

NU DISCRIMINA, LUPTĂ PENTRU DIVERSITATE!

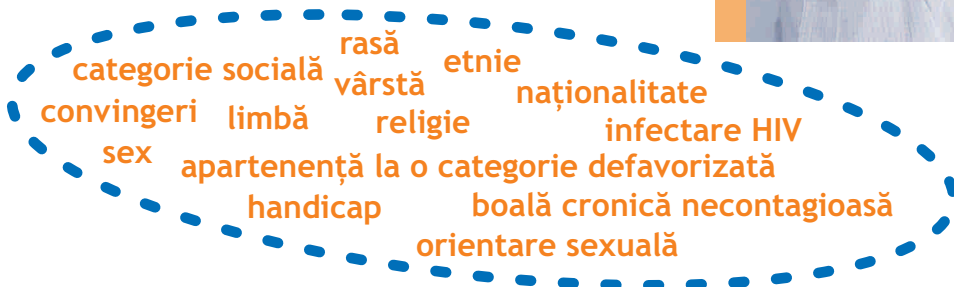
1. Ce înseamnă discriminare?

Discriminarea este:

tratament diferit
care dezavantajează o persoană/un grup
în comparație cu altele aflate
în situații similare/comparabile



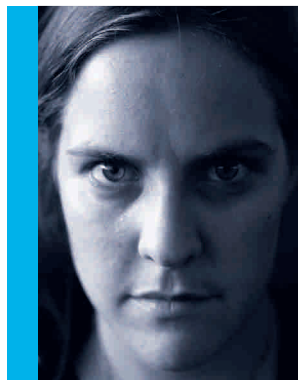
Motivul care stă la baza discriminării:



ex > „Angajăm secretară,
vârsta până în 35 de ani.”

Punerea persoanei într-o situație dezavantajoasă nu trebuie să se facă neapărat cu intenție, este suficient ca efectul să fie discriminatoriu:

ex > Dacă firma dvs. și-a amenajat un sediu inaccesibil pentru persoanele cu dizabilități, nu contează dacă a făcut-o premeditat, poate să răspundă pentru efectul de a exclude acest grup.



2. În ce situații ne putem întâlni cu discriminarea la locul de muncă?

a. La recrutare și angajare

ex > Excluderea unui candidat pentru că nu are domiciliul în localitatea unde își are sediul firma, în condițiile în care poate primi viză de flotant.

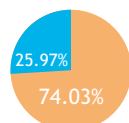
Condițiile impuse candidaților, de către angajatori în mod direct sau prin firme de recrutare, vor urmări acele cerințe profesionale și personale necesare îndeplinirii sarcinilor postului, fără a avea însă caracter discriminatoriu.

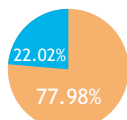
b. În stabilirea, schimbarea condițiilor de muncă, a sarcinilor la locul de muncă

ex > Un angajat despre care șefii săi cred că este homosexual este mutat pe un post fără sporuri la salariu.

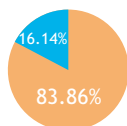
Condițiile și sarcinile sunt stabilite prin fișa postului. Schimbarea lor se face cu consimțământul angajatului sau ca sancțiune disciplinară cu respectarea întregii proceduri prevăzute de Codul muncii.

c. Remunerarea - plată egală pentru muncă egală și pentru muncă de valoare egală¹

 În anul 2004, în România femeile au câștigat pe total în industrie 74.03% din cât au câștigat bărbații (5.032.774 ROL comparativ cu 6.797.540 ROL).



- în comerț, femeile au realizat în anul 2004 un venit salarial nominal mediu lunar net de 77.98% comparativ cu cel realizat de bărbați (3.886.108 ROL comparativ cu 4.983.181 ROL).



- în învățământ, deși forța de muncă majoritară este cea feminină, femeile câștigă 83.86% din salariul bărbaților (6.114.758 ROL comparativ cu 7.291.190 ROL).

d. Formarea și perfecționarea profesională

ex > Excluderea din programele de formare profesională continuă a angajaților care au depășit o anumită vârstă, deși au nevoie de o astfel de formare.

Criteriile de participare la astfel de programe vor fi neutre din punct de vedere al discriminării.

e. Promovarea

ex > A prefera în vederea promovării într-un post de conducere candidații bărbați față de candidatele femei cu pregătire și experiență similară sau mai bună.

Promovarea ar trebui să se realizeze pe criterii exclusiv de competență profesională, fără discriminare.

f. Concedierea

ex > Desfacerea contractului de muncă, pe motiv că angajatul este homosexual.

g. Relațiile dintre angajați

ex > În echipă se află că un coleg are un copil infectat HIV, motiv pentru care cer excluderea lui din colectiv.

h. Relațiile cu clienți

ex > Și clienții de etnie romă, alături de toți clienții, vor fi tratați cu aceeași sollicitudine.



¹ Datele statistice sunt preluate din „Veniturile, cheltuielile și consumul populației. Anuarul statistic la României”, Institutul Național de Statistică, 2004, www.insse.ro

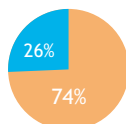
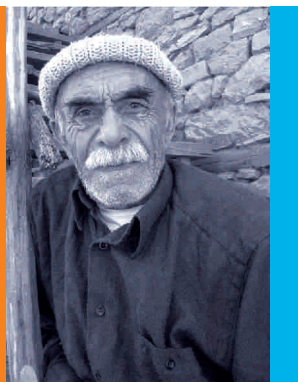


3. Discriminarea te poate afecta și pe tine!¹

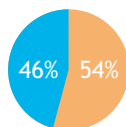
Toți îmbătrânim

Ponderi ale aprecierilor des și foarte des la întrebarea:

„Cât de des credeți că se întâlnește în viața de zi cu zi situația ca o persoană să fie tratată diferit fiindcă este o persoană în vârstă?”

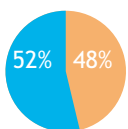


- la angajarea într-un loc de muncă: 74%



- la locul de muncă: 54%

Toți avem o mamă sau o fiică, o prietenă sau cel puțin o colegă



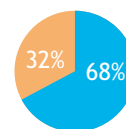
Aproape jumătate din populația investigată (48%) apreciază că în prezent, în România, nu există o egalitate reală între femei și bărbați.

¹ Datele statistice sunt preluate din studiului sociologic „Percepții și atitudini față de fenomenul de discriminare” realizat în decembrie 2005 de Centrul de Sociologie Urbană și Regională CURS-SA pentru Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD).

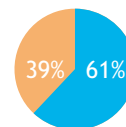
Unii pot fi expuși mai mult discriminării:

Ponderi ale aprecierilor des și foarte des la întrebarea:

„Cât de des se întâlnește în viața de zi cu zi situația ca o persoană să fie discriminată pentru că este rom?”



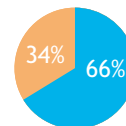
- la angajarea într-un loc de muncă: 68%



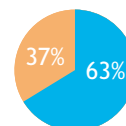
- la locul de muncă: 61%

Ponderi ale aprecierilor des și foarte des la întrebarea:

„Cât de des credeți că se întâlnește în viața de zi cu zi situația ca o persoană să fie tratată diferit fiindcă este infestat HIV?”



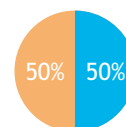
- la angajarea într-un loc de muncă: 66%



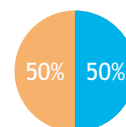
- la locul de muncă: 63%

Ponderi ale aprecierilor des și foarte des la întrebarea:

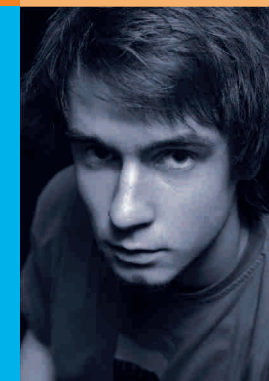
„Cât de des credeți că se întâlnește în viața de zi cu zi situația ca o persoană să fie tratată diferit fiindcă este homosexual?”



- la angajarea într-un loc de muncă: 50%



- la locul de muncă: 50%



4. 10 motive să te aperi împotriva discriminării

1. Au fost alții înaintea ta care au câștigat cazuri împotriva discriminării.
2. Dacă taci și „pleci mai departe”, amâni doar confruntarea pe viitor când vei suferi din nou.
3. Cel vinovat trebuie să știe că nu este acceptabil comportamentul său, că nu va putea răni și pe alții.
4. Legea română interzice și sancționează discriminarea, de la amendă (între 400-8000 RON), la închisoare.
5. Există o instituție specializată în domeniu care investighează și sancționează discriminarea: Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD).
6. Poți obține despăgubiri civile în instanță pentru daunele produse și suferința cauzată. Cel vinovat poate resimți discriminarea puternic „la buzunar”.
7. Pe cel condamnat pentru discriminare îl costă „publicitatea negativă”.
8. Acțiunea în instanță e scutită de taxă de timbru, deci procesul este mai ieftin.
9. Trebuie să dovedești numai acele circumstanțe pe baza cărora judecătorul să presupună că ar putea fi vorba de discriminare. Din acel moment cel acuzat trebuie să demonstreze că alte motive au stat la baza respectivului comportament.
10. Atât tu cât și martorii sunteți protejați împotriva „răzbunării”. „Victimizarea” se sancționează cu avertisment sau amendă aplicată de CNCD.

5. Care sunt pașii în apărarea împotriva discriminării?

Pasul 1 ➤ Strângerea dovezilor care să susțină faptele reclamate

Simpla afirmație „Am fost discriminat/ă!” nu este suficientă. Ea trebuie dovedită cu probe.

Tipuri de dovezi:



Pasul 2 ➤ Obținerea informației sau asistenței juridice de specialitate

Cu cât aveți mai mulți aliați, cu atât va fi mai ușor: de la familie, colegi de serviciu, până la sindicate, organizații neguvernamentale sau instituții publice abilitate.

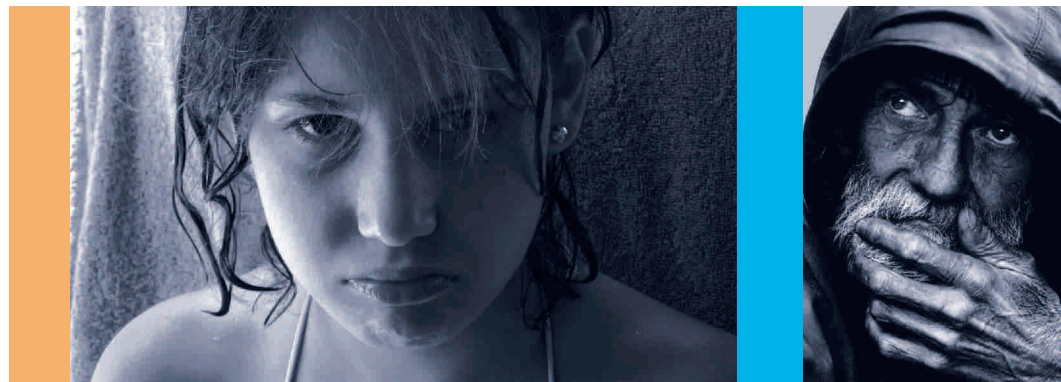
! CNCD are obligația de a asigura asistență de specialitate victimelor discriminării în ceea ce privește redactarea plângerii, legislația existentă.

Există organizații neguvernamentale care lucrează în domeniu. Pentru mai multe informații, accesați:

www.antidiscriminare.ro

! Pentru a lua o decizie bună este nevoie să vă informați și să cântăriți bine posibilele avantaje și riscuri.

1. „Răzbunarea” făptuitorului este des întâlnită și poate avea uneori consecințe mai grave.
2. Hotărârea CNCD nu este obligatorie pentru instanța de judecată.
3. Un proces poate dura între câteva luni și câțiva ani.



Pasul 3 ➤ Alegerea strategiei de acțiune

Persoana care se consideră victimă a discriminării poate să aleagă ca modalitate de apărare una din căile de mai jos, fie alternativ, fie în paralel:

a. Pentru o rezolvare amiabilă - Medierea părților

CNCD are atribuții în acest sens, iar în caz de discriminare petrecută la locul de muncă, sindicatul ar putea avea atribuții în acest sens.

b. Pentru despăgubiri - Acțiune în instanță

c. Pentru amendă sau avertisment - Plângere la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Piața Valter Mărăcineanu, nr.1-3

010155 București, sector 1

tel.: 021 312 65 79, fax: 021 312 65 78

website: www.cncd.org.ro (se pot face și sesizări online)

e-mail: cncd@cncd.org.ro

Angajat/ă european/ă = Angajat/ă egal/ă!

Proiect finanțat prin Programul Phare 2004: Adoptarea și implementarea acquis-ului comunitar .

Februarie 2007, Material editat de CRJ

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene

