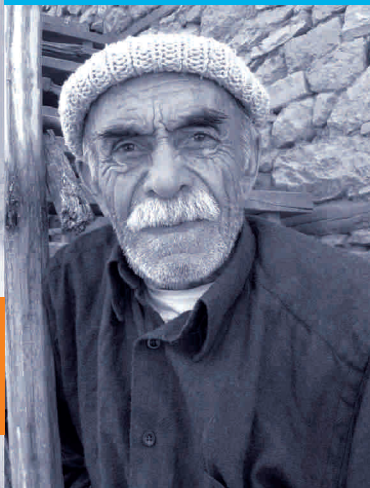


# Combaterea discriminării la locul de muncă

-- ghid de bune practici pentru companii --



# Combaterea discriminării la locul de muncă

-- ghid de bune practici pentru companii --

Copyright © CRJ, 2007

**Centrul de Resurse Juridice**

Str. Arcului, Nr.19

021034 București

Tel: (021) 212 06 90/91

Fax: (021) 212 05 19

[www.crj.ro](http://www.crj.ro)

[www.antidiscriminare.ro](http://www.antidiscriminare.ro)

**Autor: Iustina Ionescu**

**Grafica: Lucian David**

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României**

**IONESCU, IUSTINA**

**Combaterea discriminării la locul de muncă : ghid  
de bune practici pentru companii / Iustina Ionescu. -**

Baia-Mare : Editura Corneliuș, 2007

ISBN 978-973-8396-10-4

316.647.82

**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

<b>Introducere</b>	<b>4</b>
<b>Partea I - De ce ne-ar interesa subiectul discriminare la locul de muncă?</b>	<b>6</b>
Ce înseamnă discriminare?	6
În ce situații ne putem întâlni cu discriminarea la locul de muncă?	6
Există discriminare în România?	8
De ce e important să vorbim despre discriminarea la locul de muncă?	11
6 pericole care ne amenință dacă permitem discriminarea la locul de muncă	13
Beneficii ale diversității la locul de muncă	14
<b>Partea a II-a - Ce putem face în practică, în compania noastră ?</b>	<b>17</b>
Să vă informați despre combaterea discriminării	17
Să îi informați și pe ceilalți	18
Să puneți în aplicare măsuri de promovare a diversității și egalității de șanse	26
<b>Anexe</b>	<b>29</b>
Anexa 1 - Minidicționar de termeni antidiscriminare	29
Anexa 2 - Model de Cod de conduită nediscriminatorie	35

## Introducere

Ghidul a fost elaborat în cadrul Proiectului Phare 2004/016-772.01.02/02/AQI17 Grant Contract “European employee = Equal employee!”. El se dorește a fi un instrument util pentru companii în activitatea lor de a pune în practică principiul nediscriminării și egalității de șanse la locul de muncă.

Fiind primul material informativ de acest gen editat până în prezent în România, ghidul are la bază o serie de cercetări juridice și sociologice, experiența în domeniu a Centrului de Resurse Juridice și a Centrului Parteneriat pentru Egalitate, precum și bune-practici din țări membre ale Uniunii Europene.

Din paginile publicației de față vă puteți informa despre cum se manifestă discriminarea la locul de muncă, dar și cum să vă implicați activ în lupta împotriva ei și în promovarea diversității. Veți găsi de la date din sondaje și statistici, exemple, extrase din legi, cazuri soluționate, până la idei de măsuri și modalități concrete de aplicare a lor în cadrul companiei dvs. Pentru a fi cât mai orientați practic am cuprins în anexe un minidicționar cu termeni de bază în domeniul antidiscriminării și un model de cod de conduită nediscriminatorie. Acesta din urmă poate fi ușor adaptat realităților din fiecare companie și inclus în pachetul de documente interne.

Speranța noastră este că vom reuși să vă convingem de beneficiile includerii nediscriminării și egalității de șanse în propria cultură organizațională.

## Partea I

### De ce ne-ar interesa subiectul discriminare la locul de muncă?

Ce înseamnă discriminare?

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

Există discriminare în România?

De ce e important să vorbim despre discriminarea la locul de muncă?

6 pericole care ne amenință dacă permitem discriminarea la locul de muncă

Beneficii ale diversității la locul de muncă

### Ce înseamnă discriminare?

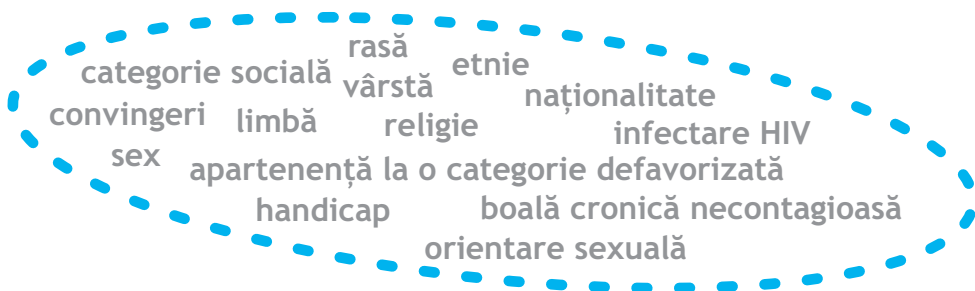
Discriminarea este:

tratament diferit

care dezavantajează o persoană/un grup

în comparație cu altele aflate în situații similare/comparabile

Motivul care stă la baza discriminării:



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

#### a. La recrutare și angajare

**ex** ➤ Impunerea unei condiții de vârstă pentru angajarea pe postul de secretară.

Angajatorii în mod direct sau prin intermediul unor companii de recrutare a forței de muncă organizează concursuri pentru angajare. Condițiile impuse candidaților vor urmări acele cerințe profesionale și personale necesare îndeplinirii sarcinilor postului, fără a avea însă caracter discriminatoriu.

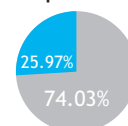
#### b. În stabilirea, schimbarea condițiilor de muncă, a sarcinilor la locul de muncă

**ex** ➤ Un angajat despre care șefii săi cred că este homosexual este mutat din acest motiv pe un post inferior.

Aceste condiții și sarcini sunt stabilite prin fișa postului atașată contractului individual de muncă. Schimbarea lor se face cu consimțământul angajatului sau ca sancțiune disciplinară cu respectarea întregii proceduri prevăzute de Codul muncii.

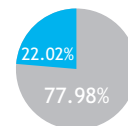
#### c. Remunerarea - plată egală pentru muncă egală și pentru muncă de valoare egală

„Muncă de valoare egală” = „activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic”.<sup>1</sup>



În anul 2004<sup>2</sup>, 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).

Salariul nominal mediu lunar net comparativ femei-bărbați:



- 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).

#### d. Formarea și perfecționarea profesională

**ex** ➤ Impunerea condiției „fără obligații familiale” pentru a fi acceptat într-un program de formare continuă exclude angajatele femei, care au o familie.

Angajatorii organizează diferite sesiuni de formare continuă, la locul de muncă. 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 se realizează exclusiv pe criterii de competență profesională, fără discriminare.

<sup>1</sup> Definiția este dezvoltată în articolul 4, litera f, Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

<sup>2</sup> Datele sunt extrase din lucrarea *Veniturile, cheltuielile și consumul populației. Anuarul statistic al României*, Institutul Național de Statistică, 2004, [www.insse.ro](http://www.insse.ro).

## f. Concedierea

Sunt greu de imaginat situații în care angajatorul recunoaște că a dorit să excludă un angajat pentru că era rom sau homosexual sau în vârstă etc. Este însă posibil ca persoana în cauză să aducă dovezi că în fapt este vorba despre excluderea sa în mod discriminatoriu.

## g. Relațiile dintre angajați

**ex** > Colegii află că unul dintre ei are un copil infectat HIV, motiv pentru care îl evită pe părintele în cauză.

Discriminarea poate interveni și în relațiile dintre colegi, pe orizontală.

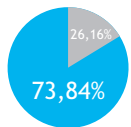
## h. Relațiile cu clienți

**ex** > Și clienții de etnie romă vor fi tratați cu solitudine.

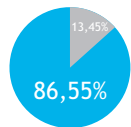
În relațiile cu clienții, angajații se poartă respectuos. Într-un astfel de comportament este inclus și tratamentul nediscriminatoriu al clienților sau partenerilor de afaceri.

## Există discriminare în România?

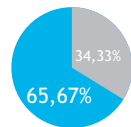
Din cercetări asupra **anunțurilor de muncă**<sup>3</sup> reiese că:



26,16% din anunțuri conțin discriminări pe criteriul de gen;

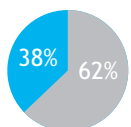
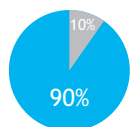


13,45% impun limite de vârstă nejustificate pentru anumite locuri de muncă și profesii;



34,33% cer experiență prealabilă candidatului în condițiile în care pentru anumite locuri de muncă nu este necesară.

## Hărțuire sexuală

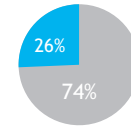


10% din populația țării apreciază că a fost supusă unei forme de **hărțuire sexuală** minoră sau mai gravă și aproximativ 62% din aceste cazuri de hărțuire se desfășoară la locul de muncă.<sup>4</sup>

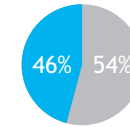
## Discriminarea ne poate afecta pe fiecare dintre noi la un moment dat:<sup>5</sup>

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%

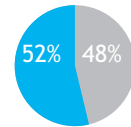


- la locul de muncă: 54%

Deși se spune că nu se ține cont de asta, acest criteriu funcționează: dacă ești mai în vârstă, nu te iau.

(Extras din declarația unui angajat din Timișoara, dată cu ocazia Studiului calitativ - Percepții ale egalității de șanse la locul de muncă, IMAS, decembrie 2006, la cererea Centrului de Resurse Juridice)

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

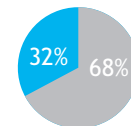


Aproape jumătate din populația investigată (48%) apreciază că în prezent, în România, nu există o egalitate reală între femei și bărbați.

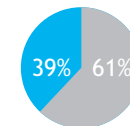
## Unii pot fi expuși mai mult discriminării:

Ponderi ale aprecierilor des și foarte des la întrebarea:

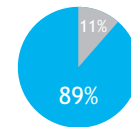
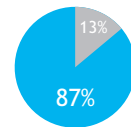
„Cât de des se întâlnește în viața de zi cu zi situația ca o persoană să fie discriminată pentru că este rom?”



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



- la locul de muncă: 61%



13% apreciază că în România nu ar trebui să locuiască romi și doar 11% acceptă la locul de muncă prezența unui rom.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Datele sunt extrase din lucrarea *Manifestări discriminatorii în procesul de angajare*, Centrul pentru Dezvoltare Socială CEDES România, 2003.

<sup>4</sup> Datele sunt extrase din lucrarea *Cercetarea națională privind violența în familie și la locul de muncă*, Centrul Parteneriat pentru Egalitate, România, 2003.

<sup>5</sup> Datele sunt preluate din studiul *Percepții și atitudini față de fenomenul de discriminare*, Centrul de Sociologie Urbană și Regională CURS-SA, decembrie 2005.

<sup>6</sup> Datele sunt extrase din lucrarea *Intoleranță. Discriminare. Autoritarism în opinia publică*, Institutul pentru Politici Publice, România, 2003.



presă presă presă presă presă presă presă presă presă presă presă presă

presă presă presă presă

„Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a sancționat cu avertisment Fundația "Copii Sănătoși", al cărei președinte este soția premierului, Ioana Tăriceanu. Dosarul la CNCD a fost constituit în urma unei sesizări a organizației "Trebuie!" pentru copii și adulți cu nevoi speciale. Potrivit sesizării, spotul video din cadrul campaniei este discriminatoriu, făcând distincția între copiii sănătoși și cei care nu se nasc sănătoși, promovând o atitudine ostilă față de cei din urmă și sugerând că nașterea unui copil cu probleme implică o condamnare pe viață a mamei.”

(Extras din *Adevărul* Nr 4710, Joi, 25 August 2005)

presă presă presă presă presă presă presă presă presă presă presă presă

presă presă presă presă

„Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) a decis, ieri, să amendeze compania TAROM cu 5 milioane de lei pentru discriminarea homosexualilor. Compania TAROM a lansat, la începutul acestui an, o promoție ce cuprindea oferte speciale de bilete de călătorie, cu ocazia Zilei Indrăgostiților, numai pentru cuplurile heterosexuale.”

(Extras din *Evenimentul Zilei*, 2 martie 2005)

presă presă presă presă presă presă presă presă presă presă presă presă

presă presă presă presă

„Conducerea firmelor românești ar putea impune restricții la angajare pentru fumători, dar ar fi o hotărâre discriminatorie, în schimb pot interzice fără nici o problemă fumatul la locul de muncă, a declarat, ieri, Mihail Seitan, secretar de stat la Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Familiei.”

(Extras din *Gândul*, 23 ianuarie 2007)

presă presă presă presă presă presă presă presă presă presă presă presă

presă presă presă presă

„Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a mai rezolvat o problemă gravă: o musulmană a vrut să se îmbăieze îmbrăcată în strandul din satul Sofronea, dar patronul n-a lăsat-o să intre în apă fără costum de baie.”

(Extras din *Gândul*, 23 septembrie 2005)

## Cerințele impuse României de către UE

Nediscriminarea și egalitatea de șanse se află printre prioritățile Uniunii Europene.

**Una dintre cele 10 priorități de acțiune** prevăzute de Strategia europeană de la Lisabona referitoare la domeniul ocupării forței de muncă este asigurarea egalității de șanse pentru femei și bărbați în sfera relațiilor de muncă.

În **Documentul de poziție al României** se precizează la capitolul 13 - *Politici sociale și de ocupare a forței de muncă*, subcapitolul *Egalitatea de șanse și de tratament: necesitatea informării și instruirii partenerilor sociali (sindicate, patronate)* cu privire la promovarea și respectarea principiului egalității de șanse și nediscriminării.

## 6 pericole care ne amenință dacă permitem discriminarea la locul de muncă

### 1. Discriminarea costă „la buzunar”

Atât săvârșirea unor fapte de discriminare, cât și tolerarea lor în cadrul firmei poate duce la:

- plata amenzii aplicată de CNCD (între 400 și 8000 RON),
- plus plata de despăgubiri civile pentru daune materiale sau morale acordate de instanța civilă persoanei discriminate.

### 2. O condamnare pentru discriminare poate însemna „publicitate negativă”. Aceasta costă

### 3. Poate scădea productivitatea angajatului

De cele mai multe ori acesta are de suferit emoțional, psihic sau chiar fizic, este exclus din echipă, marginalizat. Tendința angajaților angrenați în astfel de conflicte este de a părăsi locul de muncă, situație de multe ori mai costisitoare pentru angajator.

### 4. Se pot pierde clienți

Dacă persoana expusă discriminării este un client, atunci aceasta va renunța la serviciile firmei, iar împreună cu ea ar putea să plece și alții.

### 5. Poate scădea productivitatea personalului

Colectivul de angajați are de suferit din excluderea unui membru care ar fi putut altfel să contribuie la dezvoltarea lui. Timpul care în mod normal ar trebui dedicat recreerii sau lucrului este deseori pierdut cu discuții minore sau chiar cu conflicte exacerbate, în loc să existe încredere și înțelegere între colegi.

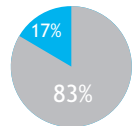
### 6. Mediul de lucru are de suferit

Conflictele, suspiciunile, discuțiile, excluderea a unor membri, pierderea încrederii în colegi și în superiori, nemulțumirea, îngreunarea comunicării - ele pot apărea odată cu prezența unor situații de discriminare la locul de muncă.

## Beneficii ale diversității la locul de muncă

Un număr din ce în ce mai mare de companii din state membre ale Uniunii Europene adoptă strategii de promovare a diversității și egalității.<sup>9</sup>

Astfel, din 798 de răspunsuri din partea companiilor europene vizate, în jur de jumătate sunt implicate activ în promovarea diversității și antidiscriminării la locul de muncă.



Întreabate despre efectele pozitive ale acestor politici, vasta majoritate (83%) apreciază că aceste beneficii există.

### 1. Din punct de vedere al respectării obligațiilor legale

Legea sancționează comportamentele discriminatorii. Firmele au obligația de a se asigura că astfel de comportamente nu sunt tolerate la locul de muncă, în caz contrar angajându-se răspunderea celor vinovați.

Articolul 11 din Legea nr.202/2002 prevede **obligația angajatorilor** de a prevedea, în regulamentele de ordine interioară, sancțiuni pentru angajații care discriminează la locul de muncă între femei și bărbați și de a asigura informarea angajaților privind conținutul faptelor de discriminare interzise prin lege. Acest tip de acțiune din partea angajatorilor ar trebui să acopere și celelalte criterii de discriminare (etnie, naționalitate, limbă, religie, orientare sexuală, dizabilitate, statut social, categorie defavorizată etc).

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

**ex** „Pe întreaga perioadă de derulare a contractului, furnizorul și personalul acestuia trebuie să respecte drepturile omului și să se angajeze de a nu viola preceptele politice, culturale și religioase ale statului destinatar.”  
(Extras din Anexa I-Condiții generale la Contractul tip de achiziție de bunuri în cadrul unei finanțări de tip Phare)

<sup>9</sup> A se vedea studiul *The Business Case for Diversity. Good practices in the Workplace*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D3, Septembrie 2005.

## 2. 7 avantaje care duc la maximizarea profitului

### a. Lărgirea plajei de recrutare de personal

Îmbătrânirea populației Europei afectează succesul în afaceri prin diminuarea forței de muncă. Angajatorii devin interesați a-și lărgi plajă de recrutare a personalului, îndreptându-se spre grupuri de persoane neabordate în trecut.

### b. O imagine de „angajator-exemplu”

Pe piața muncii, după o perioadă de inerție, vor apărea întreprinzători care vor identifica oportunitățile de a pleca să lucreze în afară. Ca să-i motivăm să rămână la noi, dacă nu de dragul legilor europene, atunci de dragul competiției, încercăm să le dăm mijloace comparabile cu ale celor de afară. Așa evoluăm.

(Extras din declarația unui manager la o companie de autovehicule, dată cu ocazia Studiului calitativ - *Percepții ale egalității de șanse la locul de muncă*, IMAS, decembrie 2006, la cererea Centrului de Resurse Juridice)

O politică pro diversitate poate avea ca impact dezvoltarea unei reputații de „angajator-exemplu”. Aceasta duce la creșterea abilității de a atrage și păstra angajați de primă clasă, capabili să aducă un spor de creativitate, productivitate și capacitate competițională.

### c. Creșterea capacității de a răspunde nediscriminatoriu nevoilor pieței

S-ar putea ca el dacă este gay să facă mai bine anumite lucruri decât le faci tu.

(Extras din declarația unui angajat din Constanța, dată cu ocazia Studiului calitativ - *Percepții ale egalității de șanse la locul de muncă*, IMAS, decembrie 2006, la cererea Centrului de Resurse Juridice)

Întrucât piața este din ce în ce mai diversă din punct de vedere al gusturilor, nevoilor, stilurilor de viață ale clienților, este important pentru companii să aibă angajați capabili să ofere servicii și soluții adecvate, produse noi, fără a discrimina pe nici un criteriu.

### d. Cucerirea de noi piețe

O atitudine deschisă, nediscriminatorie ajută la creșterea prezenței companiei în comunități noi, neabordate în trecut.

## e. Facilități fiscale

Statul oferă facilități fiscale companiilor care angajează persoane cu dizabilități.

## f. Îmbunătățirea comunicării

Procesul de însușire a unei valori precum nediscriminarea crește coeziunea internă, capacitățile de comunicare și abilitățile de împărtășire a culturii, normelor.

## g. Îmbunătățirea managementului

Practicile care încurajează diversitatea și incluziunea au un impact pozitiv asupra îmbunătățirii stilurilor manageriale, a abilităților și performanțelor în domenii precum comunicarea, managementul resurselor umane, stabilirea scopurilor și planificarea organizației.

## 3. Îmbunătățirea imaginii și reputației

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

## 4. Din punct de vedere etic

- Un număr mare de companii au luat atitudine împotriva discriminării din motive etice, pentru că „așa este corect”.<sup>10</sup>
- Reconfigurările care au loc în societate, în lista de valori sociale, au un impact asupra felului în care funcționează afacerile.

<sup>10</sup> A se vedea studiul *The Business Case for Diversity. Good practices in the Workplace*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D3, Septembrie 2005.

## Partea a II-a

### Ce putem face în practică, în compania noastră?

- Să vă informați despre combaterea discriminării
- Să îi informați pe ceilalți
- Să puneți în aplicare măsuri de promovare a diversității și egalității de șanse

## Să vă informați despre combaterea discriminării

Nediscriminarea și prețuirea diversității nu trebuie privite doar ca obligații ale statului. Aceste valori sociale ar trebui să fie incluse în cultura organizațională a tuturor angajatorilor din România. Astfel, ele ar deveni familiare angajaților care ar putea să le practice la rândul lor în societate.

### Rolul managerului

Decizia privind adoptarea unor politici de combatere a discriminării la locul de muncă aparține conducerii. Impactul are loc pe mai multe paliere precum:

#### Imagine

Constă într-un mesaj către exterior, de prețuire a unor valori sociale.

#### Relații umane

Presupune introducerea valorilor precum nediscriminarea, egalitatea de șanse, prețuirea diversității în cultura organizațională, ceea ce implică angajarea fiecărui membru al personalului să creadă în ele și să le respecte.

#### Financiar

Presupune alocarea unor resurse financiare pentru a susține în practică măsuri concrete de tipul: includerea unor atribuții speciale pentru unii angajați, acțiuni de informare și formare a personalului, evenimente de promovare, adaptarea mediului de lucru pentru a putea fi accesibil persoanelor cu dizabilități.

#### Juridic

Obligația de a avea un comportament nediscriminatoriu la locul de muncă constituie „legea internă”. Companiile includ o astfel de obligație în documentele interne și stabilesc mecanisme interne de mediere și proceduri disciplinare.

Angajatorul trebuie să învețe să asculte. Să și înțeleagă. Să dea reguli și să le și respecte de câte ori poate...



(Extras din declarația unui angajat din București, dată cu ocazia Studiului calitativ - Percepții ale egalității de șanse la locul de muncă, IMAS, decembrie 2006, la cererea Centrului de Resurse Juridice)

Pentru a avea credibilitate în fața întregului personal, în fața clienților și a partenerilor, persoanele care se află în poziții de conducere oferă exemplul lor de comportament nediscriminatoriu. Ele tratează cu seriozitate și cu interesul convenit întreaga problematică pro diversitate.

## Rolul responsabilului de resurse umane

Angajații sunt obișnuiți așa: Resursele Umane este acel loc unde vin pentru absolut orice fel de întrebare. Primele persoane cu care ei vin în contact suntem noi la Resurse Umane și este o cultură că chiar dacă Resursele Umane nu se ocupă de problema respectivă ei se află aici să fie informați și îndrumați unde este cel mai bine. Vin și cu probleme de sănătate și de la locul de muncă, diverse.

(Extras din declarația unui manager de resurse umane, dată cu ocazia Studiului calitativ *Percepții ale egalității de șanse la locul de muncă*, IMAS, decembrie 2006, la cererea Centrului de Resurse Juridice)

După ce decizia de adoptare a politicilor și măsurilor a fost luată, responsabilului de resurse umane:

contribuie la procesul de formulare a textelor,

le înscrie în documentele interne,

le popularizează în rândul angajaților,

contribuie la asimilarea de către personal a acestor valori ca parte a culturii organizaționale,

se implică în cadrul mecanismelor interne de soluționare a unor eventuale plângeri cu privire la pretinse comportamente discriminatorii.

## Cunoașterea și înțelegerea prevederilor legale în materie

Un minidicționar de termeni antidiscriminare este cuprins în Anexa 1.

## Să îi informați pe ceilalți

Adoptarea unei politici de combatere a discriminării și promovare a diversității în compania dvs.

Aceasta poate viza unul, mai multe sau toate criteriile de discriminare.

În spiritul egalității între diferite grupuri expuse discriminării și aplicării legislației române antidiscriminare, companiile ar putea opta pentru adoptarea unei declarații care să vizeze toate criteriile de discriminare.

ex ➤ Ne angajăm ca în cadrul firmei noastre să promovăm diversitatea și să luptăm împotriva discriminării pe orice criteriu precum: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată.

ex ➤ „Cu toate că recunoaștem și respectăm diferențele culturale, considerăm că muncitorii noștri trebuie angajați pe baza abilității lor de a presta munca respectivă și nu pe baza caracteristicilor personale sau credințelor lor. Vom prefera partenerii de afaceri care împărtășesc și ei această valoare.” (Levi-Strauss & co)

Sfera de aplicare a politicii respective poate fi generoasă -vizând relațiile între angajați, între angajator și angajați, relațiile cu clienții, cu partenerii de afaceri -sau poate fi mai restrânsă vizând doar unul dintre aceste domenii.

Având în vedere că legea română garantează nediscriminarea și egalitatea în fața legii în toate domeniile vieții sociale, companiile ar putea să îmbrățișeze o sferă mai largă de relații în care sunt implicate.

ex ➤ Compania noastră prețuiește diversitatea în cadrul echipei. Fiecare individ, indiferent de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată este apreciat și tratat în mod egal în relațiile de muncă și în relațiile între colegi. Clienții noștri sunt respectați, iar serviciile noastre li de adresează tuturor în mod nediscriminatoriu pe orice criteriu prevăzut de lege. În contractele pe care le încheiem, apreciem ca partenerii noștri de afaceri să împărtășească aceleași valori privind diversitatea și egalitatea în drepturi.

Anumite companii pot găsi oportun să acorde o atenție specială combaterii discriminării și promovării egalității de șanse pe un anumit criteriu.

ex ➤ Adaptarea tuturor căilor de acces ale locului de muncă pentru a fi ușor accesibile persoanelor cu dizabilități.

ex ➤ Scoaterea la concurs a unor posturi în care se preferă candidații care au o dizabilitate.

ex ➤ Organizarea unor sesiuni de instruire a personalului cu privire la drepturile minorităților sexuale.

ex ➤ În cadrul unei comunități unde din punct de vedere statistic există numeroase familii de romi în care femeile nu au un loc de muncă, o companie poate să promoveze o inițiativă proprie prin care acordă burse de studiu pentru femei de etnie romă, cu posibilitatea ca după încheierea studiilor să obțină un loc de muncă în cadrul firmei.

După luarea deciziei la nivelul managementului în sensul angajării în promovarea acestor valori, urmează pasul firesc: transpunerea acestui angajament într-un mesaj care să fie transmis unor grupuri țintă. Politica trebuie să fie cunoscută, înțeleasă și însușită de diferite grupuri. Mesajul și modalitatea de transmitere a acestuia diferă în funcție de grupul vizat. Unele doresc să țină o astfel de politică pentru ele, să nu o facă publică.

Sunt însă multe companii care aleg să își promoveze public politica antidiscriminare și pro diversitate: în materialele de autoprezentare, în materialele publicitare pentru anumite produse sau servicii, în contractele pe care le încheie, în general în discursul lor public sau cu ocazia diferitelor acțiuni prin care se adresează publicului.

De-a lungul timpului, cele mai simple modalități de materializare și adresare a unei politici de acest gen au constat în declarații cu impact.<sup>11</sup>

Dizabilitatea nu e un obstacol în calea competenței.<sup>12</sup>

...toleranță, înțelegere, respect, integritate și un mediu de lucru deschis. Acestea sunt componentele esențiale pentru o corporație modernă, ultraperformantă și sunt fundamentale pentru păstrarea și dezvoltarea oamenilor talentați.<sup>13</sup>

...o forță de muncă la fel de diversă precum clienții pe care îi servim.<sup>14</sup>

Angajamentul nostru față de egalitate și diversitate este parte integrantă din cultura noastră organizațională și din strategia de resurse umane a grupului.<sup>15</sup>

Diversitatea și incluziunea constau în atragerea oamenilor care vin din medii și cu perspective diferite, precum și a face din firma noastră un loc în care oricine are încredere în sine și e capabil să contribuie cu tot potențialul său.<sup>16</sup>

<sup>11</sup> Citatele de mai jos sunt traduceri din studiul *The Business Case for Diversity. Good practices in the Workplace*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D3, Septembrie 2005.

<sup>12</sup> Jerome Caille, CEO Adecco.

<sup>13</sup> Bernard Guerini, Președinte, Air Products Europe.

<sup>14</sup> Ben Verwaayen, Chief Executive Officer, British Telecommunications plc Group

<sup>15</sup> Dr. Heinz Linkhammer, Membru al Consiliului de Conducere Responsabil cu Resursele Umane, Deutsche Telekom.

<sup>16</sup> David Cornick, Vice Președinte, IBM.

Înțelegerea diversității înseamnă să tratezi oamenii cu respect. Dacă faci asta, atunci vei fi recompensat cu mai multă loialitate și satisfacție din partea personalului și a clienților.<sup>17</sup>

... diversitatea crează un mediu de lucru mai interesant și mai atractiv.<sup>18</sup>

### Adoptarea unor reguli de conduită nediscriminatorie

Următorul pas după concretizarea angajamentului la nivelul politicii antidiscriminare și pro diversitate constă în dezvoltarea acestor principii generale în reguli concrete de comportament nediscriminatoriu, ce vor fi cunoscute și practicate de angajați la locul de muncă.

### Natura și forma documentului

Regulile sunt asamblate de obicei în documente de tipul:<sup>19</sup>



Odată aduse la cunoștința angajaților, prevederile lor devin obligatorii pentru aceștia și pentru angajator. Nerespectarea lor poate duce la aplicarea de sancțiuni, corespunzător cu reglementările stabilite. Procedura de sancționare respectă strict prevederile corespunzătoare din Codul muncii.

Regulile de conduită nediscriminatorie se introduc:

- fie sub formă de clauze în cadrul unui document mai amplu, care vizează mai multe aspecte ale normării comportamentelor la locul de muncă,
- fie se constituie într-un document separat.

### Structura unui cod de conduită nediscriminatorie. Exemplificare

Cuprinde mai multe secțiuni care se împart în articole.

#### a. Partea introductivă

Majoritatea codurilor de conduită încep cu un număr de articole în care se lămuresc:

- principiile generale,
- scopul și obiectivele codului,

<sup>17</sup> Leonie Morris, Diversity Manager, Tesco plc.

<sup>18</sup> Leif Johansson, Președinte și CEO Volvo Group.

<sup>19</sup> Vom dezvolta în continuare argumentația noastră făcând referire la cod de conduită nediscriminatorie, cu precizarea că cele arătate de noi cu privire la acesta sunt în principiu valabile pentru orice alt tip de document, în mod corespunzător.

-definiții ale unor termeni generali (precum discriminare, hărțuire, hărțuire sexuală),

-criteriile de discriminare avute în vedere de cod (precum gen, rasă, naționalitate, etnie, religie, vârstă etc).

#### b. Domeniile de aplicare ale codului de conduită

Acestea pot fi: relații de muncă, relații cu clienții, relații de afaceri etc.

Toate codurile de conduită se aplică domeniilor precum recrutarea personalului și condițiile de muncă. Cu ocazia concedierilor discriminarea nu este permisă. Unele coduri conțin de asemenea prevederi conform cărora, recrutarea de personal nu se poate face prin modalități care discriminează chiar fără intenție candidații aparținând minorităților etnice (discriminare indirectă). Regulile care se referă la condițiile de muncă vizează inclusiv comportamentele între colegi la locul de muncă. Angajații sunt chemați să se respecte reciproc. Folosirea unor expresii jignitoare sau folosirea violenței fizice este interzisă.

În plus, majoritatea codurilor de conduită nediscriminatorie conțin reguli în ceea ce privește comportamentul angajaților față de clienți, oaspeți, pacienți etc.

#### c. Mecanismul de implementare a codului

Pentru a fi funcțional codul de conduită include o secțiune în care se reglementează punerea în aplicare și supravegherea prevederilor din cod. Cel mai important element al secțiunii constă în stabilirea unei proceduri speciale prin care o persoană care se simte discriminată poate să invoce încălcarea codului - procedura de plângere. Aceasta se integrează în procedura generală de sancționare disciplinară sau se constituie o comisie specială pentru a rezolva cazul respectiv. Unele coduri o tratează în mod extensiv.

**ex** ► *Comitetul pentru nediscriminare* este compus din trei membri: un președinte și doi membri - un jurist, un responsabil de resurse umane și un reprezentant al salariaților.

Fiind o chestiune sensibilă din punct de vedere psihic, emoțional, juridic, se poate împuternici o persoană cu atribuții speciale, care să acorde consultanță preținsei victime a discriminării până la rezolvarea situației. Aceasta poate să desfășoare inclusiv activități de mediere.

**ex** ► *Confidentul* este un angajat cu atribuții în domeniul resurselor umane. Are cunoștințele și expertiza necesară în domeniul prevenirii și combaterii discriminării. Confidentul se bucură de încredere la nivelul personalului.

Un alt aspect dezvoltat de multe coduri de acest gen se referă la procedura de evaluare a punerii în practică a regulilor din cod, cât de des se face această evaluare, cine sunt evaluatorii etc.

## Procesul de dezvoltare a unui cod de conduită nediscriminatorie

Punerea în practică în mod efectiv și eficient a unui cod de conduită nediscriminatorie depinde de o corectă și completă parcurgere a tuturor etapelor care constituie procesul de dezvoltare a acestui cod la nivelul firmei sau companiei. Regulile de comportament trebuie să fie cunoscute, înțelese și însușite de grupul țintă pentru a fi respectate ulterior. Oamenii trebuie să conștientizeze în interiorul lor necesitatea și utilitatea unor reguli în acest domeniu.

### 1. Discuții cu privire la nevoia de a introduce un cod de conduită nediscriminatorie

La noi s-au cam impus forțat regulamentele astea. Sunt utile dar nu le ia nimeni în serios.

” (Extras din declarația unui angajat din Constanța, dată cu ocazia Studiului calitativ - *Percepții ale egalității de șanse la locul de muncă*, IMAS, decembrie 2006, la cererea Centrului de Resurse Juridice)

Prima etapă constă într-o discuție generală despre nevoia de a lua măsuri împotriva discriminării și utilitatea adoptării unor reguli de comportament nediscriminatoriu. Discuția reprezintă o ocazie ca oamenii să conștientizeze beneficiile diversității, dar și pericolul discriminării.

Codul de conduită va fi un instrument eficient antidiscriminare numai dacă există susținere în interiorul organizației: din partea conducerii, dar și în rândul angajaților. Deseori susținerea trebuie construită.

### 2. Stabilirea procedurii de lucru pentru elaborarea codului

Cea de-a doua etapă în procesul de dezvoltare a unui cod de conduită nediscriminatorie constă în stabilirea unei proceduri de lucru pentru elaborarea lui. Principiile de bază vor fi:

- eficiență
- reprezentativitate

**ex** ► Se creează un grup de lucru format din persoane cheie (responsabil resurse umane, jurist, reprezentanți ai angajaților) care să elaboreze în detaliu regulile din codul de conduită.

### 3. Analiza situației din companie

În această etapă se continuă activitatea inițială de identificare a nevoilor organizației și se trece la adaptarea modelelor de bună practică existente la situația particulară a companiei în cauză. Codul trebuie să se potrivească naturii companiei și contextului în care acționează. De aceea, se impun consultări cu reprezentanții angajaților, sindicate sau alte persoane cheie.

Din experiență rezultă că atunci când o companie adoptă un cod de conduită nediscriminatorie, angajații care aparțin grupului dominant (de ex: bărbații, majoritatea ortodoxă, heterosexuali, populația majoritară din punct de vedere etnic) se vor simți inconfortabil și vor adopta o poziție defensivă. De aceea este important să se organizeze discuții de grup în care să fie implicat întreg personalul. Din ele trebuie să rezulte cu claritate faptul că un cod de conduită va conduce la avantaje pentru fiecare angajat, nu doar pentru angajații care aparțin unor minorități.

Grupul de lucru format va facilita astfel de discuții.

#### 4. Formularea propriu-zisă a textului codului

Codul trebuie să conțină formulări specifice companiei căreia i se adresează. Cu toate acestea, toate codurile de conduită au la bază aceeași structură prezentată mai sus.

Există prevederi care nu pot lipsi din cod:

##### a. Obligația de a avea un comportament nediscriminatoriu

Responsabilitatea față de respectarea acestor reguli de comportament aparține fiecărui individ. Cu toate acestea, conducerea are o responsabilitate specială. Ea trebuie să formuleze directive generale și să aplice sancțiuni în caz de încălcare a codului. Fiecare angajat trebuie să cunoască ce procedură să urmeze dacă se confruntă cu o situație ce încalcă prevederile codului. Fiecare angajat trebuie să știe căreia persoane sau departament să i se adreseze cu plângerea sa.

Angajații care se simt suficient de protejați, în siguranță, sunt mai dispuși să reclame un comportament nedorit.

##### b. Procedura de plângere

Este o parte esențială a codului de conduită. Ea reprezintă de fapt modalitatea prin care codul este pus în practică. Procedura de plângere constituie o reglementare internă la care pot apela angajații sau alte părți atunci când se confruntă cu o discriminare în cadrul companiei.

Procedura dă ocazia companiei să rezolve la nivel intern conflictele de această natură, ceea ce este întotdeauna de preferat.

Așa cum am prezentat mai sus, o astfel de procedură presupune de cele mai multe ori un comitet special care soluționează plângerile și/sau o persoană însărcinată să monitorizeze respectarea obligației de a avea un comportament nediscriminatoriu.

Aceste structuri au inclusiv atribuția de a face recomandări conducerii în legătură cu îmbunătățirea situației în cadrul companiei în ceea ce privește nediscriminarea și egalitatea de șanse.

Este foarte important ca angajații care înaintează o plângere să fie protejați împotriva victimizării. Aceasta apare deseori atunci când un angajat a făcut o plângere în legătură cu pretinse fapte de discriminare la care a fost supus. Victimizarea poate lua multe forme: de la refuzul de a primi învoiri legitime, zile libere, refuzul de a fi promovată sau de a participa la sesiunile de instruire, ignorarea de către manager sau colegi, modificarea arbitrară a condițiilor de lucru, concedierea etc. Numirea unei persoane abilitate care să vină în sprijinul pretinsei victime și folosirea unui instrument de sancționare poate reduce pericolul apariției victimizării.

Deseori o situație în care lipsesc plângerile poate fi un indiciu că:

- respectivul cod nu funcționează;
- oamenii nu știu de existența sa în cadrul companiei;
- este o lipsă de transparență în ce privește procedura de plângeri;
- nu este garantată suficient protecția celor care fac plângeri în cadrul companiei.

Victimele discriminării se tem deseori de efectele negative pe care le pot suferi din cauza unei plângeri privind fapte de discriminare. O astfel de frică este justificată deoarece din experiență rezultă că deseori cei care fac plângeri își pierd postul în cadrul companiei sau sunt supuși unei presiuni din partea conducerii, a colegilor. Și în această situație comitetul special sau persoana abilitată ar avea un rol important.

Dacă aceștia nu au expertiza necesară și nu au competența de a impune sancțiuni, atunci nu vor fi contactați de victimele discriminării.

##### c. Sancțiunile

Un cod fără sancțiuni este un „lup fără dinți”. Crearea posibilității de a impune sancțiuni contribuie la credibilitatea demersului. Punerea în practică a prevederilor din codul de conduită este o responsabilitate a companiei înseși.

##### d. Evaluarea

Evaluarea codului în mod periodic, precum și introducerea unui sistem de înregistrare a plângerilor sunt esențiale. Astfel, se poate obține o imagine a situației existente în cadrul companiei.

O companie nu poate lupta împotriva discriminării dacă nu are o imagine clară asupra situației reale din interior.

Evaluarea arată care este eficacitatea codului și care sunt ajustările necesare.

Un model de cod de conduită nediscriminatorie este prezentat în Anexa 2.

## 5. Publicarea și implementarea codului

De fapt problema e că nu informează nimeni pe nimeni. Nu ni se spune ce e cu astea. Regulamente... ce-or mai fi.

(Extras din declarația unui angajat din Constanța, dată cu ocazia Studiului calitativ - *Percepții ale egalității de șanse la locul de muncă*, IMAS, decembrie 2006, la cererea Centrului de Resurse Juridice)

Strict vorbind, publicarea și implementarea codului nu aparține procesului de dezvoltare a unui cod de conduită. Cu toate acestea, ele sunt foarte importante pentru funcționarea pe viitor a codului. Toți ar trebui să cunoască de existența codului de conduită nediscriminatorie, atât angajați, cât și alte părți terțe, de tipul clienți, vizitatori.

Dacă nimeni nu cunoaște de existența sa, atunci nimeni nu îl va folosi, rămânând o simplă declarație pe hârtie.

Simpla elaborare a codului și consemnarea lui pe hârtie nu reprezintă un angajament real de a combate discriminarea și promova diversitatea. O astfel de abordare nu va sta niciodată singură în picioare într-o eventuală situație de acuzare a firmei că nu a depus toate diligențele de a preveni și sancționa un comportament discriminatoriu. Mecanismele de implementare ca procedura de consiliere, procedura de plângere, precum și monitorizarea și evaluarea trebuie să fie puse în funcțiune.

## Să puneți în aplicare măsuri de promovare a diversității și egalității de șanse<sup>20</sup>

Adoptarea unei politici organizaționale, a unor reguli de conduită nediscriminatorie, implementarea unui mecanism de monitorizare și sancționare a încălcărilor codului de conduită, nici una dintre aceste măsuri nu va fi suficientă pentru a include diversitatea și egalitatea de șanse în cultura organizațională. Este nevoie de timp, dar și de acțiuni concrete de promovare a acestor valori în cadrul firmei, pentru ca oamenii să se poată informa și să poată vedea în practică avantajele unui mediu deschis.

<sup>20</sup> Exemplele de mai jos reprezintă inițiative puse în practică de firmele avute în vedere în cadrul studiului *The Business Case for Diversity. Good practices in the Workplace*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D3, Septembrie 2005.

## Inițiative la nivelul conducerii

Dacă angajații merg la training de ce să nu meargă și managerii? Să-i ducă și pe ei...asta e...

(Extras din declarația unui angajat din Iași, dată cu ocazia Studiului calitativ - *Percepții ale egalității de șanse la locul de muncă*, IMAS, decembrie 2006, la cererea Centrului de Resurse Juridice)

- ex ➤ Managerii companiei devin „campioni ai diversității”, își stabilesc obiective personale pro diversitate. (Deutsche Bank)
- ex ➤ Audit intern cu privire la posibilul impact discriminatoriu al unor politici sau inițiative ale companiei și stabilirea unor obiective în timp, realiste, măsurabile, specifice. (Ford)

## Instruirea personalului

- ex ➤ Discuție tip panel cu inițiatorii și susținătorii politicii prodiversitate. Angajații pot adresa întrebări. Ea poate avea loc în direct pe Intranetul companiei. (Bertelsmann)
- ex ➤ Ateliere de lucru pentru a informa și facilita discuții cu personalul și conducerea cu privire la acele comportamente care pot promova diversitatea. Asistența acordată directorilor de magazine pentru a-și construi propriul plan de acțiune pro diversitate. (Tesco plc)
- ex ➤ Sesiuni de informare și traininguri obligatorii pentru toți angajații în care să se prezinte ce înseamnă discriminare, cum poate fi evitată etc.
- ex ➤ Instruirea unor promotori voluntari ai diversității care să transmită colegilor cunoștințele dobândite. (British Telecommunications plc)
- ex ➤ Întâlniri de tipul „guest speakers” în care să le fie împărtășite angajaților situația unor grupuri expuse discriminării. Includerea în publicațiile interne ale companiei (revistă, newsletter etc) a informațiilor despre aceste subiecte. (Goldman Sachs)
- ex ➤ Distribuția unor fișe cu informații specifice, verificate, despre anumite grupuri expuse discriminării, despre care se cunoaște foarte puțin, dar există numeroase prejudecăți (minoritățile sexuale, religioase, etnice etc). (Tesco plc)

## Politici inclusive de personal

- ex ➤ Adaptarea rezonabilă a spațiului de lucru pentru a fi accesibil persoanelor cu dizabilități. (Bertelsmann)
- ex ➤ Angajarea preferențială a persoanelor care provind din „grupuri sociale speciale” (categorii dezavantajate precum romi, persoane cu dizabilități, refugiați, persoane care provin din familii cu mulți copii, orfani etc). (Coco-Mat)

- ex** ➤ Acordarea unor burse pentru copii din familii de etnie romă, fără posibilități financiare și crearea posibilității de a fi angajați ai companiei după finalizarea studiilor.
- ex** ➤ Pachet de programe de instruire continuă și consiliere pentru angajații în vârstă de peste 50 de ani. (Danfos)
- ex** ➤ Crearea de echipe la locul de muncă din care fac parte un debutant și un senior cu vârsta peste 40 de ani. (Deutsche Telekom)
- ex** ➤ Stabilirea obiectivului de creștere a vârstei medii în companie. (Deutsche Telekom)
- ex** ➤ Traininguri și internshipuri pentru persoane cu dizabilități, cu posibilitatea angajării lor ulterior. Parteneriate cu mediul academic pentru a crește accesul la învățământul superior persoanelor cu dizabilități. (IBM)
- ex** ➤ Angajaților non-creștini le sunt acordate zile libere pentru a celebra sărbătorile religioase tradiționale. (Tesco plc)
- ex** ➤ Grădiniță, creșă pentru copiii angajaților-părinți singuri.

### Sprijin țintit pentru grupuri expuse discriminării

- ex** ➤ Suportul financiar și logistic pentru activitatea unor rețele de angajați formate din minorități discriminate (gay, persoane cu dizabilități, minorități etnice, minorități religioase etc). Aceste rețele pot fi consultate în procesul de realizare a designului unor produse dedicate comunităților din care fac parte. De asemenea, pot funcționa ca grupuri de suport pentru angajații care fac parte din comunități expuse discriminării. (British Telecom, Deutsche Bank)
- ex** ➤ Cursuri gratuite despre internet pentru persoanele în vârstă de peste 50 de ani. Produse de acces internet adaptate pentru persoanele în vârstă. (Deutsche Telekom)
- ex** ➤ Campionat anual de fotbal multinațional, reunind angajații de diferite naționalități. (Dublin Bus)
- ex** ➤ Suport financiar pentru organizarea paradei gay la inițiativa grupului angajaților homosexuali. (Ford)

## Anexe

### Anexa 1 - Minidicționar de termeni antidiscriminare

#### Discriminarea directă

Este acel tratament menit în mod direct să dezavantajeze o persoană sau un grup de persoane pe un anumit criteriu (de exemplu: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată), față de alte persoane sau grupuri de persoane.

- ex** ➤ Concedierea unei angajate pentru că este însărcinată.
- ex** ➤ Refuzul de a angaja un candidat pentru că este de etnie romă.

lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege

lege lege lege lege lege

„(1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

(Art.2 alin.(1) din Ordonanța Guvernului nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată)

#### Discriminarea indirectă

Constă în impunerea unor condiții, criterii aparent neutre sau aplicarea unui tratament aparent egal pentru toate persoanele, care însă în mod intrinsec dezavantajează o persoană sau un grup de persoane caracterizate printr-un anumit criteriu dintre cele expuse mai sus.

- ex** ➤ Impunerea unui program de lucru care include zilele de sâmbătă poate fi considerată a dezavantaja angajații care sunt adepții unor religii în care ziua de sâmbătă este nelucrătoare (Advențiști de Ziua a Șaptea, Cultul Mozaic etc)
- ex** ➤ Impunerea unei anumite ținute ce exclude posibilitatea acoperirii capului poate fi considerată a dezavantaja femeile de religie musulmană care poartă capul acoperit.

lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege

lege lege lege

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

(Art.2 alin.(1) din Ordonanța Guvernului nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată)

## Hărțuirea

Este o formă de discriminare manifestată printr-un comportament nedorit, prin care este afectată demnitatea umană a persoanei și se creează un cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv împotriva unei persoane pe baza unuia dintre criteriile de discriminare.

Adesea acest comportament ia forma adresării unor cuvinte, glume, gesturi jignitoare, în mod repetat, împotriva unei persoane sau la adresa grupului din care face parte respectiva persoană.

- ex ➤ Afișarea la locul de muncă a unor postere de tip „Playboy” poate să creeze un cadru ostil pentru angajatele sau cliențele de sex feminin.
- ex ➤ Când la un loc de muncă în care se lucrează în limba română, colegii unui angajat nevorbitor al limbii X schimbă limba de adresare între ei cu limba X atunci când acesta intră în birou.
- ex ➤ Adresarea unor cuvinte jignitoare față de un angajat infectat HIV.

lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege

lege lege lege

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

(Art.2 alin.(5) din Ordonanța Guvernului 137/2000 republicată)

## Hărțuirea sexuală

Potrivit legii penale, infracțiunea de hărțuire sexuală poate fi săvârșită prin amenințare sau prin constrângere. În ambele situații, scopul infracțiunii este definit de lege ca fiind acela de a obține satisfacții de natură sexuală. Făptuitorul este o persoană care săvârșește infracțiunea abuzând de calitatea sa sau de influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă. Pedepsa prevăzută de lege este închisoarea de la 3 luni la doi ani sau amenda. Textul legii încă nu a intrat în vigoare.

- ex ➤ Formele „ușoare” de genul priviri, gesturi, atingeri sau limbaj cu conotații sexuale.
- ex ➤ Solicitarea de relații sexuale în schimbul unor promisiuni de promovare, de recompensare profesională etc.
- ex ➤ Forma extremă a hărțuirii sexuale constă în amenințări sau în încercarea de forțare a victimei pentru a avea o relație sexuală.<sup>21</sup>

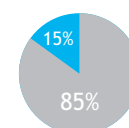
lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege

lege lege lege lege

„Hărțuirea unei persoane prin amenințare sau constrângere în scopul de a obține satisfacții de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de calitatea sau de influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu zile-amendă.” (Art.223 din Noul Cod Penal -28 iunie 2004, încă nu e în vigoare)

„[Hărțuire este] situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau non-verbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.”

(Articolul 4 litera d din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați actualizată până în iulie 2006)



Cercetările au arătat faptul că femeile sunt cele mai expuse situațiilor de hărțuire sexuală (85% dintre victime), în special în formele sale extreme, care implică folosirea forței.

<sup>21</sup> A se vedea Cercetarea națională privind violența în familie și la locul de muncă, realizată de IMAS la cererea Centrului Parteneriat pentru Egalitate, 2003, p.129-130.



## Schimbarea sarcinii probei

În cazurile care se judecă în temeiul legislației antidiscriminare, persoana care susține că a fost discriminată împarte sarcina probării faptei de discriminare cu cel despre care susține că a discriminat (pârâtul), în sensul că: trebuie să dovedească numai acele fapte din care se poate prezuma că ar putea fi vorba de o faptă de discriminare, moment în care pârâtului îi revine să demonstreze că alte motive decât cele de discriminare au stat la baza respectivului comportament.



O angajată afirmă că a fost discriminată pe criteriul de sex la promovarea într-o funcție de conducere. În locul său a fost preferat un coleg de sex masculin. Nu a existat o manifestare verbală sau în scris a unei astfel de preferințe. Simpla afirmație a angajatei nu este suficientă. Ea trebuie să aducă cel puțin un minim de dovezi care să declanșeze prezumția de discriminare. În acel moment, pârâtului i se cere să demonstreze că a avut alte motive, nediscriminatorii, pentru decizia luată (de ex. ultimele evaluări la locul de muncă ale celor doi). Dacă acesta nu aduce dovezile, prezumția de discriminare se transformă în vinovăție pentru discriminare.

Un minim de dovezi pentru angajata în cauză ar putea să însemne: CV-ul său în comparație cu al candidatului ales din care să reiasă că au o pregătire profesională și o experiență similară, o statistică a reprezentării pe sexe a persoanelor aflate în funcții de conducere în respectiva firmă.

lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege lege

„(4) Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi ca faptele nu constituie discriminare. În fața instanței se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

(Art. 27 alin. (4) din Ordonanța Guvernului 137/2000 republicată)

## Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)

Este autoritatea națională care investighează și sancționează contravențional faptele sau actele de discriminare pe toate criteriile; poate juca și rolul de mediator. De asemenea, analizează și propune măsuri afirmative pentru asigurarea egalității de șanse în cazul unor categorii dezavantajate.

## Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)

Este organismul național cu atribuții în domeniul combaterii discriminării și asigurării egalității de șanse pe criteriul de gen, intervențiile sale putând fi numai la nivelul strategiilor, politicilor guvernului sau la nivel legislativ.

## Anexa 2 - Model de Cod de conduită nediscriminatorie

### I. Principii generale

- (1) Respectarea demnității fiecărei ființe umane este o condiție esențială a activității noastre.
- (2) Pentru noi, orice individ, indiferent de caracteristicile sale personale sau de apartenența la un anumit grup este îndreptățit să fie tratat în mod egal, nediscriminatoriu.
- (3) Compania noastră prețuiește diversitatea umană.
- (4) Avem credința că fiecare persoană poate reprezenta o valoare adăugată grupului sau organizației în care își desfășoară activitatea.
- (5) Considerăm că egalitatea de șanse și de tratament între toate persoanele reprezintă o condiție a progresului societății.

Având în vedere credința noastră în aceste principii, având în vedere obligațiile pe care ni le asumăm în conformitate cu legislația antidiscriminare, adoptăm prezentul cod de conduită nediscriminatorie.

### II. Scop

- (1) Scopul acestui cod de conduită este de a preveni și combate comportamentele discriminatorii în cadrul companiei noastre și de a promova diversitatea și egalitatea de șanse.
- (2) Codul de conduită își propune să îi protejeze pe cei care sunt expuși discriminării la locul de muncă și doresc să înainteze o plângere, oferind de asemenea posibilitatea celor acuzați să se apere în mod echitabil.

### III. Domenii de aplicare

- (1) În compania noastră, fiecare individ indiferent de caracteristicile sale sau apartenența la un anumit grup este respectat, apreciat și tratat în mod egal în relațiile de muncă și în relațiile dintre colegi.
- (2) Clienții noștri sunt respectați, iar serviciile noastre li de adresează tuturor în mod nediscriminatoriu pe orice criteriu prevăzut de lege.
- (3) În contractele pe care le încheiem, apreciem ca partenerii noștri de afaceri să împărtășească aceleași valori privind diversitatea și egalitatea în drepturi.

### IV. Definiții utile

În condițiile legii, prin următorii termeni înțelegem:

- a) *Discriminare* = un comportament menit în mod direct să dezavantajeze o persoană sau un grup de persoane pe un anumit criteriu față de alte persoane sau grupuri de persoane. Acest comportament are la bază un criteriu precum: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată.

b) *Discriminare indirectă* = impunerea unor condiții, criterii aparent neutre sau aplicarea unui tratament aparent egal pentru toate persoanele, care însă în mod intrinsec dezavantajează o persoană sau un grup de persoane caracterizate printr-un anumit criteriu dintre cele expuse mai sus.

c) *Hărțuire* = o formă de discriminare manifestată printr-un comportament nedorit, prin care este afectată demnitatea umană și se creează un cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv împotriva unei persoane deoarece aceasta are o anumită rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, orientare sexuală, gen etc.

d) *Hărțuire sexuală* = un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau non-verbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

h) *Cerințe profesionale* = condiții adecvate și necesare care se impun la angajare datorită naturii postului și contextului în care se desfășoară respectiva activitate.

e) *Victimizare* = orice tratament advers venit ca reacție la introducerea unei plângeri sau unei acțiuni în justiție cu privire la o pretinsă faptă de discriminare.

f) *Schimbarea sarcinii probei* = persoana care susține că a fost discriminată împarte sarcina probării faptei de discriminare cu cel despre care susține că a discriminat, în sensul că: trebuie să dovedească numai acele fapte din care se poate prezuma că ar putea fi vorba de o faptă de discriminare, moment în care pârâtului îi revine să demonstreze că alte motive decât cele de discriminare au stat la baza respectivului comportament.

#### IV. 10 reguli de comportament nediscriminatoriu la locul de muncă

(1) Toți angajații se comportă respectuos unul față de celălalt, fără discriminări pe vreunul dintre criterii.

(2) Toți angajații se comportă respectuos față de clienți, fără discriminări pe vreunul dintre criterii.

(3) Nu sunt permise adresările sau comportamentele jignitoare, incitări la ură, la discriminare, intimidări sau violența îndreptată împotriva colegilor sau clienților pe baza unui criteriu de discriminare.

(4) În procesul de recrutare sau de selecție a personalului și la angajare nu vom impune condiții care discriminează, ci numai condiții obiective, care au strictă legătură cu postul respectiv. Dacă acest proces este realizat prin intermediul unui terț, atunci îi vom cere în mod expres să nu discrimineze.

(5) Condițiile și sarcinile de lucru se stabilesc și se modifică conform legii și în funcție de nevoile organizației, indiferent de vreun criteriu de discriminare.

(6) Stabilirea remunerațiilor pentru munca prestată (salariu sau altele) precum și acordarea altor avantaje și facilități se face conform legii și eventual în funcție de negocierea purtată între părți. Nici un criteriu de discriminare nu poate sta la baza lor.

(7) Accesul la formare, perfecționare, reconversie sau promovare profesională se face fără diferențieri pe vreunul dintre criteriile de discriminare.

(8) Angajații nu pot fi sancționați disciplinar pentru că au o anumită caracteristică sau aparțin vreunui grup dintre cele identificate prin criteriile de

(9) Nici unul dintre criteriile de discriminare nu poate sta la baza unei concedieri.

(10) Dacă un angajat, un coleg sau un client a făcut o plângere cu privire la un pretins comportament care încalcă vreuna dintre regulile de mai sus sau a dat o declarație referitoare la un astfel de comportament săvârșit împotriva altuia, angajatorul și toți angajații se vor purta în continuare respectuos față de aceștia, fără resentimente sau răzbunări.

#### V. Publicarea și obligația de respectare

(1) Prezentul cod va fi făcut public angajaților și semnat de luare la cunoștință. Noii veniți în firmă vor fi informați despre existența sa și vor semna de luare la cunoștință.

(2) În grija responsabilului de resurse umane va sta: afișarea codului într-un loc ușor accesibil angajaților, oferirea de explicații cu privire la conținutul acestui cod.

(3) Odată luat la cunoștință conținutul codului, fiecare angajat se obligă să respecte prevederile sale. În caz contrar răspunde disciplinar pentru abatere disciplinară, conform Codul muncii.

(4) De asemenea, organizația noastră ca persoană juridică se obligă să respecte prevederile prezentului cod de conduită.

#### VI. Procedura de plângere

(1) Cei care fac o plângere și cei care dau declarații referitoare la un astfel de comportament săvârșit împotriva altuia sunt protejați împotriva oricărui tratament advers venit ca reacție la plângerea făcută.

(2) Orice angajat care a observat la locul de muncă un comportament ce încalcă una dintre cele 10 reguli de mai sus are obligația să îl supună atenției confidentului.

(3) Confidentul și membrii Comitetului pentru nediscriminare sunt obligați să păstreze confidențialitatea cu privire la orice informație sau date personale despre care au aflat în cadrul procedurii de plângere.

**Pasul 1** ➤ Angajații sau clienții pot face plângere cu privire la încălcarea uneia dintre cele 10 reguli de comportament discriminatoriu. Plângerea se adresează în primă fază confidentului. Dacă plângerea nu este de competența lui, acesta o trimite către autoritățile sau structurile abilitate.

**Pasul 2** ➤ Confidentul oferă petentului toate informațiile necesare cu privire la pașii ce pot fi urmați pentru a soluționa plângerea.

**Pasul 3** ➤ Confidentul propune petentului rezolvarea amiabilă a situației, prin procedura medierii. Dacă se optează pentru mediere, confidentul va invita cele două părți la discuții și va juca rolul de mediator. Rezultatele medierii se consemnează în scris și se semnează de cei în cauză.

**Pasul 4** ➤ În cazul în care nu se optează pentru mediere sau dacă nu se ajunge la o soluție pe cale amiabilă, confidentul propune petentului să supună cazul în atenția Comitetului pentru nediscriminare. Confidentul elaborează un raport cu privire la caz în care arată: pretențiile faptele, pretinsul făptuitor, încadrarea faptelor în regulile din codul de conduită, probele pe care se sprijină afirmațiile petentului, anexează dovezi scrise sau înregistrări audio-video etc. Confidentul asistă petentul pe tot parcursul procedurii în fața acestui comitet.

**Pasul 5** ➤ (1) Comitetul pentru nediscriminare înregistrează raportul și stabilește un prim termen de maxim 10 zile pentru audierea celor două părți, a martorilor și administrarea altor probe propuse. Cei chemați în fața comitetului sunt înștiințați sub semnătură sau prin scrisoare cu confirmare de primire.

(2) Ședințele nu sunt publice. Părțile pot fi asistate de avocați sau de alte persoane. Declarațiile fiecărei persoane audiate vor fi consemnate în scris și se vor semna de către aceasta.

(3) În termen de 15 de zile de la primirea raportului, Comitetul ia o hotărâre cu privire la existența sau nu a unei încălcări a codului de conduită și aplică în mod corespunzător o sancțiune disciplinară. Comitetul poate de asemenea să facă recomandări conducerii organizației cu privire la măsurile care pot fi luate pentru a preveni pe viitor încălcări similare ale codului de conduită.

(4) Hotărârea și procedura comunicării ei ambelor părți trebuie să îndeplinească dispozițiile Codului muncii. Contestarea hotărârii de sancționare disciplinară se face conform prevederilor din dreptul muncii.

(5) Dispozițiile Codului muncii cu privire la răspunderea disciplinară a angajaților completează procedura descrisă în acest cod.

## VII. Evaluare

La sfârșitul fiecărui an, în luna decembrie, Confidentul întocmește un raport pe care îl prezintă conducerii. Raportul cuprinde informații despre: plângerile primite, modul de rezolvare a lor, măsurile dispuse și rezultatele punerii lor în practică, proiectele desfășurate în domeniul diversității și egalității de șanse, propuneri de măsuri și acțiuni pentru anul următor.

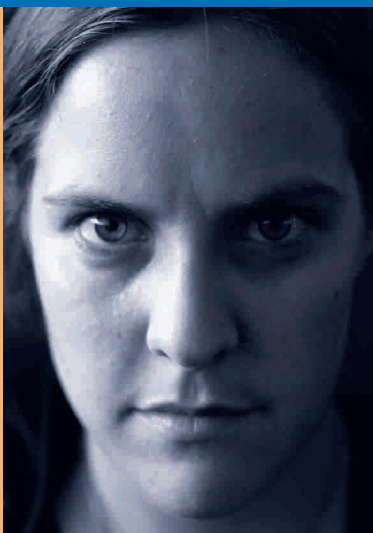


---

Tipar: Marinex Print S.R.L. Baia Mare, tel.: 0262 274947  
București, tel.: 021 3139214

**Centrul de Resurse Juridice**  
Str. Arcului, Nr.19  
021034 București  
Tel: (021) 212 06 90/91  
Fax: (021) 212 05 19  
www.crj.ro  
www.antidiscriminare.ro

**Centrul Parteneriat pentru Egalitate**  
Str. Vasile Alecsandri, Nr.14  
010639, București  
Tel: (031) 103 17 57  
Fax: (031) 103 17 58  
www.cpe.ro



**ISBN 978-973-8396-10-4**

**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