



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: **Locuri de muncă pentru toți**

Obiectivul Specific 3.1: Creșterea ocupării șomerilor și a persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație

Obiectivul Specific 3.4: Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al șomerilor și persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație

Titlul proiectului: Creșterea gradului de ocupare a șomerilor și a persoanelor inactive, prin programe de formare profesională și prin măsuri de ocupare personalizate - „S.R.P.M. - Șomeri și Inactivi!”

Număr de identificare al contractului: POCU/1080/3/16/157222

CAIET DE SOLUTII PENTRU DIMINUAREA SI COMBATEREA DISCRIMINARII LA LOCUL DE MUNCA



UNIUNEA EUROPEANĂ



REGLEMENTARI GENERALE IN CEEA CE PRIVESTE DISCRIMINAREA

Discriminarea reprezintă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, precum și refuzul sau nerespectarea dreptului oricărei persoane sau categorii sociale la propria imagine și modul său de viață (în afara cazurilor când aceasta este în contradicție cu legile în vigoare și interesele legitime ale altor persoane), sau orice alt criteriu ce poate fi considerat denigrator sau ofensator. Discriminarea reprezintă, așadar, diferența de tratament, nejustificată în mod obiectiv și rezonabil, între persoane sau grupuri sociale aflate în situații analoage, comparabile sau similare sau tratarea diferită a persoanelor sau grupurilor sociale aflate în situații diferite.

Criteriile (caracteristicile protejate) prevăzute de legislația română, în principal Constituția României și legile speciale, sunt: rasa, naționalitatea, etnia, limba, religia, categoria socială, convingerile, sexul, orientarea sexuală, vârsta, handicapul, boala cronică necontagioasă, infectarea HIV, opțiunea politică, averea, apartenența la o categorie defavorizată, situația sau responsabilitatea familială, apartenența ori activitatea sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor recunoscute de lege în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții.

Legislația UE interzice discriminarea la locul de muncă pe motive de vârstă, sex, handicap, origine etnică sau rasială, religie sau convingeri și orientare sexuală. Legislația privind egalitatea de tratament la nivelul UE stabilește niveluri minime de protecție pentru toți cei care lucrează în UE.

Toate persoanele au dreptul la egalitate de tratament în ceea ce privește recrutarea, condițiile de muncă, promovarea, remunerarea, accesul la formare profesională, pensiile ocupaționale și concedierea. Legislația UE implică faptul că angajatorii nu ar trebui să discrimineze la locul de muncă, iar angajații au dreptul de a nu fi discriminați.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

În România, cadrul legislativ care reglementează obligațiile angajatorilor în materie de tratament egal la locul de muncă este alcătuit din următoarele acte normative, respectiv:

- ✚ Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, care reprezintă reglementarea-cadru în materie de egalitate de tratament;
- ✚ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, care reprezintă reglementarea specială în materie de egalitatea de tratament între femei și bărbați;
- ✚ Legea nr. 151/2020 (intrată în vigoare la data de 27 iulie 2020) pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, vizează derularea raporturilor de muncă în condiții nediscriminatorii. Noile prevederi din Codul Muncii vin cu interdicții și sancțiuni mult mai clare pentru comportamentele de discriminare și hărțuire în echipe, contribuind astfel la crearea unui mediu de lucru sănătos din punct de vedere psihologic.

Discriminarea reprezintă în continuare un fenomen des întâlnit în mediul de lucru, însă puțin discutat. Deși la nivel organizațional susținem egalitatea de tratament față de toți angajații, la nivel personal lucrurile stau altfel. Oamenii pot reacționa conform unui set de valori care nu este întotdeauna în concordanță cu valorile colegilor și de aici pot apărea provocări în gestionarea relațiilor.

În ultimii ani, procesele în instanță dintre salariați și angajatori, pe tema discriminării/hărțuirii la locul de muncă, au cunoscut un trend ascendent, prin urmare, în cursul anului 2020, toate cele trei acte normative menționate anterior au suferit modificări. Discriminarea este acum mult mai clar definită și mai aspru sancționată:

Este important de inteles faptul ca nu orice tratament diferit ar putea constitui o discriminare. In acest sens, actiunea pozitiva ce vizeaza locurile de munca ce promovează oportunități egale și angajamentul de a aplica un efort de bună credință pentru eliminarea efectelor prezente ale unor discriminări trecute



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

sau pentru prevenirea discriminării împotriva minorităților și a persoanelor cu dizabilități sau handicap și a altor grupuri vulnerabile. Potrivit legislației naționale, măsurile în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare.

Exista o linie destul de subtire între acțiunile pozitive și discriminarea pozitivă. În acest sens, acțiunile pozitive în domeniul recrutării și promovării sunt permise atunci când, de exemplu, un angajator consideră în mod rezonabil că numărul persoanelor cu o caracteristică protejată într-un rol particular în cadrul forței de muncă este disproporționat de scăzut. Acesta poate favoriza anumiți angajați cu o caracteristică protejată cu condiția ca aceste persoane să fie calificate pentru job, iar angajatorul să nu aibă o politică de tratare a acestor persoane mai favorabil în procesul de recrutare și promovare.

TIPURI DE DISCRIMINARE

Conform Legii nr. 151/2020 (intrată în vigoare la data de 27 iulie 2020) pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, există mai multe tipuri de discriminare la locul de muncă: discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată.

Discriminarea directă reprezintă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile următoare: rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Discriminarea indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile următoare: rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute din legislație, care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Cele mai întâlnite forme de hărțuire la locul de muncă sunt hărțuirea sexuală și hărțuirea psihologică.

Hărțuirea sexuală reprezintă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal. În sensul Legii nr. 202 din 2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect: de a crea o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată; de a influența negativ situația persoanei în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Hartuirea psihologica reprezinta orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute în legislația în vigoare, este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

Victimizarea reprezinta orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

Instigarea la discriminare reprezinta orice comportament constând în a ordona cuiva să practice o discriminare împotriva unei sau unor persoane pe oricare dintre criteriile prevăzute de lege.

Discriminarea pozitivă este un concept pornit din Statele Unite și se referă la un tratament preferențial aplicat unor minorități rasiale sau sexuale, ulterior extins și femeilor. Discriminarea pozitivă poate implica oferirea unui loc de muncă unui candidat, nu pentru că este cel mai bun candidat pentru acest post, ci doar pentru că posedă o caracteristică specifică protejată (de exemplu rasă, sex, orientare sexuală, dizabilitate). Acest lucru este ilegal. Pe de altă parte, acțiunea pozitivă poate fi legală dacă ajutăm anumiți angajați să depășească dezavantajele la locul de muncă: de ex.: oferirea de instruire IT lucrătorilor mai în vârstă, oferirea de consiliere pentru angajații care revin din concediu de maternitate/paternitate, invitarea studenților să petreacă o zi în companie.



UNIUNEA EUROPEANĂ



MOBBING SI BULLYING: FENOMENELE MODERNE DE DISCRIMINARE ÎN MEDIUL ORGANIZAȚIONAL

Discriminarea la locul de munca poate fi resimtita în numeroase moduri, chiar fără a face referire la criteriile de discriminare cunoscute. De exemplu, daca o persoana este intrerupta cand vorbeste de catre ceilalți colegi sau acestia fac aluzii jignitoare la adresa ei, dacă este ignorata, dacă primește sarcini periculoase sau ce nu țin de competențele

sale sau este amenințata in nenumărate rânduri, ori un superior o hărțuiește și o jignește constant, atunci aceasta este victima acțiunilor de bullying sau mobbing.

Mobbing-ul se referă la acțiunile sistematice de presiune psihologică, nedreptățile și umilințele exercitate de angajator sau de subordonați asupra unui angajat pentru a-l convinge să își dea demisia, în condițiile în care concedierea sa nu are o bază sau ar putea ridica probleme legislative pentru angajator.

Acțiunile acestea sunt adeseori repetitive și durează cel puțin 6 luni, urmărind sabotarea performanței sau a imaginii profesionale a victimei: îngrădirea dreptului de exprimare, izolarea acesteia, desconsiderarea sa în fața colegilor, discreditarea profesională, compromiterea sănătății prin amenințări, agresări, sarcini periculoase etc. Efectele mobbing-ului sunt grave pentru sănătatea angajatului, care ajunge să nu mai poată să-și exercite atribuțiile profesionale și își dă demisia de la locul de muncă.

Adeseori, țintele mobbing-ului sunt persoanele supracalificate și cu un grad mare de inteligență emoțională, iar motivația de a le elimina este invidia (sau gelozia, frica de puterea victimei). Și orientarea sexuală, vârsta, credințele, etnia etc. pot fi motivele pentru care un grup dorește să îl preseze să-și dea demisia. Când victima rezistă atacurilor, abuzatorii își intensifică acțiunile.

Pe de altă parte, **bullying-ul** apare cel mai adesea când un superior dorește să își consolideze poziția și își alege ca țintă o persoană umilă și care nu opune rezistență la atacuri, pe care o umilește și o hărțuiește direct și informal, prin



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

violență verbală, fizică sau psihologică. Dacă victima rezistă hărțuirii, atacatorul se retrage de cele mai multe ori.

EFFECTELE NEGATIVE ALE DISCRIMINARII

Este unanim acceptat că discriminarea nu are niciun efect pozitiv. Poate avea doar efecte negative asupra persoanei în cauză, care o vor afecta pe lungă durată.

Un efect devastator al discriminării este diminuarea nivelului stimei personale și încrederii în sine. De asemenea, discriminarea are un impact negativ asupra stării sociale și a sănătății mintale a victimelor. În plus, victima se poate confrunta cu performanțe scăzute, lipsa motivației, neimplicare și chiar cu un sentiment constant de vinovăție.

Consecintele oricarui tip de discriminare în organizațiile moderne sunt: scăderea stimei de sine, furie și frustrare, anxietate și depresie sau alte probleme de sănătate mentală, șomaj (pentru angajat); scăderea performanței, a creativității și a eficacității, pierderea reputației, dar și a angajaților-cheie (pentru companii).

Consecintele organizationale. Comportamentele de discriminare au efect și asupra organizației, în condițiile în care eficacitatea victimei scade, angajamentul angajatului față de organizație se diminuează și crește fluctuația de personal.

Consecințe asupra victimei. Victima își poate pierde încrederea în sine în urma unor acțiuni de discriminare repetate, poate experimenta diverse stări precum furie, frustrare, depresie sau poate avea probleme de sănătate cauzate de nivelul prea ridicat de stres la care este supusă.

Consecințele sociale. Acestea se referă la decizia victimei de a părăsi compania, care poate presupune și o perioadă de șomaj, precum și implicarea unei instanțe de judecată, în cazul în care aceasta decide să ia măsuri legale împotriva atacatorului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

În practică, cele mai frecvente cazuri de hărțuire morală: sunt desconsiderarea salariatului în fața colegilor, crearea de presiuni și tensiune prin supraveghere excesivă, discreditarea abilităților profesionale ale salariatului, izolarea salariatului față de colegii săi, împovărarea salariatului cu prea multe sarcini (ducând la epuizarea sa), compromiterea sănătății salariatului (încredințarea unor sarcini periculoase și nocive pentru sănătate, amenințarea cu violențe fizice etc.).

Din pacate, traim intr-o societate in care imaginea cantareste foarte mult, iar majoritatea persoanelor care au/au avut o experienta din aria discriminarii se jeneaza sa discute sau sa faca publica problema. Refuzul de a lua masuri este legat atat de parerea societatii in ceea ce priveste experienta lor, cat si de nesiguranta si vina pe care acestea o resimt. In acest fel, experienta devine una constanta, cu repercursiuni doar asupra victimelor, acestea devenind persoane neadaptate social si profesional.

PROBAREA DISCRIMINARII

Legea prevede că victima hărțuirii morale este cea care trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii. Acest text pare să reia și regula aplicabilă în prezent, potrivit căreia, deși în litigiile de dreptul muncii sarcina probei aparține angajatorului, în materia dovedirii prejudiciului moral, victima este datoare să producă dovezile necesare cu privire la îndeplinirea condițiilor cerute de lege pentru a atrage răspunderea celui vinovat, cu precădere cu privire la fapta și prejudiciul suferit (aceasta întrucât angajatorul nu ar putea proba un fapt negativ, i.e. că nu a existat hărțuire). Legea mai spune că intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită, fiind așadar suficientă producerea efectului precizat anterior.



UNIUNEA EUROPEANĂ



PROTECȚIA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII ÎN PROCESUL EXERCITĂRII DREPTULUI LA MUNCĂ

Conținutul dreptului la muncă include ca elemente definitorii:

- ✚ libertatea alegerii profesiei;
- ✚ libertatea alegerii locului de muncă, în sensul posibilității cetățeanului de a desfășura, potrivit pregătirii sale, o muncă liber aleasă sau acceptată în domeniul economic, administrativ, juridic, social sau cultural, posibilitate garantată de către stat; retribuția pentru munca depusă; ajutorul de șomaj; securitatea și igiena muncii.

Dreptul la muncă cuprinde, așadar, și dreptul la protecția, securitatea și igiena muncii, care presupune asigurarea vieții și sănătății lucrătorului în procesul prestării muncii, prevenirea accidentelor de muncă, a îmbolnăvirilor profesionale, luarea măsurilor speciale de protecție și de securitate a muncii femeilor și a tinerilor.

Declarația Universală a Drepturilor Omului prevede, în articolul 23, că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotirea împotriva șomajului.

Dreptul la muncă cuprinde și posibilitatea, egală pentru toți, de a fi promovați în munca lor la o categorie superioară adecvată, cu luarea în considerare a duratei serviciului îndeplinit și a aptitudinilor fiecăruia. Remunerarea muncii prestate trebuie să fie echitabilă, înlăturându-se orice fel de discriminare; ea trebuie să asigure o existență decentă pentru beneficiar și familia sa.

Convenția privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, adoptată la Geneva la 25 iunie 1985, obligă statele părți “să practice o politică națională care să urmărească promovarea, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale, a egalității de posibilități și de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, indiferent de rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență națională sau origine socială a persoanei”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Convenția cu privire la protecția salariului, adoptată la Geneva la 1 iulie 1949, prevede că „nimeni nu poate reține salariul muncitorului, numai dacă cazul este prevăzut de legislația națională. Este obligatorie plata salariului la intervale regulate; în caz de desfacere a contractelor de muncă, lichidarea finală a întregului salariu datorat va fi efectuată în conformitate cu prevederile legislației naționale, ale contractului colectiv de muncă ori cu cele ale unei hotărâri arbitrare”.

Într-o țară în care majoritatea populației este în căutarea unui loc de muncă bine plătit, discriminarea poate crea obstacole pentru categorii întregi de persoane vulnerabile. Conform instrumentelor internaționale în domeniul drepturilor omului, sfera muncii include nu numai ocupația persoanei, dar și accesul la angajare, la instruire profesională, la anumite ocupații, concedierea și condițiile de muncă etc. Prin urmare, este justificat faptul că cel mai mare grad de protecție împotriva discriminării trebuie să existe în domeniul muncii.

Atât în țara noastră, cât și în străinătate cel mai mult sunt supuși discriminării, în procesul exercitării dreptului la muncă, emigranții, imigranții, refugiații, beneficiarii de protecție umanitară.

În momentul în care un post este anunțat vacant, angajatorul nu are dreptul să impună cerințe referitoare la sex, rasă, naționalitate, origine etnică, cetățenie, origine socială, religie, convingeri, educație, limbă, opinii, apartenență politică, stare a sănătății, vârstă, orientare sexuală, stare civilă, stare materială, boală cronică necontagioasă, infectare a HIV/SIDA sau pe alte criterii ori semne individuale, stabilite prin legislația națională cu privire la non-discriminare.

Angajatorul nu are dreptul să refuze angajarea unui candidat pe motive de graviditate, maternitate sau creștere a copiilor. Totodată, acesta nu are dreptul să refuze angajarea sau să angajeze persoanele în condiții mai puțin favorabile pe baza criteriilor și excepțiilor enumerate mai sus. Angajatorul este obligat să asigure condiții egale de muncă fără deosebire după criteriile specificate. El trebuie să asigure condiții egale pentru creșterea calificării și recalificării profesionale a angajaților, precum și pentru dezvoltarea și promovarea profesională în poziție sau grad, prin aplicarea criteriilor de performanțe egale în



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

aprecierea activității acestora. Angajatorul este obligat să adapteze locul de muncă la necesitățile persoanei cu dizabilități atunci când o angajează sau când dizabilitatea intervine după angajarea acesteia, cu excepția cazurilor când cheltuielile pentru astfel de adaptări sunt excesive și ar cauza un obstacol serios pentru angajator. Angajatorul este obligat, la momentul angajării, să încurajeze persoanele care aparțin unui anumit grup etnic sau sexual și să aplice restricții sau facilități pentru o anumită muncă sau poziție. Angajatorul este obligat să încurajeze, în condiții egale, dezvoltarea vocațională și participarea angajaților și lucrătorilor care aparțin unui anumit grup sau persoane care se identifică după criteriile de: sex, rasă, naționalitate, origine etnică, cetățenie, origine socială, religie, convingeri, educație, limbă, opinii, apartenență politică, stare a sănătății, vârstă, orientare sexuală, stare civilă, stare materială, boală cronică necontagioasă, infectare a HIV/SIDA sau după alte criterii sau semne individuale, stabilite prin legislația națională cu privire la non-discriminare. Angajatorul care a primit o plângere de la un angajat al său, care se consideră victimă a unei hărțuiri, inclusiv a hărțuiri sexuale, la locul de muncă, trebuie să desfășoare imediat o investigație, să ia măsurile necesare pentru a stopa hărțuirea, precum și să impună sancțiuni disciplinare în cazul hărțuirii de către un alt angajat. În cooperare cu sindicatele, angajatorul trebuie să întreprindă acțiuni eficiente pentru prevenirea oricărei forme de discriminare la locul de muncă. În cazul în care eșuează să îndeplinească obligațiile de mai sus, angajatorul trebuie să poarte răspundere, în conformitate cu legislația cu privire la non-discriminare, pentru actele de discriminare săvârșite la locul de muncă de către un angajat al său. Angajatorul este obligat să aplice indici egali pentru sancțiunile disciplinare, fără deosebire pe criterii de: sex, rasă, naționalitate, origine etnică, cetățenie, origine socială, religie, convingeri, educație, limbă, opinii, apartenență politică, stare a sănătății, vârstă, orientare sexuală, stare civilă, stare materială, boală cronică necontagioasă, infectare a HIV/SIDA sau pe alte criterii sau semne individuale, stabilite prin legislația națională cu privire la non-discriminare.

Angajatorul este obligat să afișeze într-un loc accesibil pentru angajați textul legii cu privire la nondiscriminare, precum și clauzele din contractul individual și colectiv de muncă ce au legătură cu protecția împotriva discriminării.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Angajatorul este obligat să elibereze informații (referitoare la deciziile luate de către el), la cererea persoanei care susține că drepturile acesteia au fost violate pe unul dintre criteriile enumerate mai sus.

MODALITATI DE CONTRACARARE A FAPTELOR DE DISCRIMINARE

Modalitatile de contracarare a faptelor de discriminare sunt:

1. Aplicarea sanctiunilor contraventionale ale persoanei care a realizat actiunea de discriminare;
2. Actiunea civila in instanta in vederea obtinerii contravaloare financiara a daunelor cauzate de discriminarea la locul de munca;
3. Declararea nulitatii a actului administrativ ce contine prevederi cu caracter discriminatoriu;
4. Inițierea unei proceduri internaționale în fața Curții Europene a Drepturilor Omului dacă cele naționale au avut rezultate nefavorabile;

1. Aplicarea sanctiunilor contraventionale ale persoanei care a realizat actiunea de discriminare

Prima fază procedurală în stabilirea răspunderii contravenționale este constatarea abaterii. Contravenția se constata printr-un proces-verbal încheiat de persoanele anume prevăzute în actul normativ care stabilește și sancționează contravenția, denumite în mod generic agenți constatatori.

Astfel, persoana care consideră că a fost discriminată are posibilitatea de a adresa o plângere prin care reclamă că a fost supusă unui tratament discriminatoriu și solicită sanctionarea contravențională a autorului discriminării. Plângerea se formulează în baza legislației în vigoare și poate fi adresată fie Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, fie instanței de judecată, mai precis judecătoriei în raza căreia își are domiciliul sau sediul pârâtul. Procedura adresată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării poate fi realizată și



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

prin curier electronic, iar plângerile pot fi depuse și pe pagina de Internet a Consiliului.

Termenul de depunere a plângerii este de maxim 12 luni de la data comiterii faptei de discriminare sau de la data la care persoana putea lua cunoștință de comiterii faptei. Baza legală a unei astfel de plângeri este art. 20 din Ordonanța de Guvern nr. 137/2000. Plângerea poate fi formulată de persoana care se consideră victimă a discriminării sau de către organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au interes legitim în combaterea discriminării.

Reclamatia trebuie însoțită de o documentație care poate dovedi fapta de discriminare (e-mailuri sau mesaje pe telefon, convorbiri, cât și un jurnal cu data, ora și persoana care te discriminează, martori etc). Tratatul discriminatoriu trebuie dovedit, urmând ca inculpatul să demonstreze printr-o justificare obiectivă diferența de tratament.

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

2. Actiunea civila in instanta in vederea obtinerii contravaloare financiara a daunelor cauzate de discriminarea la locul de munca

În vederea obținerii unor despăgubiri bănești pentru prejudiciul suferit în urma faptei de discriminare, victima trebuie să se adreseze instanțelor judecătorești cu o acțiune civilă în daune. Plângerea inițiată către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării facilitează ulterior procedura în fața



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

instanțelor unde dovedirea celor afirmate este extrem de importanta, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare realizate de catre Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării constituind probă în cadrul acțiunii civile în daune.

O asemenea acțiune civilă se introduce în baza articolelor 998 și 999 din Codul civil care reglementează răspunderea civilă delictuală.

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

- i). existența unei fapte ilicite,
- ii). săvârșita cu vinovăție,
- iii). care a produs un prejudiciu,
- iv). care este în raport de cauzalitate cu fapta ilicită.

3. Declararea nulității a actului administrativ ce contine prevederi cu caracter discriminatoriu

În cazul în care un act administrativ al angajatorului contine prevederi cu caracter discriminatoriu, persoana care se considera nedreptățita prin prisma acestor prevederi, poate sesiza și solicita în instanța declararea nulității respectivului act. O astfel de acțiune are ca bază legală prevederile Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ care recunoaște dreptul oricărei persoane care se consideră vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim de către o autoritate publică printr-un act administrativ de a se adresa instanței.

4. Inițierea unei proceduri internaționale în fața Curții Europene a Drepturilor Omului dacă cele naționale au avut rezultate nefavorabile

În cazul în care procedurile inițiate în cadrul intern au avut rezultate nefavorabile, persoana care se consideră discriminată poate înainta a plangere internațională în fața Curții Europene a Drepturilor Omului de la Strasbourg.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Solicitarea se întemeiază pe Convenția Europeană a Drepturilor Omului adoptată în cadrul Consiliului Europei în vigoare din septembrie 1953.

RECOMANDĂRI DE ACȚIUNE PENTRU O MAI BUNĂ PREVENIRE ȘI COMBATERE A FENOMENULUI DISCRIMINĂRII PE PIAȚA MUNCII

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

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

Politica unei companii sau instituții poate fi afișată:

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

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

Pași recomandați ce trebuie urmăriți pentru implementarea unui program eficient pentru eliminarea discriminării la locul de muncă:



- dezvoltarea unei politici și proceduri pentru a furniza informații și soluții în vederea evitării apariției unor situații de hărțuire și discriminare la locul de muncă;

- difuzarea politicii și a procedurilor în mod regulat;
- asigurarea condițiilor ca managerii și supraveghetorii să discute față în față cu personalul pentru diseminarea politicii și a procedurilor;

- asigurarea instrucției pentru manageri și supraveghetori pentru a-i ajuta în identificarea comportamentului ilegal sau inacceptabil la locul de muncă;

- asigurarea faptului că managerii și supraveghetorii vor comunica și vor răspunde adecvat în situația în care observă sau li se raportează astfel de comportamente;

- promovarea corectă a practicilor de la locul de muncă în rândul tuturor categoriilor de personal.

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

Recomandări pentru prevenirea discriminării:

- obținerea sprijinului la nivel înalt (de la managerul general și conducerea companiei) pentru punerea în aplicare a unei strategii cuprinzătoare pentru abordarea discriminării;

- realizarea unui document scris - obținut în urma consultărilor cu personalul sau cu sindicatul - reprezentând politica prin care se interzice discriminarea și hărțuirea;



- consultarea părerilor interesate, inclusiv a personalului, organizațiilor patronale, a sindicatelor, asociațiilor profesionale, a agențiilor naționale antidiscriminare, pentru realizarea politicilor anti discriminare;
- 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;
- 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;
- 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.