



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Strategia privind eliminarea tuturor formelor de discriminare

”Tinerii Neets Antreprenori profesioniști! -
TÂNĂR”

Cod SMIS2014+: 153771



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Elaborată de:

Sîrbulescu Alin-Andrei

Expert Informare și Comunicare GT S1

Droangă Anca Mioara

Expert Informare și Comunicare GT S2

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



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

CUPRINS

1. Context	4
2. Viziune	5
3. Obiectivul general	5
4. Obiective specifice	5
5. Egalitatea	6
6. Definiția discriminării	7
7. Tipuri de discriminare	8
8. Efectele discriminării	10
9. Legislație antidiscriminare	12
10. Strategia de combatere a discriminării	15
11. PLANUL DE ACȚIUNE	21
12. Bibliografie	25

1. Context

Pe plan internațional se constată o creștere exponențială a actelor de violență asociate radicalizării și discursului instigator la ură. Încă mai asistăm la asasinat comise în numele unor rase, etnii sau religii care se pretind a fi superioare, iar victimele nu au avut nici o altă vină decât cea de a fi altfel decât făptuitorii, din punctul de vedere al religiei, rasei, culorii pielii, limbii vorbite, apartenenței culturale sau al originii etnice sau orientării sexuale.

Totodată, discursul instigator la ură devine o amenințare tot mai puternică la adresa libertății de exprimare și toleranței, pe măsură ce se răspândește prin mediul online și media clasice, literatură și în dezbaterile politice, inclusiv în parlamentele unor democrații consolidate. Incidente violente au șocat opinia publică mondială în ultimii ani.

Gravitatea atacurilor din perioada recentă, indiferent de motivație, precum și diversificarea și intensificarea utilizării social media pentru promovarea discursului instigator la ură, au determinat mai multe state democratice și organizații internaționale să dezvolte strategii naționale pentru combaterea radicalizării.

În România, deși nu au fost înregistrate acte de violență care să conducă la pierderea de vieți omenești, există riscul ca pe viitor să apară o creștere a faptelor asociate radicalizării și mai ales a discursului instigator la ură, care se propagă în mod accelerat mai ales pe rețelele de socializare. Pe teritoriul României au fost înregistrate acte de vandalism asupra unor instituții și cimitire evreiești, graffiti cu sloganuri naziste, neo-legionare, antisemite și rasiste, incidente izolate de violență fizică pe bază etnică, manifestări sporadice locale anti-imigrație, scandări rasiste și proliferarea, în mediul online, a unor mesaje rasiste, radicale, xenofobe care instigă la ură împotriva celor care sunt percepuți a fi diferiți din punct de vedere etnic, religios, lingvistic sau cultural.

De asemenea, România se confruntă cu cazuri de auto-radicalizare, inclusiv a unor cetățeni români, urmare a expunerii acestora, în principal în mediul virtual, la diverse mesaje extremiste, radicale, teroriste. În contextul global actual, există riscul ca, pe termen mediu și lung, și în România, radicalizarea să devină un fenomen mai răspândit la nivelul societății, având în vedere:

- expunerea cetățenilor români (în special a unor categorii vulnerabile) la diverse forme de extremism și ideologii radicale, teroriste;
- disponibilitatea unor persoane din țara noastră (cetățeni străini și români) de a se implica în acțiuni violente sau premergătoare actelor teroriste.

În România, în ultimii ani, a fost observat fenomenul atragerii unor cetățeni români spre mesaje și ideologii radicale. Autoritățile statului român au luat deja o serie de măsuri menite să contracareze riscurile în acest sens. Aceste măsuri se referă la adoptarea unui cadru legislativ pentru dezvoltarea unei rețele naționale pentru prevenirea atrocităților, adoptarea unor strategii naționale pentru comunitatea romă, utilizarea unor mecanisme administrative și juridice pentru combaterea discriminării în România.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

2. Viziune

Această strategie urmărește combaterea discriminării asupra persoanelor aparținând unor minorități etnice, sexuale, religioase cât și a celor aflate în condiții dificile precum persoanele cu dizabilități sau cele provenind din medii sărace.

Astfel, se dorește preluarea bunelor practici existente în alte țări dezvoltate din Europa și din lume cât și evitarea replicării în România a evoluțiilor negative înregistrate pe acest palier în alte țări, asigurându-se instrumente necesare pentru sancționarea faptelor asociate xenofobiei, radicalizării și discursului instigator la ură.

3. Obiectivul general

Consolidarea capacității publicului de a identifica actele de discriminare și de combaterea a lor prin colaborarea cu administrația locală și mediul privat în vederea realizării unei mai bune informări și educări a acestuia.

4. Obiective specifice

1. Informarea publicului cu privire la drepturile sale la locul de muncă și metodele prin care poate identifica și combatere discriminarea.

2. Promovare egalității în instituțiile publice și private prin încurajarea participării angajaților și conducerii la sesiuni de instruire în combaterea discriminării.

3. Colaborarea cu instituțiile media în vederea încurajării promovării ideii de egalitate.

4. Realizarea de parteneriate cu instituțiile publice locale și ONG-urile în vederea implementării de programe pentru educarea publicului și includerea reprezentanților grupurilor vulnerabile în grupul de decizie al politicilor locale.

5. Egalitatea

Promovarea egalității de șanse în viața socială, constituie o cerință esențială pentru societatea românească. Aceasta este o componentă importantă a preocupărilor pentru respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. Pornind de la principiul egalității de șanse, este esențial pentru România, ca tuturor oamenilor să li se asigure în mod real egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la educație, formare, un loc de muncă și participarea la luarea de decizii publice și politice.

Egalitatea de șanse și de tratament are la bază participarea deplină și efectivă a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală. Egalitatea de șanse și de tratament reprezintă un drept fundamental și o valoare de bază a Uniunii Europene, stipulată în articolul 8 al Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene. Totodată, egalitatea de gen, nediscriminarea, precum și asigurarea accesibilității reprezintă o condiție necesară pentru o creștere inteligentă, sustenabilă și incluzivă. Fondurile Europene Structurale și de Investiții reprezintă principalul instrument financiar al Uniunii Europene menit să sprijine implementarea acestor obiective.

EGALITATEA DE ȘANSE - se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de gen, rasă, vârstă, religie, orientare: „Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare (EIGE).

EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI – se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru femei și bărbați. Prin egalitate de șanse între femei și bărbați se înțelege „luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora”

EGALITATEA DE TRATAMENT - presupune absența oricărei forme de discriminare în oricare aspect al vieții unei persoane. Discriminarea poate avea loc în viața de zi cu zi sau la locul de muncă. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare

Prezenta lege reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România. În sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

6. Definiția discriminării

Discriminarea se caracterizează prin două elemente:

- tratarea diferită a unor persoane aflate în situații identice sau comparabile (sau tratarea identică a unor persoane aflate în situații diferite)
- lipsa unei justificări obiective pentru un asemenea tratament

Convenția Europeană a Drepturilor Omului, în forma inițială, a definit discriminarea prin articolul 14:

„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 și socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

În țările democratice există legi împotriva discriminării, iar egalitatea de tratament este garantată de Constituție. Cu toate acestea, fenomenele de discriminare există în ciuda legilor anti-discriminare și a altor eforturi publice și private de combatere a acestora.

Discriminarea nu este un fenomen nou. Pe parcursul istoriei, omeni au discriminat alte persoane pe baza resurselor, originii sau inteligenței lor. Au existat cazuri în care popoare întregi au fost victime ale discriminării din cauza diferențelor religioase.

Tratarea diferită a unor persoane aflate în situații identice este un element ce se poate observa cu ușurință.

Luăm două exemple:

- persoanele de etnie romă pot intra pe locuri speciale la facultate față de restul candidaților
- unei persoane de etnie romă îi este refuzată servirea la un restaurant în timp ce unei persoane

În ambele cazuri persoane aflate în situații identice sunt tratate diferit, însă diferența este reprezentată de justificarea tratamentului. În primul caz justificarea este reprezentată de faptul că persoanele de etnie romă au acces redus la educație și la pregătire, fapt pentru care concurența cu restul candidaților ar fi nedreaptă, ne le-ar permite intrarea la facultate și ar conduce o mai mare segregare. În cel de-al doilea caz, nu există nicio justificare obiectivă pentru care persoanelor să le fie refuzată servirea.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

7. Tipuri de discriminare

a) Motivele discriminării

Discriminarea se poate manifesta pe baza următoarelor elemente:

- GEN - Discriminarea de gen sau sexismul, așa cum se mai numește, se bazează pe ideea că bărbații și femeile sunt complet diferiți unul de celălalt și că un anumit gen este mai “valoros” decât celălalt.

- ORIGINE RASIALĂ SAU ETNICĂ - Conform convenției internaționale privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, aceasta este orice deosebire, excludere, restricție sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, ascendență sau origine națională sau etnică.

- RELIGIE SAU CONVINGERI - Discriminare religioasă este evaluarea sau tratarea unei persoane sau a unui grup diferit datorită credinței lor.

- HANDICAP - Discriminarea celor cu handicap, tratează persoanele fără handicap ca standard de "viață normală", rezultate în locuri publice și private și servicii, educație și asistență socială care sunt construite pentru a servi un "standard" de oameni.

- VÂRSTĂ - Vorbim de discriminare pe criteriul vârstei atunci când vârsta devine un criteriu de separare a indivizilor, expunându-i la prejudecăți și nedreptăți.

- ORIENTARE SEXUALĂ - Discriminare pe bază de orientare sexuală reprezintă tratarea unei persoane sau a unui grup diferit datorită orientării lor sexuale.

b) Manifestarea discriminării

Discriminarea se poate manifesta sub mai multe forme. Cele mai cunoscute tipuri de discriminare sunt:

Discriminarea directă

Atitudinea angajatorului față de salariat se observă direct din modul în care acesta din urmă este tratat. Aceasta poate fi identificată prin compararea comportamentului față de un individ cu cel față de un altul care aparține unei grup diferit. Se poate vorbi și de o excludere a unei persoane sau categorii de persoane de la beneficiul unui anumit drept datorită unei caracteristici a acelei persoane sau categorii de persoane.

Ex. 1: Unei persoane îi este refuzată servirea pentru că aparține unui grup etnic.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Ex. 2: Un angajator exclude în anunțul de angajare un anumit grup de persoane.

Discriminarea indirectă

Aceasta se manifestă prin impunerea unor condiții pe care un anumit grup protejat are dificultăți în a le respecta. La fel ca în cazul discriminării directe, un termen de comparație este necesar. Diferența dintre aceasta și cea indirectă este reprezentată de faptul că în cazul discriminării indirecte aceasta nu se manifestă direct prin comportamentul angajatorului, ci prin regulile impuse de companie. Aceste reguli au un aspect aparent neutru însă acestea afectează doar anumite categorii.

Ex. Condiționarea angajării pe un post care nu necesită vreo calificare de prezentarea unei diplome. Aceasta nu este necesară iar cererea ei are ca efect exclude persoanele ce vin din medii defavorizate, unde șansele de a obține o diplomă sunt scăzute, precum comunitatea romă.

Hărțuirea

Hărțuirea constă în crearea unui cadru ostil sau umilitor îndreptat împotriva unei persoane sau categorii de persoane din cauza unei caracteristici a acesteia. Hărțuirea are un caracter repetitiv.

Ex. Un angajator adoptă un comportament jignitor la adresa unui angajat. Acest comportament se repetă, este adoptat de mai multe persoane și se manifestă prin remarci jignitoare legate de anumite idei preconcepute față de acea persoană sau grup.

Victimizarea

Victimizarea reprezintă un tratament advers venit ca o reacție la o inițiativă a persoanei de a se apăra împotriva discriminării prin apelarea la liderii companiei sau la autorități.

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

Instigarea la discriminare

Aceasta se poate manifesta atunci când se cere celor care caută forță de muncă să găsească persoane care îndeplinesc anumite criterii discriminatorii, precum să aibă o anumită vârstă, să provină exclusiv din mediul urban, să aibă o anumită naționalitate, etc. Prin impunerea acestor ținte, angajatorul instigă persoanele ce se ocupă de recrutare să discrimineze anumite grupuri.

8. Efectele 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.

Discriminarea duce la acumularea de situații de dezavantajare a unor grupuri de către altele, la sporirea distanței sociale între indivizi, la întărirea stereotipurilor negative.

Oameni pot să se angajeze în strategii de evitare, devenind mai puțin preocupați de obținerea unor abilități. Astfel, discriminarea limitează șansele de realizare, perpetuează prejudecățile și susțin disparitățile sociale și economice.

Exemplu:

O persoană care vrea să evite discriminarea va căuta 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 dezvolta.

Discriminarea poate avea efecte la mai multe nivele ajungând să afecteze întreaga societate.

1. La nivel individual:

- Performanțe scăzute;
- Lipsa motivației;
- Satisfacție profesională scăzută;
- Neimplicare;
- Sentimente de vinovăție;
- Diminuarea încrederii în sine;
- Neintegrarea în grupul de lucru;
- Părăsirea organizației/companiei;



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

2. La nivelul grupului

- Comunicare deficitară și individualism;
- Apariția situațiilor conflictuale;
- Încurajarea stereotipurilor;
- Competiție neproductivă;
- Productivitate / eficiență diminuată;
- Slabă dezvoltare și/sau nematurizarea grupului;

3. La nivelul companiei

- 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;

4. La nivelul comunității

- 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.

9. Legislație antidiscriminare

Declarația Universală a Drepturilor Omului spune că toate ființele se nasc libere și egale. Egalitatea stă la baza drepturilor omului și reprezintă o protecție împotriva încălcării lor, a tratamentelor inechitabile sau discriminatorii.

Statele europene au creat reglementări care să aprofundeze noțiunea de protecție a drepturilor omului dar și să afirme o specificitate regională. O societate care dorește să apere demnitatea umană a membrilor ei și să asigure tuturor perspective egale și echitabile de acces la oportunitățile disponibile trebuie să lupte împotriva oricărei forme de discriminare.

Uniunea Europeană trebuie să garanteze respectarea drepturilor cetățenilor europeni, respectarea identității etnice și culturale. Principiul de non-discriminare are drept scop respectarea diversității și promovarea unității Europene. Acest lucru se poate vedea în art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului care spune următoarele: “exercitarea drepturilor și libertăților (...) trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

Existența unei piețe comune și a fenomenului de migrație, a apărut în legislația europeană principiul non-discriminării ce interzicea discriminarea pe criterii de sex sau origine în contextul ocupării forței de muncă. La nivelul Uniunii europene s-a emis Directiva 2000/78/CE și 2010/41/UE care promovează și apără respectarea principiului nediscriminării la locul de muncă.

Acte internaționale

Instrumentul internațional cadru în domeniu îl reprezintă **Declarația Universală a Drepturilor Omului**. Articolul 1 și 2 proclamă: “*Toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi. Ele sunt înzestrate cu rațiune și conștiință și trebuie să se comporte unele față de celelalte în spiritul fraternității.*”

Fiecare se poate prevala de toate drepturile și de toate libertățile proclamate în prezenta Declarație, fără nicio deosebire, în special de rasă, de culoare, de sex, de limbă, de religie, de opinie politică sau de orice altă opinie, de origine națională sau socială, de avere, de naștere sau decurgând din orice altă situație.”

Pornind de la Declarației Universale a Drepturilor Omului, au mai fost adoptate:

- **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale** și **Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice**, ratificate de România în 31 octombrie 1974. În acesta din urmă se întâlnește pentru prima dată o reglementare cu caracter universal în legătură cu problema minorităților. Articolul 27 din acest pact menționează următoarele: „În acele state în care există minorități etnice, religioase sau lingvistice, persoanele care fac parte din aceste minorități nu pot fi lipsite de dreptul de a avea, în comun cu ceilalți membri ai grupului lor, a) propria lor viață culturală, b) de a profesa și a practica propria lor religie, c) de a folosi propria lor limbă”.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- **Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei**, adoptată și deschisă spre semnare de Adunarea Generală a Națiunilor Unite și intrată în vigoare la 3 septembrie 1981.

1. Cadrul european în domeniul antidiscriminării

Convenția Europeană a Drepturilor Omului a fost ratificată de România la 20 iunie 1994. Aceasta izvorăște din Declarația Universală a Drepturilor Omului care are un caracter proclamativ. Convenția are un caracter normativ pentru statele contractante, fiind prevăzută cu un sistem jurisdicțional eficient în sensul respectării dispozițiilor sale.

Carta Socială Europeană Revizuită adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată de România prin Legea nr.74/1999.

Prin aceste documente cu caracter universal, la nivelul Uniunii Europene a luat naștere o strategie de combatere a discriminării format din:

A. Directiva Consiliului 2000/43/EC din 29 iunie 2000 pentru implementarea principiului de tratament a persoanelor, indiferent de originea rasială sau etnică:

- Implementează principiul egalității de tratament între persoane indiferent de rasă sau origine etnică;
- Asigură protecție împotriva discriminării în domeniul angajării și instruirii, educației, securității sociale, sănătății și accesului la bunuri și servicii;
- Conține definițiile discriminării directe, indirecte, hărțuirii și victimizării;
- Oferă victimelor discriminării dreptul de a acționa în justiție, printr-o procedură administrativă sau juridică, pe cei care îi discriminează și prevede sancțiuni pentru aceștia;
- Stabilește înființarea în fiecare stat membru UE a unui organism care să promoveze un tratament egal și care să ofere asistență independentă victimelor discriminării rasiale.

B. Directiva Consiliului 2000/78/EC din 27 noiembrie 2000 privind stabilirea unui cadru general pentru egalitatea de tratament în domeniul angajării:

- Implementează principiul egalității de tratament în domeniul angajării și instruirii indiferent de religie sau credință, orientare sexuală, vârstă sau dizabilități;
- Oferă, ca și Directiva 2000/43/EC, definiții ale discriminării, a dreptului la recurs și a răsturnării sarcinii probe;
- Cere angajatorilor să creeze condiții de lucru rezonabile pentru persoanele cu dizabilități care sunt calificate pentru slujbele oferite;
- În unele cazuri, permite excepții de la principiul egalității de tratament, pentru a păstra, de exemplu, caracterul special al unor organizații religioase sau pentru a asigura măsuri speciale pentru integrarea pe piața muncii a celor foarte tineri sau a celor foarte în vârstă.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

2. Cadrul intern legislativ în domeniul antidiscriminării

Constituția României este actul fundamental care reglementează, cu valoare de principiu, egalitatea în drepturi a tuturor cetățenilor, fără nicio deosebire.

Aceasta spune: „Statul are ca fundament unitatea poporului român și solidaritatea cetățenilor săi. România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau origine socială”.

Articolul 16 din Constituția României statuează egalitatea tuturor cetățenilor în fața legii și autorităților publice, fără nici un fel de discriminare.

“(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.

(3) Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții și demnități.

(4) În condițiile aderării României la Uniunea Europeană, cetățenii Uniunii care îndeplinesc cerințele legii organice au dreptul de a alege și de a fi aleși în autoritățile administrației publice locale”

Articolul 26 stabilește drepturile și libertățile fundamentale ale cetățenilor din acest stat, atât în raport cu societatea în general, cât și cu autoritățile statului, în sensul că autoritățile publice au datoria de a respecta și apăra viața intimă, familială și privată a tuturor cetățenilor și fiecare persoană are dreptul să dispună de ea însăși, dacă nu încalcă drepturile și libertățile altora, ordinea publică sau bunele moravuri.

Codul penal, Codul civil și Codul muncii, reglementează domeniul de aplicare al fiecăreia.

Codul penal sancționează două infracțiuni în legătură directă cu faptele de discriminare: abuzul în serviciu prin îngrădirea unor drepturi (art. 247) și propagandă naționalist-șovină (art. 317). Prima infracțiune are în vedere "îngrădirea, de către un funcționar public, a folosinței sau a exercițiului drepturilor vreunui cetățean, ori crearea pentru acesta a unor situații de inferioritate pe temei de naționalitate, rasă, sex sau religie” Această infracțiune se pedepsește cu închisoare. Propaganda naționalist-șovină reprezintă încurajarea urii de rasă sau națională, pedepsindu-se cu închisoare.

Prin **Codul civil** poate fi recuperat prejudiciul suferit ca urmare a unei fapte de discriminare, prin instituirea principiului răspunderii delictuale, respectiv a obligației de repararea a pagubei suferită de o persoană prin fapta unei alte persoane, indiferent de gradele intenției cu care a fost săvârșită fapta.

Codul muncii statuează asupra egalității de tratament și a interzicerii discriminării, utilizând terminologia și noțiunile consacrate de normele europene și internaționale. În concret, prin art. 5 din Codul muncii sunt interzise în mod expres, atât discriminările directe, cât și discriminările indirecte față de un salariat bazate pe „criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală”. Principiul nondiscriminării în raporturile de muncă trebuie să fie aplicabil atât în domeniul relațiilor individuale de muncă, cât și în domeniul relațiilor colective de muncă.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Un act normativ special în domeniu îl reprezintă, ***Hotărârea nr. 1.194 din 27 noiembrie 2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului National pentru Combaterea Discriminării***. Acesta reprezintă autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar, garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.

10. Strategia de combatere a discriminării

a) Combaterea discriminării la locul de muncă

Prevenția

Multe dintre companiile mari din România au departament de resurse umane, care are ca obligație să se asigure că personalul este instruit în vederea eliminării oricărei forme de discriminare. Un prim pas în combaterea discriminării la locul de muncă este apelarea la acest departament pentru ca aceștia să aibă discuții cu personalul problematic sau chiar liderii departamentului tău.

Informarea

Este importantă înțelegerea actelor la care o persoană este supusă și dacă acestea au într-adevăr natură discriminatorie. Citind Codul Muncii, cât și fișa postului se poate afla dacă un angajat are obligația realizării unor ordine date de angajator sau dacă acestea sunt impuse fără vreo bază legală.

Strângerea de dovezi

Mail-urile, SMS-urile sau orice document prin care sunt aduse injurii sau insulte trebuie păstrate. Acestea servesc drept dovadă a comportamentului discriminatoriu.

Dacă discriminarea este una verbală, este necesară notarea celor spuse alături de menționarea datei și orei. Trebuie luată în calcul și posibilitatea existenței unor martori care pot veni să ateste faptele sau agresiunile la care o persoană este supusă.

Comunicare asertivă



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Este importantă discuția cu superiorii atunci când colegii de muncă au un comportament discriminatoriu. Prin purtarea unui dialog cu cei care au un comportament greșit, conflictul poate fi rezolvat. Există posibilitatea ca aceștia să nu fi avut intenția de a jigni, făcând-o din greșeală sau pe baza unor idei preconcepute. De multe ori discriminarea este cauzată de lipsa de informare a persoanei care discriminează. O persoană deschisă la dialog, îi poate face să înțeleagă că imaginea pe care o au despre nu este una reală.

Raportare

Dacă situația persistă, este recomandată adresarea către instituții care să poată intervenii. Găsirea unor organizații anti-discriminare este cea mai eficientă metodă întrucât acestea pot oferi sfaturi și ghida persoanele discriminate pe o cale prin care să-și poată rezolva problema. În cazul în care se dorește o soluție juridică, este recomandată consultarea cu un avocat care, pe baza dovezilor strânse, poate să susțină mai bine cauza persoanei discriminate.

b) Combaterea discriminării la nivel social

Dezvoltarea societății civile în localități

Societatea civilă locală are rolul de a ajuta la implementarea unor acțiuni de suport ce au drept scop prevenirea și combaterea discriminării.

Prin colaborarea cu societăți civile cu instituțiile de la nivel local se pot eficientiza procedurile de întraajutorare pentru victimele discriminării.

Dezvoltarea parteneriatului dintre mediul public și cel privat

Reprezentanții autorităților locale cunosc cel mai bine problemele specifice ale grupurilor și sub-grupurilor existente pe plan local. Astfel, ei sunt un element cheie în procesul de modelare a acțiunilor de prevenire și combatere a discriminării, luând în calcul structura populației și formele specifice de discriminare din zonă.

Din acest motiv, mecanismele de întraajutorare a victimele discriminării necesită o dezvoltare mai întâi la nivel local unde parteneriatul public-privat este elementar pentru dezvoltarea acțiunilor specializate și eficiente de prevenire și combatere a tratamentului diferențiat îndreptat împotriva diferitelor grupuri și sub-grupuri sociale.

Dezvoltarea unor programe comune între CNCD și ANES în vederea eliminării discriminării pe baza de gen.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Violența domestică este unul din multe efecte ale discriminării pe baza de gen în România și în lume. Pentru a elimina această formă de discriminare, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați cât și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să pună bazele unor programe de informare, prevenție și combatere a acestora.

Includerea grupurilor defavorizate în luarea deciziilor prin creșterea gradului de reprezentare a acestora

Prin reprezentarea grupurilor defavorizate la nivelul decizional se va crea o mai bună înțelegere a nevoilor și intereselor pe care le au aceste grupuri, putându-se astfel fundamenta proiecte și programe prin care să crească rata de incluziune a acestora. Creșterea gradului de reprezentare va duce și la o rată crescută de succes a implementării programelor și de obținere de rezultate.

Pregătirea personalului serviciilor publice și de mass-media

Serviciile publice reprezintă elementul de legătură dintre stat și cetățean, iar prezența oricărei forme de discriminare în instituțiile statului, reprezintă o discriminare a statului față de un individ. O mai bună cunoaștere a principiului egalității de șanse, alături de o bună înțelegere a importanței implementării sale în activitatea acestor servicii publice va avea ca efect conștientizarea personalului asupra necesității eliminării discriminării.

Mass-media este un element important în combaterea discriminării. Aceasta poate conștientiza publicul în legătură cu efectele discriminării și combate prejudecățile față de anumite grupuri ce stau la baza actelor discriminatorii prin promovarea diversității în programele și emisiunile difuzate. Astfel, gradul de toleranță al populației majoritare față de cei ce aparțin anumitor minorități va crește semnificativ, ușurând-se implementarea programelor de incluziune.

Colaborarea tuturor instituțiilor de la nivel local în crearea și implementarea de proiecte ce au drept scop combaterea discriminării

Colaborarea instituțiilor locale care urmăresc reducerea discriminării va fi benefică dezvoltării unor acțiuni și programe pentru care cei care au fost victime a discriminării pe baza mai multor criterii. Implementarea unor programe de prevenire și combatere a fenomenului discriminării nu poate avea loc în absența unei implicări combinate a tuturor instituțiilor publice cu responsabilități în domeniul prevenirii și combaterii discriminării la nivel local.

Intensificarea campaniilor de conștientizare la nivelul populației





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

O mai bună cunoaștere a cauzelor, formelor și efectelor negative pe termen scurt, mediu și lung ale discriminării, va crește capacitatea indivizilor de recunoaștere și gestionare a discriminării. Campaniile de acest fel vor determina reducerea distanțării față de anumite grupuri și a cazurilor de tratament diferențiat în public sau în mediul privat. Pe lângă aceasta, campaniile de conștientizare vor trebui să includă și grupurile minoritare discriminate mai puțin vizibile, astfel încât discriminarea să fie eliminată la nivelul tuturor grupurilor, nu doar al celor mai bine cunoscute.

Sporirea informărilor legate de cadrul legal și instituțional de prevenție și combatere a discriminării

Cunoscând mecanismele instituționale și legale de combatere a discriminării victimele acesteia vor putea să își apere drepturile pe cale legală, fără a suferii consecințe din partea agresorului. Această formă de educare a populației poate avea beneficii în rândul comunităților sărace, cu acces precar la educație. Acestea vor căpăta o înțelegere mai bună asupra drepturilor pe care le au și modul în care și le pot apăra.

Instruirea partenerilor sociali din domeniul muncii

Discriminarea pe piața muncii reprezintă o cauză a marginalizării indivizilor și a creșterii gradului de vulnerabilitate în fața discriminării în alte domenii ale vieții sociale. Instruirea partenerilor sociali pentru a promova și implementa principiul egalității de șanse pentru toți atât la angajare, cât și la locul de muncă reprezintă un pas esențial pentru prevenirea și combaterea discriminării.

Combaterea discriminării pe piața muncii

Încă de la început, angajatorul trebuie să stabilească reguli clare care să poată combate, dar și preveni discriminarea, aceasta apărând în anumite situații din simpla neînțelegere a acestora. Angajații trebuie să știe cum să interacționeze atât cu clienții cât și cu ceilalți angajați ai companiei. Prin politicile sale, compania trebuie să arate că nu tolerează nicio formă de discriminare. Aceste politici trebuie să fie comunicate angajaților încă din momentul angajării, dar și reamintite în cadrul ședințelor sau prin afișarea lor la locul de lucru sau în programul informatic folosit de companie.

În cazul unei entități ce se ocupă cu furnizarea de bunuri sau servicii, angajații trebuie instruiți în vederea prevenirii sau eliminării oricărei forme de discriminare sau hărțuire a clienților sau a altor persoane cu care firma are relații de afaceri. Discriminarea în astfel de condiții ar aduce prejudicii legale și economice atât angajatului care a produs discriminarea, cât și companiei care este reprezentată de personalul său. De la primirea de amenzi și pierderea partenerului sau clientului discriminat, până la înfruntarea oprobiului public, compania poate să se confrunte cu multe probleme generate de lipsa unor politici antidiscriminare. Acest fapt trebuie să îi determine pe manageri și angajatori să elaboreze aceste mecanisme de prevenție și combatere a tuturor formelor de discriminare.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Hărțuirea și discriminarea sunt elemente încă prezente la locul de muncă iar eliminarea acestora nu este un lucru ușor, dar prin aplicarea următoarelor reforme și proceduri, acestea pot fi prevenite și reduse:

- elaborarea unor reguli, dar și a unor metode de informare și soluționare a conflictelor astfel încât să poată fi evitate situațiile de hărțuire sau discriminare în cadrul locului de muncă;
- aceste reguli, odată elaborate, trebuie prezentate și reamintite constant angajaților astfel încât aceștia să le aibă în vedere întotdeauna;
- managerii sau angajatorii trebuie să poarte constant discuții cu personalul pentru explicarea politicii firmei;
- continua antrenare a managerilor și responsabililor cu ordinea în companie pentru a le permite o mai bună identificare a comportamentului discriminatoriu la locul de muncă;
- instruirea managerilor și responsabililor pentru ca aceștia să răspundă adecvat în cazul în care observă sau sunt raportate comportamente nepotrivite;
- încurajarea practicilor corecte de la locul de muncă în rândul tuturor categoriilor de personal.

Managerii pot oferi beneficii celor care participă la sesiuni de instruire pentru combaterea discriminării în vederea încurajării unui comportament corect la locul de muncă. Prin instruire, angajații pot chiar ei să intervină pentru a întreprinde acțiuni de remediere a unei situații discriminatorii între colegi sau când ei înșiși sunt vinovați de un comportament inadecvat.

Pentru a putea combate discriminarea și hărțuirea, compania poate să ia următoarele măsuri:

- discutarea cu managementul și conducerea companiei pentru a putea pune în aplicare o strategie cuprinzătoare pentru combaterea discriminării și hărțuirii la locul de muncă;
- realizarea unor politici prin care se interzice, previne și combate discriminarea și hărțuirea;
- colaborarea cu angajații, organizații non-profit și instituțiile de stat pentru realizarea politicilor de combatere a discriminării;
- continua promovare a politicilor antidiscriminare la toate nivelurile organizației sau companiei;
- politicile companiei trebuie să fie accesibile tuturor pentru ca a nu exista neclarități legate de valorile companiei; dacă compania se află într-o zonă în care există minorități lingvistice, aceste politici trebuie traduse în limbile acestora atât pentru a ușura transmiterea informației cât și din respect față de aceștia;
- în unele cazuri, nivelul de educație al angajaților este unul scăzut, fapt ce îngreunează înțelegerea politicilor antidiscriminare; pentru a ușura acest proces angajatorii și responsabili trebuie să poarte discuții față în față cu aceștia pentru a le putea explica conținutul acestor politici, importanța lor, cât și consecințele nerespectării lor;
- politicile elaborate de firmă trebuie revizuite constant pentru a fi siguri că acestea sunt actualizate și că produc efectele dorite de companiei;



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- afișarea materialelor informative în zona de lucru, astfel încât angajații să le poată vedea și informa legat de modul în care trebuie să se comporte la locul de muncă; aceste materiale pot fi elaborate de companie sau luate de la organizații și instituții ale statului angajate în procesul de combatere a discriminării;
- organizarea de cursuri pentru manageri și responsabili în vederea instruirii lor legat de modul în care aceștia trebuie să asigure un mediu sigur în care nu trebuie să existe discriminare și hărțuire;
- verificarea managerilor și responsabililor pentru a fi siguri că aceștia se ocupă de implementarea politicilor antidiscriminare; lipsa implicării din partea lor este o problemă pentru companie, dar și pentru angajații care ar putea cădea victimă discriminării și nu pot găsi suport în superiori;
- adăugarea la criteriile de selecție pentru posturile de conducere înțelegerea importanței și capacitatea de a face față problemelor legate de discriminare și de hărțuire;
- organizarea de sesiuni de discuții pentru creșterea gradului de conștientizare a problemelor legate de discriminare și hărțuire;
- eliminarea materialelor de orice fel considerate ofensatoare de către angajați în vederea creării unui spațiu de lucru mai primitiv pentru angajați, dar și pentru clienți și colaboratori;
- includerea în politicile firmei a unor prevederi prin care să fie interzisă utilizarea tehnologiei informatice într-un scop malițios de hărțuire sau discriminare a clienților, partenerilor sau angajaților.



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

11. PLANUL DE ACȚIUNE

pentru implementarea Strategiei de combatere a tuturor formelor de discriminare

Obiectivul general:

Consolidarea capacității publicului de a identificat actele de discriminare și de combaterea a lor prin colaborarea cu administrația locală și mediul privat în vederea realizării unei mai bune informări și educări a acestuia.

Acțiuni și măsuri	Rezultate	Termen de realizare	Resurse	Responsabili
Obiectiv specific 1 Informarea publicului cu privire la drepturile sale la locul de muncă și metodele prin care poate identifica și combatere discriminarea. <i>Rezultat: Angajații vor fi capabili să gestioneze mai bine situațiile discriminatorii de la locul de muncă, putând să își apere drepturile în fața angajatorului.</i>				
A1. Realizarea de programe în cadrul firmelor prin care angajații să fie informați.	- se vor realiza astfel de programe în rândul companiilor cu un număr de peste 20 de angajați	3 luni de la pregătirea programelor	Publice Fonduri structurale	- CNCD - ONG-uri din domeniul combaterii discriminării
A2. Întreprinderea unor vizite în cadrul firmelor unde s-a realizat programelor pentru a purta dialog cu	- se va obține un feedback din partea persoanelor informate în vederea îmbunătățirii programelor	3 luni de la data realizării programelor	Publice Fonduri structurale	- organizații din



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Acțiuni și măsuri	Rezultate	Termen de realizare	Resurse	Responsabili
angajații în vederea determinării utilității informațiilor oferite.	de informare viitoare			domeniul combaterii discriminării
Obiectiv specific 2 Promovare egalității în instituțiile publice și private prin încurajarea participării angajaților și conducerii la sesiuni de instruire în combaterea discriminării. <i>Rezultat: Serviciile publice și private nu vor face discriminare între persoanele cu care trebuie să interacționeze.</i>				
A1. Pregătirea unor noi reglementări în ceea ce privește interacțiunea cu personalului cu publicul/clientii.	- noi reglementări de interacțiune între personal și public/clientii	2 luni de la începerea aplicării strategiei	Publice Fonduri structurale	- conducerea instituțiilor publice - conducerea companiilor - organizații din domeniul combaterii discriminării (rol consultativ)
A2. Implementarea noilor reglementări prin instruirea angajaților.	- reducerea reticenței publicului discriminat în ceea ce privește interacțiunea cu instituțiile publice	6 luni de la pregătirea strategiilor	Publice Fonduri structurale	- conducerea



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Acțiuni și măsuri	Rezultate	Termen de realizare	Resurse	Responsabili
	sau companiile			instituțiilor publice - conducerea companiilor - organizații din domeniul combaterii discriminării
Obiectiv specific 3 Colaborarea cu instituțiile media în vederea încurajării promovării ideii de egalitate. <i>Rezultat: Instituțiile media vor promova idea de egalitate și vor evita elementele radicale și incitarea la ură.</i>				
A1. Realizarea unor parteneriate cu instituțiile media importante în vederea promovării ideii de egalitate și nediscriminare.	- ușurarea procesului prin care autoritățile pot transmite mesaje către public	2 luni de la începerea aplicării strategiei	Publice Fonduri structurale	- instituțiile media - instituțiile statului avizate
A2. Transmiterea unor mesaje ce promovează idea de egalitate prin intermediul instituțiilor media	- mai buna informare a publicului - eliminarea elementelor radicale din rândul instituțiilor media	2 luni de la realizarea parteneriatelor	Publice Fonduri structurale	- instituțiile media - instituțiile statului de supraveghere a instituțiilor media (CNCD)
Obiectiv specific 4 Realizarea de parteneriate cu instituțiile publice locale și ONG-urile în vederea implementării de programe pentru educarea publicului și includerea reprezentanților grupurilor vulnerabile în grupul de decizie al politicilor locale.				



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Acțiuni și măsuri	Rezultate	Termen de realizare	Resurse	Responsabili
<i>Rezultat: Un public mai informat și o mai bună reprezentare a persoanelor din grupurile defavorizate sau discriminate.</i>				
A1. Realizarea unor parteneriate cu instituțiile publice locale în vederea implementării de programe de educare a publicului.	- dezvoltarea colaborării între societatea civilă și instituțiile statului - o mai bună consultare cu publicul a instituțiilor publice	3 luni de la începerea aplicării strategiei	Publice Fonduri structurale	- instituțiile publice locale - organizații și ONG-uri din domeniul anti-discriminării
A2. Negocierea includerii în factorul decizional a unor reprezentanți din grupurile defavorizate sau discriminate.	- o mai bună reprezentare a grupurilor defavorizate în instituțiile publice - o mai bună înțelegere a problemelor cu care se confruntă comunitățile defavorizate sau discriminate	1 lună de la realizarea parteneriatelor	Publice Fonduri structurale	- instituțiile publice locale - organizații și ONG-uri din domeniul anti-discriminării
A3. Pregătirea de programe de informare alături de reprezentanții grupurile defavorizate și discriminate pentru educarea publicului.	- informarea publicului la nivel local cu privire la situația grupurilor defavorizate sau discriminate	4 luni de la includerea reprezentanților	Publice Fonduri structurale	- instituțiile publice locale - reprezentanții grupurilor



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

12. Bibliografie

1. Site-ul Consiliului Național Pentru Combaterea Discriminării;
2. Site-ul Parlamentului European;
3. Site-ul British Council Gender;
4. Site-ul Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități;
5. Site-ul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați;
6. Site-ul Asociației Getica.