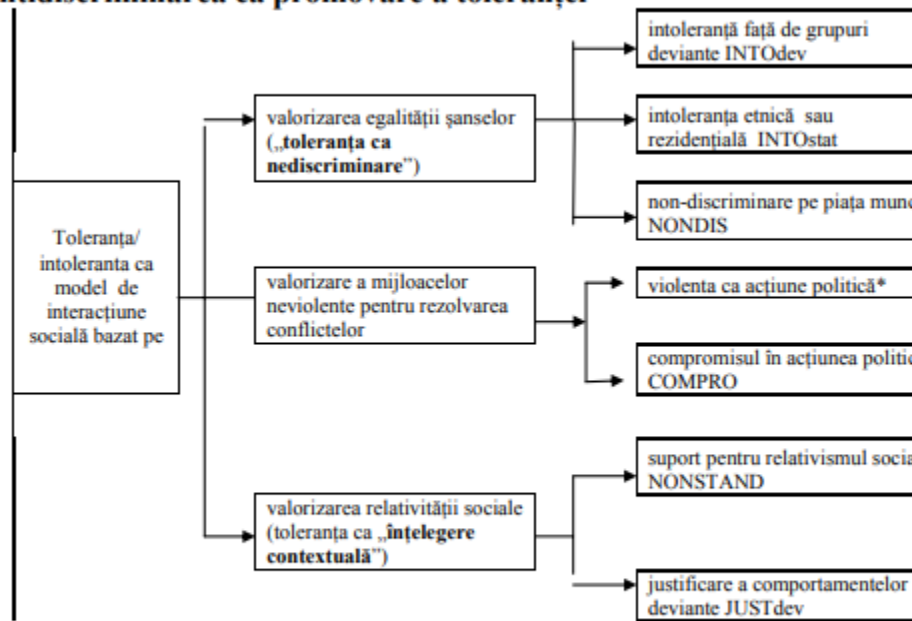


Figura 1. Dimensiuni și indicatori pentru măsurarea toleranței/intoleranței sociale (Extras din D.Sandu, Sociabilitatea în spațiul dezvoltării, Iași: POLIROM, 2003, p.33)

VIII. Modalități de eradicare a discriminării la locul de muncă





Prognozele pentru următorii ani arată că forța de muncă va fi din ce în ce mai diversificată din perspectiva genului, etniei, vârstei etc., aceasta în special datorită măsurilor de integrare a persoanelor de etnie romă și a persoanelor cu dizabilități pe piața forței de muncă, datorită îmbătrânirii populației și a creșterii vârstei până la care o persoană va fi activă pe piața muncii, datorită măsurilor de diminuare a nivelului de segregare, din perspectiva de gen, a domeniilor de activitate și profesiilor. Prin urmare, angajatorii trebuie să înceapă să implementeze sisteme de management al diversității și să acționeze împotriva discriminării la locul de muncă. Pentru aceasta însă, managerii ar trebui să cunoască principalele premise pe care se bazează managementul diversității. Dintre acestea pot fi menționate:

- angajații așteaptă să fie tratați corect și echitabil de către angajatori și sunt mai puțin dispuși să accepte plată discriminatorie sau condiții precare de muncă;
- angajații au percepții, valori și credințe diferite, iar acestea influențează în mod decisiv deciziile și acțiunile realizate de angajați;
- angajații sunt diferiți și ca urmare pot fi motivați și stimulați să muncească în moduri diferite;
- gestionarea adecvată a diversității de opinii sau de comportamente ale angajaților este un element important al schimbării organizațiilor și al succesului în management;
- angajații vor ca resursele organizației și informațiile să fie distribuite în mod echitabil către toți angajații, iar performanța să fie criteriul care face diferența între angajații care primesc mai mult de cei care primesc mai puține resurse.

Conform Codului de conduită elaborat de CIPD66 (Chartered Institute of Personnel and Development), pentru a beneficia de avantajele generate de deținerea unui capital intelectual divers trebuie întreprinse următoarele măsuri:

1. în procesul de recrutare:

- elaborarea unor fișe de post cât mai precise, actualizate periodic și lipsite de discriminări;
 - evitarea supralicitării calităților personale în raport cu criteriile profesionale;
- verificarea necesității exigențelor de ordin profesional ca nu cumva acestea să reprezinte doar un reflex al practicilor discriminatorii;
- eliminarea din deciziile de selecție a criteriilor privind vârsta, sexul, etnia, rasa, naționalitatea, religia etc.;
- asigurarea faptului că anunțurile și pliantele pentru recrutarea de personal nu conțin clișee sau condiționări pe criterii de sex, vârstă, etnie, rasă etc.

2. în realizarea interviului:

- asigurarea instruirii persoanelor care conduc interviurile pentru selecția personalului;
 - conducerea interviurilor preliminare doar de persoane calificate;
 - evitarea întrebărilor tendențioase, deși în discuțiile cu solicitanții se pot aborda eventualele aspecte personale sau familiale care ar putea influența negativ performanța în muncă; nu trebuie invocate aspecte care ar putea avea legătură cu sexul, religia, etnia candidatului.
- ### **3. în instruirea profesională**
- asigurarea condițiilor egale pentru femei și bărbați privind participarea la programele de pregătire și perfecționare profesională;
 - includerea tuturor angajații noi în planurile de instruire;
 - selecția angajaților pentru cursurile de pregătire fără a discrimina;
 - asigurarea condițiilor de instruire specifice pentru fiecare categorie de angajați;





- desfășurarea unor programe de mentorat pentru angajații din grupurile subreprezentate.

3. în promovare:

- reanalizarea sistemelor de evaluare a performanțelor pentru a se reduce la minim orice pericol de discriminare;
- eliminarea practicilor discriminatorii folosite în trecut în promovarea în muncă;
- stabilirea unor criterii clare de promovare și comunicarea acestora către toți angajații interesați.

De asemenea, se recomandă:

- demararea unor acțiuni care să sprijine angajații să-și dezvolte niște rețele suport;
- numirea unor persoane suport pentru angajații cu dizabilități;
- includerea în auditul intern al resurselor umane a indicatorilor privind: genul, nivelul de educație, vârsta, etnia angajaților; → obținerea de informații privind nevoile speciale ale angajaților;
- formularea unor reguli de conduită nediscriminatorie fie sub formă de clauze în cadrul unui document mai amplu, care vizează mai multe aspecte ale normării comportamentelor la locul de muncă, fie se constituie într-un document separat. Pentru a fi implementate eficient, programele privind diversitatea au nevoie de:
 - suport puternic din partea managementului de top;
 - un diagnostic privind cultura organizațională și climatul din organizație;
 - persoane din departamentul de Resurse Umane care să aibă ca responsabilitate explicită managementul diversității;
 - acțiuni de cascada a obiectivelor privind diversitatea în eforturile de educație și dezvoltare pentru toți membrii organizației. Diversitatea la locul de muncă implică o serie de avantaje pentru organizație:

4. Din punctul de vedere al respectării obligațiilor legale

Implicarea activă în respectarea standardelor privind egalitatea de șanse a devenit o condiție esențială în contextul unor propuneri de afaceri sau licitații publice, așa numitele „clauze etice”. Prin urmare, companiile din statele membre UE care urmăresc să câștige clienți noi, în special în sectorul public, devin din ce în ce mai atente la nevoia de a arăta public că se implică în lupta împotriva discriminării și promovarea diversității.

5. Din punctul de vedere al profitabilității

- își lărgesc plaja de recrutare a personalului;
- își creează o imagine de angajator-exemplu;
- își crește capacitatea de a răspunde nediscriminatoriu nevoilor pieței;
- își facilitează accesul pe noi piețe;
- beneficiază de o serie de facilități fiscale;
- crește coeziunea internă a grupurilor de lucru și îmbunătățește comunicarea organizațională;
- crește eficiența managementului.

6. Din punctul de vedere al imaginii și reputației





Imaginea și reputația sunt din ce în ce mai importante într-un mediu competitiv. Drept urmare, companiile aleg să desfășoare o serie de activități de promovare a imaginii și o serie de inițiative ce contribuie la o mai bună înțelegere la nivelul societății a principiilor și valorilor pe care doresc să le promoveze.

7. Din punctul de vedere etic

→ un număr mare de companii au luat atitudine împotriva discriminării din 10 motive etice, pentru că „așa este corect”;

→ reconfigurările care au loc în societate, în lista de valori sociale, au un impact asupra felului în care funcționează afacerile. Așadar, o companie are mult mai multe de câștigat dacă implementează un management al diversității, decât dacă practică în continuare politici discriminatorii.

Alte strategii de combatere a discriminării :

- 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 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.

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 aceasta 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 incidenta 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 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.

