

CUM GESTIONĂM EFICIENT CAZURILE DE DISCRIMINARE LA LOCUL DE MUNCĂ

Ghid practic pentru
sindicate și organizații
neguvernamentale



© 2008 CPE

Copyright-ul pentru această publicație aparține Centrului Parteneriat pentru Egalitate. Reproducerea parțială sau integrală, prin orice mijloace (electronice, mecanice, fotocopiere, înregistrare), a oricărui material din această publicație este strict interzisă în scopuri comerciale, fiind supusă prevederilor legii drepturilor de autor și drepturilor conexe.

Textele sunt concepute în scopuri educative, acestea putând fi reproduse numai în condițiile menționării sursei.

CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate

Website: www.cpe.ro

www.managementuldiversitatii.ro

Email: info@cpe.ro



CUM GESTIONĂM EFICIENT CAZURILE DE DISCRIMINARE LA LOCUL DE MUNCĂ

Autoare:
Livia Aninoșanu
Daniela Martiș
Irina Sorescu

Lucrarea „Managementul diversității în relațiile de muncă: Cum gestionăm eficient cazurile de discriminare la locul de muncă” a fost elaborată și publicată în cadrul proiectului “E șansa ta să te implici, pentru o piață a muncii fără discriminări.” Acest proiect este susținut financiar de Programul FSA al Ambasadei Regatului Țărilor de Jos la București.

Aceasta se adresează în special sindicatelor și organizațiilor neguvernamentale, în contextul în care acestea dețin/pot dezvolta instrumentele și competențele necesare pentru a se implica în gestionarea și soluționarea potențialelor cazuri de discriminare de pe piața muncii.

Pentru informații suplimentare, vă rugăm contactați CPE, persoană de contact Livia Aninoșanu, Directoare de Programe.

Autoare: Livia Aninoșanu, Daniela Marțiș, Irina Sorescu
Traducere și adaptare materiale-resursă: Ileana Dascălu

CUPRINS

Capitolul 1: Ce înseamnă discriminare?

Capitolul 2: Ce înseamnă discriminare de gen pe piața muncii?

Capitolul 3: Cum gestionăm eficient cazurile de discriminare de pe piața muncii?

Capitolul 4: Ce pot face sindicatele pentru a gestiona eficient cazurile de discriminare de pe piața muncii?

Capitolul 5: Ce pot face organizațiile neguvernamentale pentru a gestiona eficient cazurile de discriminare de pe piața muncii?

Resurse utilizate și resurse recomandate



Capitolul 1:

Ce înseamnă discriminare?

Discriminare. Criterii de discriminare prevăzute în legislația română. Discriminare și egalitate de șanse.

- Ordonanța de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați
- Codul Penal



Ce este discriminarea?

Discriminarea implică să...

- faci diferențe între persoane, grupuri și comunități, în dezavantajul unora dintre acestea
 - excluzi anumite persoane, grupuri și comunități de la activități, beneficii și drepturi conferite de lege
 - restricționezi unor persoane, grupuri și comunități drepturi și libertăți conferite de lege
 - tratezi preferențial anumite persoane, grupuri, comunități, în comparație cu altele, acordându-le privilegii primelor și dezavantajându-le pe ultimele
- Diferențele, excluderile, restricționările și tratamentul preferențial care se constituie în discriminare au ca rațiune apartenența persoanei, grupului sau comunității discriminate la o categorie specifică. Aceste categorii se regasesc definite în legislația română drept criterii de discriminare.

Care sunt criteriile de discriminare stabilite de legislația română?

Legislația română în vigoare integrează toate criteriile de discriminare prevăzute în directivele europene și cuprinde, pe lângă acestea, și alte potențiale criterii de discriminare.

- | | | |
|---------------------|---------------------|---|
| • Rasă | • Convingeri | necontagioasă |
| • Naționalitate | • Sex | • Infectare HIV |
| • Etnie | • Orientare sexuală | • Apartenență la o categorie defavorizată |
| • Limbă | • Vârstă | |
| • Religie | • Handicap | |
| • Categorie socială | • Boală cronică | |



Diferențele, excluderile, restricționările și tratamentul preferențial aplicate constituie discriminare atunci când:

- sunt puse în practică cu intenția de a avea un impact negativ asupra unei persoane, unui grup sau unei comunități
- odată cu punerea lor în practică, au drept rezultat un impact negativ asupra unei persoane, unui grup sau unei comunități.

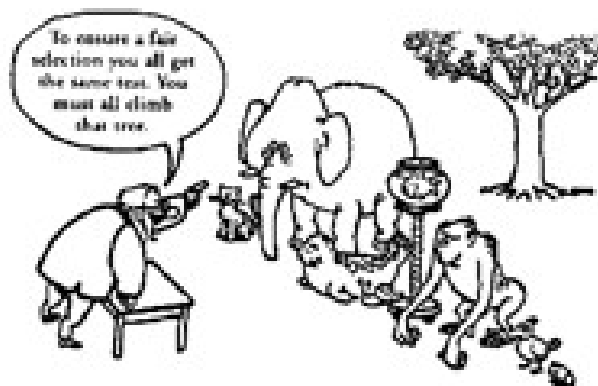
Situații de discriminare:

Andrei și Alin se angajează în același timp, la aceeași întreprindere, urmând să facă aceeași muncă. Alin are o dizabilitate fizică. La încheierea contractului de muncă, directorul decide să îl plătească mai puțin pe Alin decât pe Andrei, plecând de la ideea că Alin nu va munci la fel de mult și nu va avea rezultate la fel de bune, pentru că are o dizabilitate.



Mihai lucrează de 6 ani într-o companie din Sibiu și de 1 an este director de vânzări zonal. După ce se află, la locul de muncă, despre faptul că este homosexual, Mihai este anunțat că, din cauza slabei performanțe în muncă, va fi repus în postul deținut anterior promovării, respectiv cel de asistent director vânzări. Ana și Adelina concurează pentru postul de asistent manager. Deși Adelina are 7 ani de experiență în această poziție și recomandări foarte bune de la toți foștii angajatori, este respinsă la interviul final, decizia fiind motivată de faptul că are peste 35 de ani, iar pentru postul respectiv directorul dorește o asistentă tânără, prezentabilă și fără obligații.

Flavius se prezintă să își depună dosarul de candidatură pentru postul de cosmetician/ă, anunțat de un salon important din București. Dosarul său nu este acceptat, iar persoana responsabilă cu angajările îi spune că salonul respectiv nu angajează decât femei. Marian și prietenul lui, Gabi, merg la o discotecă nou deschisă în Buzău. La intrare, sunt opriți de agentul de pază, care nu le permite să intre și le cere să părăsească imediat locul respectiv, motivându-și comportamentul printr-un anunț afișat la intrarea în discotecă. Anunțul spune: „Accesul romilor strict interzis.”



“Pentru a ne asigura că vom avea un proces de selecție corect, cu toții veți da aceeași probă. Fiecare dintre voi trebuie să se urce în acest copac.” Sursa: www.ndpgenderequality.ie Discriminare și egalitate de șanse.

A trata două persoane în mod egal nu înseamnă a le trata la fel! Dimpotrivă! A asigura egalitatea de șanse înseamnă să iei în considerare contextul specific care influențează persoana în cauză și să permiți fiecărui individ să își folosească întregul potențial, fără a-i impune limitări care nu sunt întotdeauna specifice persoanei sale, ci genului sau categoriei din care face parte.

Ce este egalitatea de șanse pentru femei și bărbați?

Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

Discriminare directă și discriminare indirectă.

Ce este discriminarea directă?

Discriminări directe sunt acele situații în care este aplicat tratament diferit unor persoane, grupuri sau comunități diferite, aflate însă în situații similare sau comparabile, tratament care are un impact negativ asupra unora dintre ele, dezavantajându-le.

Ce este discriminarea directă pe criteriul de sex?

Prin discriminare directă pe criteriul de sex se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.

Discriminare directă pe criteriul de sex și vârstă

Una dintre primăriile din Județul Vaslui a fost amendată contravențional de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu 700 RON, în anul 2005, după ce la sediul acesteia a fost afișat un anunț referitor la un concurs, pentru postul de guard. Candidații trebuiau să aibă între 30 și 35 de ani și, de asemenea, se solicitau numai persoane de sex feminin.



Discriminare directă pe criteriul de sex:

Concedierea abuzivă a unei femei însărcinate, pentru că angajatorul consideră că intrarea acesteia în concediul de maternitate și de creștere și îngrijire a copilului de până la 2 ani creează un „disconfort” financiar pentru afacerea sa, acesta fiind nevoit să reorganizeze procese de recrutare și formare profesională a unei persoane înlocuitoare care, oricum, nu va fi angajată decât până în momentul în care angajata însărcinată va putea reveni la locul de muncă.



Discriminare directă pe criteriul de vârstă:

Impunerea unei vârste limită de 35 de ani persoanelor care lucrează în domeniul relațiilor publice este discriminatorie. Ne aflăm în prezența unei situații de discriminare directă, pe criteriul de vârstă.



Discriminare directă pe criteriul dizabilității:

„Angajăm personal pentru introducerea datelor pe computer. Persoanele cu dizabilități sunt rugate să nu aplice pentru acest post.”





Ce este discriminarea indirectă?

Există un caz de discriminare indirectă în situația în care o prevedere, un criteriu sau o practică, care sunt în aparență neutre și fără potențial discriminatoriu, dezavantajează, în realitate, anumite persoane, prin comparație cu alte persoane, având un impact negativ disproporționat asupra unui grup.

Nu există o situație de discriminare indirectă în cazul în care respectivele prevederi, criteriile sau practici sunt justificate în mod obiectiv, sunt dictate de un scop legitim, scop care ajunge să fie dus la îndeplinire prin mijloace adecvate și necesare.

Discriminarea indirectă nu a fost inițial prevăzută în legislația comunitară. Conceptul de discriminare indirectă a apărut mai târziu, prin intermediul jurisprudenței Curții Europene de Justiție.

Discriminarea indirectă este mai subtilă și mai dificil de identificat, tocmai pentru că situația cu potențial discriminatoriu nu îndeplinește condițiile pentru a fi discriminare directă însă, de fapt, produce efecte negative evidente asupra persoanei în cauză, pentru care creează un dezavantaj. Prevederea, criteriul sau practica sunt, aparent, aplicate în mod egal tuturor, însă ceea ce este important în aceste cazuri este tocmai efectul acestora: de a exclude/limita accesul unor grupuri de persoane la drepturi sau beneficii legal conferite. **În pofida aparenței de neutralitate, acestea produc un dezavantaj pentru un grup specific.**

Cerința ca înălțimea aplicanților pentru un post să fie de minim 180 cm, în condițiile în care, pentru postul respectiv, nu este justificată și necesară o astfel de cerință, constituie discriminare indirectă. Un număr semnificativ mai mare de bărbați ar putea îndeplini această cerință, comparativ cu femeile, acestea din urmă reprezentând grupul dezavantajat de un astfel de criteriu.

Discriminarea indirectă este frecventă și mult mai subtilă decât cea directă, vizibilă, ușor de detectat și de clasificat ca atare. În cazul de mai sus, ca



și în cazuri similare care implică cerințe de îndeplinit pentru a fi considerat eligibil pentru un loc de muncă, analiza potențialului unei situații de a fi discriminare, implică să descoperi în ce măsură:

- numărul persoanelor dintr-un anumit grup (etnic, de un anumit sex, de o anumită vârstă etc.) care poate îndeplini cerința respectivă este considerabil mai mic decât al persoanelor din alte grupuri
- cerința în cauză poate/nu poate să fie în mod real justificată de către angajator ca o cerință absolut necesară pentru realizarea efectivă a muncii
- pentru că persoana în cauză nu a putut îndeplini cerința impusă, a resimțit un impact negativ cauzat de situația respectivă.

Ar putea un candidat/o candidată care nu îndeplinește cerința respectivă să presteze munca în cauză la același nivel de performanță ca și un candidat/o candidată care îndeplinește cerința impusă de angajator în procesul de recrutare?



Ce înseamnă cerință justificată?

Solicitarea unui actor de un anumit sex sau de o anumită rasă care să joace un anumit personaj pentru păstrarea autenticității este obiectiv justificabilă și, în consecință, nu reprezintă discriminare indirectă.

Impunerea unei limite maxime de vârstă persoanelor care doresc să practice meseria de pilot nu constituie discriminare, ci este o dispoziție justificată în mod obiectiv și legitimă, a cărei necesitate poate fi dovedită.

Ce este discriminarea indirectă pe criteriul de sex?

Prin discriminare indirectă pe criteriul de sex se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere ale acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

CAPITOLUL 1: CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINARE?

Prin urmare, ne aflăm în prezența unui caz de discriminare indirectă pe criteriul de sex atunci când:

- unei femei i se aplică o dispoziție, un criteriu sau o practică aplicabilă în egală măsură bărbaților
- în fapt, dispoziția, criteriul sau practica în cauză produce efecte negative în cea mai mare măsură asupra femeilor
- dispoziția, criteriul sau practica respectivă nu sunt justificate sau justificabile în mod obiectiv și nu există un scop legitim
- în cazul particular cu care ne confruntăm, dispoziția, criteriul sau practica a produs un efect negativ asupra femeii în cauză.

Ce întrebări îți pui pentru a vedea dacă te confrunți cu o situație de discriminare indirectă?

1. Există o dispoziție, un criteriu sau o practică?
2. Produc acestea un impact negativ asupra unui procent semnificativ mai mare de femei decât de bărbați?
3. Au avut acestea un impact negativ asupra persoanei în cauză?
4. Poate angajatorul/cel responsabil pentru existența dispoziției, criteriului sau practicii să justifice în mod obiectiv și legitim existența acestora?



Practicile care se constituie în discriminări indirecte sunt, la suprafață, practici neutre pentru femei și bărbați, pentru că li se aplică în mod identic ambelor sexe. Însă, atunci când impactul sau efectele unei astfel de practici sunt analizate, va deveni evident faptul că practica respectivă dezavantajează, în fapt, unul dintre sexe. Informal, în compania X, se cunoaște faptul că, pentru a promova, este necesar să rămâi peste program și să prestezi ore suplimentare. Maria dorește să promoveze într-un post superior și are rezultate foarte bune în muncă. Totuși, la momentul promovării, în locul Mariei este ales Teodor, un coleg din același departament. Motivația dată Mariei în legătură cu această decizie este aceea că ea nu ar fi putut să rămână peste program, în condițiile în care băiețelul ei va fi înscris, în toamnă, la școală și va avea nevoie de mult mai mult sprijin și atenție.



„- Ce părere ai despre Gina pentru poziția de vice-președinte?”

„- Ah, nu, ea tocmai s-a căsătorit, ar fi prea mare bătaia de cap pentru ea!”



Discriminare multiplă.

Ce este discriminarea multiplă?

Reprezintă discriminare multiplă orice faptă de discriminare care este bazată pe două sau mai multe dintre criteriile de discriminare recunoscute legal. Pot fi vulnerabile la situații de discriminare multiplă categorii de persoane precum:

- Femei în vârstă, de etnie romă
- Femei lesbiene cu dizabilități
- Bărbați de culoare infectați cu HIV

La nivelul Uniunii Europene, studiile indică femeile minoritare ca fiind cele mai vulnerabile la fenomenul discriminării multiple, iar sectorul în care apar cele mai multe cazuri de discriminare multiplă este piața muncii.

„Conceptul de discriminare multiplă a fost introdus în anul 1980, în contextul în care abordarea criteriului singular de discriminare a început să fie considerată ca neoferind nici protecție adecvată, nici o imagine completă a fenomenului. O analiză a unei singure componente a discriminării nu reflectă realitatea.”

Sursa: Tackling Multiple Discrimination Practices, Policies and Law. European Commission, 2007

Baylis-Flannary versus Walter deWilde, Canada, 2003
Tribunalul pentru Drepturile Omului din Ontario a hotărât că pârâțul a comis fapte de discriminare împotriva reclamantei, în baza rasei și a genului acesteia, a hărțuit-o sexual și rasial, i-a făcut avansuri și, în final, a concediat-o pentru că a rezistat comportamentului său. Tribunalul a decis că întrepătrunderea dintre discriminarea bazată pe gen și cea bazată pe rasă au amplificat suferința psihologică a reclamantei. Tribunalul a descoperit că pârâțul a hărțuit-o pe reclamantă pentru că era



o tânără femeie de culoare, asupra căreia putea exercita putere economică și control. De asemenea, a ofensat-o în mod repetat, pentru că avea prejudecăți în legătură cu promiscuitatea sexuală a femeilor de culoare.”



Angajăm tinere necăsătorite, fără obligații familiale, cu studii superioare, pentru posturi de Director Relații Publice. Aspect fizic plăcut, dedicare, originalitate. Disponibilitate pentru program prelungit. Pentru selecție, trimiteți CV. Anunțul de recrutare conține mai multe cerințe discriminatorii, specifică sexul persoanei și oferă indirect indicații privind o limită de vârstă.



Ce categorii de persoane au un risc sporit de discriminare multiplă, în prezent, în România?

- Atât în spațiile publice, în relația cu autoritățile locale, dar și în accesul la educație și sănătate, femeile rome, femeile sărace și femeile cu handicap se detașează ca acele sub-grupuri despre care există percepția unei incidențe crescute a discriminării.
- Pe piața muncii însă, bărbații tineri și cei în vârstă se conturează drept grupuri cu risc crescut de discriminare la angajare, pe când femeile tinere și vârstnice sunt mult mai expuse riscului discriminării la locul de muncă.
- Deși mai slab conștientizat, femeile cu copii se desprind ca un grup în rândul cărora atât incidența discriminării la angajare, cât și a accesului la promovare și formare profesională crește semnificativ.
- 16.9% din populația investigată au simțit cel puțin o dată în ultimii 3 ani tratată diferit discriminată, principalele criterii invocate ca bază a discriminării fiind etnia, sărăcia și vârsta.
- 10,9% din cei aflați în cel puțin o situație de tratament diferențiat/discriminare în ultimii 3 ani conștientizează chiar două criterii ca bază a discriminării/tratamentului la care au fost supuși.
- Domeniile în care se manifestă cu precădere acele tratamente diferențiate sunt în relația cu autoritățile, în locurile publice și la locul de muncă. Mai mult decât atât, 32% dintre victimele tratamentului diferențiat/discriminării evită

CAPITOLUL 1: CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINARE?

să mai meargă în acele locuri în care sunt puse în situații de discriminare, locuri precum instituțiile autorităților centrale și locale, spitale și policlinici. Astfel, putem concluziona că discriminarea și tratamentul diferențiat pot conduce chiar la autoexcluziune și automarginalizare.

- Profilul celor care discriminează cel mai frecvent are următoarele caracteristici: bărbat român de vârstă medie în poziții de funcționar public (28.9% din cazuri), șef și/sau coleg (23.8%) și personal medical (18,4%).
- Ceea ce este reiese a fi îngrijorător este ponderea de 24% a persoanelor care nu știu că există un cadru legal care îi pedepsește pe cei care comit acte de discriminare; iar aceste persoane sunt mai probabil femei, persoane cu vârsta peste 50 de ani și persoane de etnie roma, adică tocmai categoriile cu risc crescut de discriminare.

Sursa: Discriminarea Multiplă în România. Societatea de Analize Feministe „AnA” și Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale, 2007

Stereotipuri, prejudecăți, discriminare.

Lentilele prejudecăților și stereotipurilor.

Au beneficii?

- Sunt elemente ajutătoare în explicare și interpretare, facilitează înțelegerea realității sociale și reprezintă adesea modalități de răspuns la nevoia de repere stabile
- Salvează energia și resursele cognitive de la bombardamentul informațional
- Dau sens situațiilor: în absența imaginii de ansamblu, ne ajută să umplem cu ușurință golurile
- Sunt hărți mentale, stocuri de informație codificată, “scurtături” în procesul cognitiv, poze și formule
- Pot fi pozitive, negative sau neutre
- Sunt generalizări despre grupuri de persoane și, în consecință, și despre

persoanele individuale care fac parte din grupurile respective

- Se modifică în timp, din rațiuni dintre cele mai diverse

Stereotipurile = “Manuale de utilizare și explicare a noastră și a celorlalți”

În viața de zi cu zi, stereotipurile ne pot ajuta ca, într-un timp scurt și cu minim de efort, să:

Înțelegem atitudini și comportamente ale unei persoane care face parte dintr-un grup

Construim așteptări în legătură cu respectiva persoană

Previzionăm gânduri, atitudini și comportamente pe care persoana le are/le va avea în viitor, în raport cu un anumit stimul

Dezvoltăm atitudini și comportamente proprii față de persoanele în cauză

Luăm decizii în legătură cu persoana în cauză și modelăm relații în baza acestor decizii

TOT ACEST PROCES SE POATE PETRECE UNILATERAL, FĂRĂ NICIO VERIFICARE.



**“BĂRBATUL DE ACȚIUNE
ȘI FEMEIA PASIVĂ”**

„Te naști ca persoană de un anumit sex, însă genul este ceea ce ți se dă ulterior nașterii”



Dar costuri?

- Pot fi corelații iluzorii, menținute inconștient, care conduc la concluzii eronate
- Pot fi învățate incorect, suprageneralizate și rigide
- Ne pot influența negativ comportamente și decizii în legătură cu ceilalți; au un rol foarte important în apariția, dezvoltarea și practicarea atitudinilor și comportamentelor discriminatorii
- Nu sunt numai descrieri, ci și prescrieri (nu ne spun cum suntem/cum sunt alții, ci și cum trebuie să fim/să fie)
- Pot avea influențe din cele mai dramatice asupra unor persoane expuse
- Ne pot influența negativ imaginea de sine și dezvoltarea potențialului
- Ne pot influența negativ deciziile de viața personală, deciziile de viața profesională, sănătatea și relațiile cu ceilalți

Ce reprezintă diferențele de sex?

Diferențele de sex sunt diferențele biologice, înnăscute, care există între femei și bărbați.

Ce reprezintă diferențele de gen?

Diferențele de gen sunt acele diferențe dobândite, adăugate prin socializare, care se înregistrează mai ales la nivel de comportament, de expresivitate emoțională, de abilități cognitive. Ele sunt cele mai complexe. Genul este construit și interpretat social, el se modifică în funcție de cultură, perioadă de timp, context.

Ce sunt stereotipurile de gen?

Sunt acele sisteme de convingeri și opinii consensuale referitoare la caracteristicile femeilor și bărbaților, în legătură cu trăsăturile dezirabile ale masculinității și feminității. Trăsăturile asociate femeilor și bărbaților nu sunt numai descriptive, ci și normative, ele ne arată nu numai cum sunt percepuți bărbații și femeile, dar și cum ar trebui să fie.

Perfecțiune. Imaginea femeii și imaginea bărbatului.

Prototipul de perfecțiune fizică a femeilor și bărbaților promovat în prezent

poate avea consecințe deosebit de nocive asupra dezvoltării fizice și psihice, mai ales tineri și, din această categorie, în special la tinerele fete. În special prin intermediul publicității, femeile și bărbații sunt, în majoritatea lor, prezentați ca având trupuri foarte suple, în cazul femeilor și foarte musculoase, în cazul bărbaților.

Dintre efectele acestor mesaje:

- 81% dintre fetele de 10 ani au declarat că au urmat o dietă cel puțin o dată în viață (Studiu realizat în SUA, în rândul elevelor de școală primară);
- Nemușumirea legată de aspectul fizic și de greutatea corporală se află, atât la adolescenți cât și la adulți, în strânsă legătură cu lipsa încrederii în forțele proprii, cu depresia și tulburările de nutriție, iar riscul comportamentelor autodistructive și suicidale este ridicat în cazul persoanelor cu o imagine negativă asupra aspectului corporal propriu (Studiu realizat în SUA);
- Comparativ cu anii 1970-1980, în anii 1990 și 2000 modelele de frumusețe feminină au o greutate corporală cu 13%-19% sub cea considerată ca fiind normală din punct de vedere medical, ideal imposibil de atins pentru majoritatea femeilor, în condițiile menținerii intacte a stării de sănătate;
- În SUA, cel puțin 10 milioane de fete/femei și 1 milion de bărbați suferă de anorexie sau bulimie. În 1998, anorexia și bulimia dețineau locul 3 între bolile specifice adolescenței. Anorexia și bulimia cauzează cel mai mare număr de decese dintre toate tulburările psihice.

Abilități, roluri și competențe. Cum ne sunt influențate alegerile.

O cercetare realizată de către o echipă a Facultății de Studii Politice din București arată că 76.7% dintre cele 176 de cadre didactice intervievate ar recomanda meserii diferite pentru fete/ băieți. Aceleași cadre didactice prezintă următoarele opțiuni de meserii și profesii ca fiind potrivite pentru fete și băieți:

- meserii doar pentru băieți: informatician, politician, teolog, arhitect, mecanic auto, pilot, sportiv, cascador, ofițer, gardian, broker, finanțist;
- meserii doar pentru fete: asistentă medicală, asistentă socială, manichiuristă, coafeză, cosmeticiană, stewardesă, decoratoare, secretară, bibliotecară,

CAPITOLUL 1: CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINARE?

traducatoare, fotomodel, functionara, contabila, psiholog, baby-sitter;

- meserii pentru fete corelate celor pentru băieți: asistent manager pentru fete - manager pentru băieți, operator PC pentru fete - informatician pentru băieți, educatoare, învățătoare pentru fete - profesor pentru băieți, pediatra pentru fete - chirurg pentru băieți;

- meserii recomandate fetelor și băieților: patiser, bucătar, avocat, actor, cofetar



„Astăzi, în Washington, bărbații au semnat un tratat referitor la...”

Ce sunt prejudecățile de gen?

Sunt ideile preconcepute, care operează etichetări din perspectiva a ceea ce este predeterminat ca admis/respins, întrucât o persoană este bărbat sau femeie.

Cine e de preferat să conducă în familie, bărbatul sau femeia?



Ce sunt rolurile de gen?

Sunt seturi de așteptări care oferă prescripții comportamentale pentru fete și băieți, pentru femei și bărbați. Se traduc în roluri prestabilite social, atribuite persoanelor în baza faptului că sunt bărbați sau femei. Rolurile de gen sunt cunoscute și învățate în cadrul grupului de prieteni, în familie, în comunitate, la școală etc.

Exemplu:

Indicii legate de modul în care rolurile și responsabilitățile femeilor se regăsesc imprimate în percepții și atitudini pot fi identificate inclusiv în manualele școlare. O analiză a conținutului acestor manuale relevă faptul că femeile sunt în special portretizate în ipostaze casnice, private „Mama calcă, spală, are grijă de cel mic...”, în timp ce bărbații sunt în special prezentați în ipostaze publice, de luare a deciziei, profesionale „Tata merge la lucru, tata lucrează în fabrică...”.



„Majoritatea treburilor casnice revin femeii. Bărbatul se ocupă cu reparațiile din casă și ale automobilului, femeia cu restul: pe de o parte treburile gospodărești - gătit, spălat, călcat, curățenie și, pe de altă, creșterea și îngrijirea copilului. Dacă sarcinile gospodărești revin în mare măsură femeii, relația familiei cu spațiul public, cu comunitatea, este asigurată în principal de bărbat. Interesul pentru viața politică, cunoștințele despre administrația publică, implicare în rezolvarea unor probleme din comunitate, sunt semnificativ mai mari în cazul bărbaților.”

Barometrul de opinie publică. Viața în cuplu. Fundația Soros România, 2007



De foarte multe ori, avem stereotipuri puternice despre categorii de persoane cu care nu am avut niciodată contact direct.

Aplicațiile stereotipurilor ca “manuale de utilizare și explicare a celorlalți” la locul de muncă

La locul de muncă, credințele, percepțiile și stereotipurile noastre despre anumite categorii de persoane ne pot furniza răspunsuri complexe în legătură cu o persoană care aparține unei anumite categorii chiar fără să fi avut contact direct/ contact în profunzime cu persoana în cauză. De exemplu:

Ce abilități, ce competențe, ce cunoștințe, ce nivel de educație, ce potențial profesional are?

Ce potențial conflictual are, cât de mare este riscul să dea naștere unor tensiuni în echipă?

Cât de ușor sau cât de greu se va integra în echipa de lucru?

Ce ocupație i se potrivește?

Ce resurse este dispus să investească în locul de muncă?

Ce poziție poate/merită/este potrivit să ocupe?

Ce salariu merită/ar fi potrivit muncii pe care o prestează?

Ce performanță poate obține la locul de muncă?

Câtă pregătire/formare/mentorat merită să investești?

Cât de fidel va fi organizației?



PRIN URMARE, RĂSPUNSUL LA ACESTE ÎNTREBĂRI ESTE DAT DE INTERACȚIUNEA CU PERSOANA ÎN CAUZĂ SAU DE ACTIVAREA STEREOTIPURILOR PROPRII DESPRE CATEGORIA DIN CARE PERSOANA RESPECTIVĂ FACE PARTE?

Există riscul să ne bazăm pe presupuneri despre oameni care operează la nivel inconștient. Este mult mai dificil să gândești, dezvolti și aplici instrumente concrete prin care să îți răspunzi la toate aceste întrebări.

CHESTIONAR:

Ce opinii ai tu cu privire la diferențele de gen?

Exercițiul constă în a răspunde la o serie de afirmații despre femei și bărbați. Indicați în ce măsură sunteți sau nu sunteți de acord cu următoarele afirmații, după cum urmează:

5 - sunt perfect de acord

2 - nu sunt de acord

4 - sunt de acord

1 - sunt total împotriva

3 - nici de acord, nici împotriva

Notați cifra aleasă de dvs. în căsuța din dreptul afirmației. Este important să evitați răspunsurile „dezirabile”. Pentru fiecare afirmație, alegeți punctajul care reflectă cel mai bine opiniile dvs.

Secțiunea 1

Femeile și munca

1. Nu este nevoie ca femeile să lucreze, există suficiente provocări pentru femei în creșterea copiilor și în muncile casnice. Scor ales: ____
2. Toate formele de feminism contravin intereselor femeilor. Scor ales: ____
3. Femeile nu au aceleași instincte antreprenoriale ca bărbații. Scor ales: ____
4. Femeile angajate nu trebuie să își ia timp liber pentru a rezolva chestiuni care țin de responsabilități familiale. Scor ales: ____
5. Pentru o dezvoltare normală a copiilor, este nevoie ca mamele să stea acasă până când aceștia cresc. Scor ales: ____
6. Femeile sunt prea emoționale pentru a deține poziții de conducere în organizații. Scor ales: ____
7. În medie, femeile manager/femeile care au o carieră câștigă un salariu egal cu cel al bărbaților care prestează muncă de valoare egală, în poziții echivalente. Scor ales: ____
8. Să angajezi tinere absolvente necăsătorite pentru a le forma pentru poziții de conducere reprezintă o investiție neprofitabilă pentru organizație, pentru că acestea vor părăsi, în câțiva ani, organizația, pentru a avea copii. Scor ales: ____



9. Femeile nu sunt suficient de raționale și de decise pentru a deține funcții de conducere la nivel înalt în organizații. Scor ales: ____
10. Hărțuirea sexuală a femeilor la locul de muncă este un mit. Scor ales: ____

Secțiunea 2

Bărbații și munca

1. În general, este normal ca bărbaților să le displacă să aibă o șefă femeie. Scor ales: ____
2. Este jenant să vezi un bărbat angajat într-un post potrivit pentru o femeie, cum ar fi acela de secretară sau de asistentă medicală. Scor ales: ____
3. Este jenant când bărbații încep să vorbească despre emoțiile sau sentimentele lor personale. Scor ales: ____
4. Cel mai important obiectiv în viața unui bărbat trebuie să fie cariera. Scor ales: ____
5. Într-un cuplu în care ambii parteneri au o carieră, cariera bărbatului trebuie să se situeze întotdeauna pe primul plan. Scor ales: ____
6. Este normal ca bărbaților heterosexuali să le displacă să lucreze cu homosexuali și lesbiene. Scor ales: ____
7. Bărbații nu au dreptul la concediu paternal în aceeași măsură în care femeile au dreptul la concediu de maternitate. Scor ales: ____
8. Motivul principal pentru care există mult mai mulți bărbați decât femei în posturi de conducere este acela că, prin natura lor, bărbații sunt mai potriviți pentru aceste roluri. Scor ales: ____
9. Bărbații vor avea întotdeauna mai mult succes decât femeile pentru că, până la urmă sunt, în mod natural, mai raționali și mai puțin emoționali. Scor ales: ____
10. Feminismul este o amenințare la adresa intereselor bărbaților. Scor ales: ____

INTERPRETAREA SCORULUI TĂU

Adună scorul de la ambele secțiuni, pentru a obține scorul total.

Secțiunea 1 ____ + Secțiunea 2 ____ = ____

Scorurile înalte (peste 40) indică opinii mai degrabă tradiționaliste sau mai conservatoare în legătură cu modul în care sunt femeile și bărbații și cu rolurile lor în societate și la locul de muncă.

Scorurile medii (26-40) reflectă opinii mai degrabă moderne despre natura femeilor și bărbaților și despre rolurile acestora.

Scorurile scăzute (25 sau mai puțin) arată opinii mai degrabă progresiste despre natura femeilor și bărbaților și despre rolurile acestora.



Sursa: Maximum Performance. A Practical Guide to Leading and Managing People at Work. Nick Forster, 2005





Percepții și opinii despre discriminare în viața cotidiană.

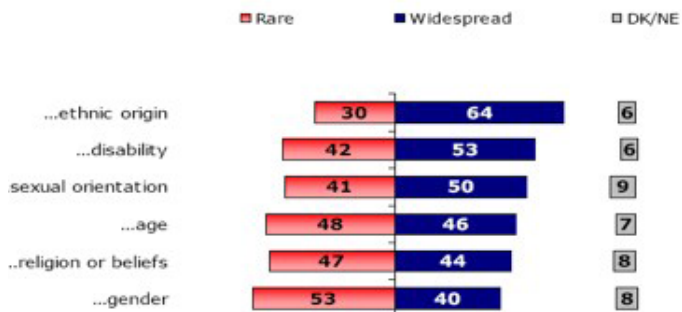
Discriminarea în Uniunea Europeană. Percepția cetățenilor EURO-25.

Cum percep cetățenii Uniunii Europene discriminarea?

Mulți europeni consideră că discriminarea rămâne foarte răspândită în Uniunea Europeană. Mai mult, un număr semnificativ cred că fenomenul este mai frecvent întâlnit în prezent, comparativ cu acum 5 ani.

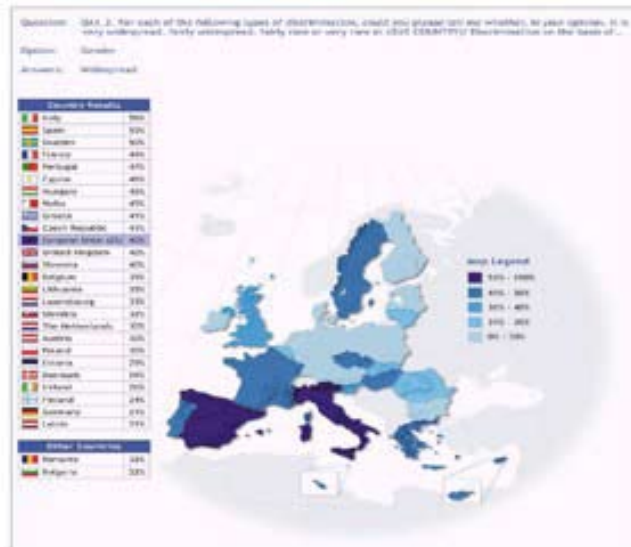
Care sunt cele mai discriminate categorii de persoane?

Q1 Perception of discrimination on the basis of ... EU25 (%)



Europeanii consideră că cele mai frecvente situații de discriminare au loc pe criteriul originii etnice, al dizabilității, al orientării sexuale, al vârstei, al religiei și credințelor și al genului persoanei discriminate. Discriminarea de gen este percepută ca realitate de o medie de 40% din populația UE. Între state există, însă, diferențe importante de percepție asupra genului ca motiv principal pentru a discrimina.

Sursa: Eurobarometru: Discriminarea în Uniunea Europeană (iunie-iulie 2006, EURO 25)





Discriminarea în România. Percepția cetățenilor români.

Neîncredere și intoleranță.

Majoritatea românilor consideră că menținerea prudenței în relațiile cu ceilalți este foarte importantă. Numai 36% dintre persoanele intervievate în cadrul cercetării realizate de Metro Media Transilvania susțin că se poate avea încredere în cei mai mulți dintre oameni, în timp ce peste jumătate (55%) dintre subiecții cercetării “Intoleranță, discriminare, autoritarism în opinia publică”, realizată la inițiativa Institutul pentru Politici Publice (IPP), în anul 2003, considerau că nu se poate avea încredere în cei mai mulți dintre oameni.



Sursa: Barometrul de opinie privind discriminarea în România. Metro Media Transilvania, 2004

Libertate în alegerea propriului stil de viață: Principiu general sau valoare reală?

În pofida faptului că 79% dintre persoanele intervievate în cadrul cercetării “Intoleranță, discriminare, autoritarism în opinia publică” sunt de acord că este firesc ca fiecare să își aleagă propriul stil de viață, chiar dacă acesta diferă de al majorității și numai 13% dintre subiecți își exprimă dezacordul

în legătură cu libertatea de decizie asupra vieții proprii, 35% dintre persoane consideră că toți cei care se abat de la morala creștină trebuie pedepsiți, 54% susțin că păstrarea ordinii publice este mai importantă decât respectarea libertății individuale, 37% cred că homosexualitatea ar trebui pedepsită prin lege, 47% sunt de părere că locuitorii satelor și orașelor din România ar trebui să aleagă dacă romii pot sau nu să se stabilească în localitatea lor.

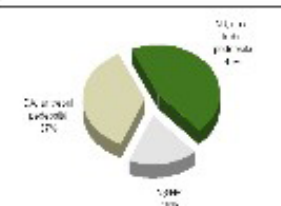
Stereotipuri, prejudecăți, discriminare.

Mai multe cercetări concluzionează că stereotipuri puternice și persistente sunt prezente la procente importante din populație, în special în legătură cu categorii de persoane precum homosexualii (aproape jumătate din populația interviată consideră orientarea sexuală minoritară o boală care trebuie tratată, 40% consideră că homosexualii și lesbienele nu ar trebui să trăiască în România, numai 9% ar accepta ca persoane aparținând minorităților sexuale să locuiască în aceeași localitate și numai 7% declară că ar fi de acord să lucreze la același loc de muncă cu aceste persoane), romii (47% din subiecții cercetării nu ar angaja romi, pentru că sunt leneși și fură și 30% consideră că investiția în educarea persoanelor de etnie romă este o investiție fără efect, 2/3 dintre români nu ar permite romilor să călătorească în străinătate, 48% ar susține o politică demografică care să limiteze creșterea populației de romi, iar 82% consideră că cei mai mulți dintre romi încalcă legile), persoanele infectate cu HIV etc..



Sursa: Barometrul de opinie privind discriminarea în România. Metro Media Transilvania, 2004

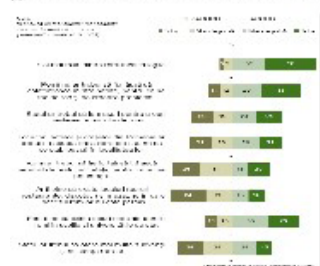
Credeți ca homosexualitatea ar trebui pedepsită prin lege sau nu?



Sursa: Intoleranță, discriminare, autoritarism în opinia publică. IPP, 2003.

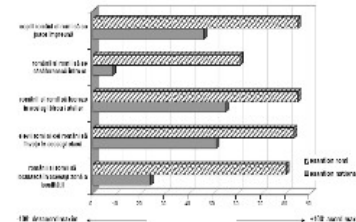
CAPITOLUL 1: CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINARE?

Figura 2. Acceptanța generală față de persoanele infectate cu HIV în România și în țările din regiune (aprilie 2007)



Sursa: Intoleranță, discriminare, autoritarism în opinia publică. IPP, 2003.

Figura 3. Acceptanța generală față de persoanele infectate cu HIV în România și în țările din regiune (aprilie 2007)



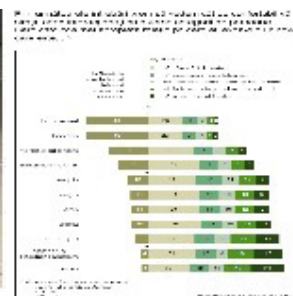
Sursa: Barometrul Incluziunii Romilor. Fundatia Soros România, 2007

Stereotipuri care limitează integrarea pe piața muncii.

Multe dintre persoanele intervievate sunt reticente în ceea ce privește popularea locului lor de muncă cu categorii de persoane "indezirabile", iar cele mai puternic respinse sunt persoanele cu orientare homosexuală, persoanele infectate cu HIV, romii și membrii unor secte religioase.



Sursa: Barometrul de opinie privind discriminarea în România. Metro Media Transilvania, 2004



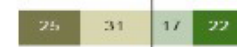
Sursa: Intoleranță, discriminare, autoritarism în opinia publică. IPP, 2003.

Stereotipuri și prejudecăți de gen în opinia publică.

Prejudecățile și atitudinile discriminatorii rămân larg răspândite și față de femeii, inclusiv în ceea ce privește asumarea de noi roluri în sfera profesională și în viața publică. 39% din populația interviuată menține stereotipul

conform căruia bărbatul este cel care conduce familia, iar deciziile, firește, trebuie să îi aparțină. Femeia are însă, și ea, un rol bine determinat în zona privată, conform percepției a aproape jumătate dintre subiecții Barometrului discriminării, realizat de Metro Media Transilvania: este responsabilă cu treburile casei, cu sarcinile domestice.

În familie bărbatul este cel care trebuie să ia deciziile

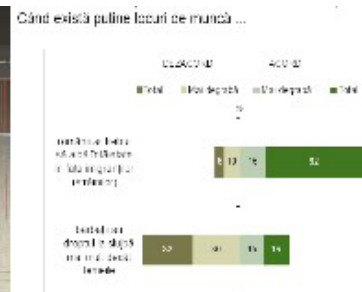


Sursa: Intoleranță, discriminare, autoritarism în opinia publică. IPP, 2003.

În plan profesional, aproape 1/3 dintre respondenți consideră că este dreptul bărbatului să beneficieze de un loc de muncă atunci când situația economică diminuează oportunitățile de angajare. Bărbaii rămân cei care au dreptul, în principal, să își asume roluri de conducere și în zona publică, profesională. În primul rând pentru că sunt mai capabili să o facă, după cum cred 36% dintre persoanele intervievate, dar, mai mult, rolurile din zona privată, a familiei, în care sunt în mod special active femeile, nu le mai permite acestora timpul necesar pentru a fi manageri. Există și opinia conform căreia femeilor le este, oricum, frică de mari responsabilități, în rândul a 1 din 4 respondenți din cadrul aceleiași cercetări a Metro Media Transilvania.



Sursa: Barometrul de opinie privind discriminarea în România. Metro Media Transilvania, 2004



Sursa: Intoleranță, discriminare, autoritarism în opinia publică. IPP, 2003.



Se schimbă tiparele discriminării?

Schimbarea ca proces dificil, de lungă durată.

Barometrul de Opinie Publică (BOP) al Fundației Soros România, realizat în anul 2007, încearcă să răspundă câtorva întrebări specifice, în contextul măsurării schimbării la nivelul stereotipurilor, prejudecăților și a manifestărilor intoleranței. Concluziile readuc în prim plan dificultatea schimbărilor de mentalitate față de grupuri diferite. Datele BOP au permis realizarea de comparații între 2005, 2006 și 2007. Pentru cele trei momente de timp, diferențele sunt mici, aproape de fiecare dată în marja de eroare datorată eșantionării.

Tabloul 4. Proportia celor care au ales cauzele grupuri de persoane pe care nu își doresc vecini sau care pot să fie vecini tălți algeți.

De la ce cauză sunt trezite aceste grupuri de persoane: Alimentație, religie, etnie, alergie pe care pe cine au față din cauza?	Oct 2005	Oct 2006	Oct 2007
1. Persoane dependente de droguri	74	73	75
2. Persoane de același diferent de etnie	19	16	17
3. Persoane care au SIDA	17	16	16
4. Trupuri (membrii familiei)	15	14	15
5. Etnia română	59	51	51
6. Persoane vătămate și grupuri diferite de etnie	15	14	12
7. Alvechii	67	56	57
8. Copii din familiile care trăiesc în sărăcie	11	13	12
9. Oameni de altă religie	12	12	12
10. Persoane tinere	49	51	50
11. Persoane care au valori culturale diferite	-	46	42

Sursa: Barometrul de Opinie Publică 1998-2007.
Fundația Soros România, 2007.

Aproape 90% dintre respondenți a indicat cel puțin o categorie de vecini nedoriti, iar mai mult de jumătate (57%) au ales cel puțin patru astfel de categorii. Jumătate dintre respondenți nu își doresc vecini de etnie romă, iar proporția celor care îi includ pe homosexuali în categoria vecinilor indezirabili (60%) este apropiată de cea persoanelor care nu își doresc vecini alcoolici (67%) sau care sunt dependenți de droguri (72%). Este surprinzător și numărul

mare al celor care se referă la categoria persoanelor care au SIDA (42%) și, mai ales faptul că pentru această categorie avem chiar o ușoară tendință de creștere, semnificativă statistic.

Noi categorii de persoane cu risc crescut de a fi discriminate.

Raportul „Equality at Work. Tackling the Challenges”, al doilea Raport global elaborat în continuarea declarației OIM asupra Principiilor și Drepturilor Fundamentale la Locul de Muncă în anul 2007 examinează teme de ultimă oră în domeniul tiparelor discriminării și inegalității la locul de muncă. Raportul indică necesitatea unei implementări superioare a legislației anti-discriminare, precum și a inițiativelor fără caracter regulatoriu din partea guvernelor și a companiilor, pentru ca partenerii sociali să fie mai capabili să transforme egalitatea la locul de muncă în realitate. Ca și obstacole semnificative în procesul de prevenire și combatere a discriminărilor de pe piața muncii, sunt identificate slaba aplicare a legii, lipsa de resurse la nivelul instituțiilor cu responsabilități în combaterea discriminării, planuri cu scopuri prea înguste și programe cu durată prea redusă etc.

În acest context, recomandările sunt cele de completare a măsurilor anti-discriminare convenționale - legi coerente și comprehensive, a mecanismelor de aplicare și a eforturilor instituțiilor specializate, cu alte instrumente-cheie, precum politicile active pe piața muncii. De asemenea, sunt necesare noi politici pentru a pune capăt inegalității de gen în domeniile angajării și salarizării. În ciuda progreselor, în special a progresului considerabil înregistrat în realizările educaționale feminine, femeile continuă să câștige mai puțin decât bărbații în orice domeniu, iar povara inegală a responsabilităților familiale le plasează într-o poziție lipsită de avantaje pentru obținerea de slujbe cu normă întreagă.

Raportul evidențiază faptul că, în prezent, noi forme de discriminare se adaugă tiparelor recunoscute de mult timp, precum acelea bazate pe sex, rasă și religie. Categoriile din ce în ce mai expuse discriminării sunt acum persoanele tinere, dar și persoanele în vârstă, persoanele cu dizabilități și persoanele infectate cu HIV/SIDA. O provocare în plus o constituie apariția

CAPITOLUL 1: CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINARE?

practicilor discriminatorii care îi afectează pe cei cu o predispoziție genetică spre anumite boli sau pe cei care au stiluri de viață considerate nesănătoase. Aproape orice alegere a unui stil de viață are consecințe legate de sănătate; astfel, problema este trasarea unei linii între ceea ce poate fi reglat de un angajator și libertatea unui angajat de a-și regla viața în funcție de alegerile proprii.

Discriminarea la locul de muncă este o țintă în mișcare: în vreme ce tiparele de discriminare pe bază de sex, rasă și religie, de mult timp recunoscute, persistă, adeseori dobândind expresii noi, apar, de asemenea, forme noi, precum discriminarea în funcție de statutul HIV/SIDA (real sau presupus) sau împotriva lucrătorilor de la ambele capete ale spectrului de vârstă. Concomitent, alte practici, precum cele care penalizează persoanele cu obiceiuri văzute ca nesănătoase, au început să devină vizibile în mai multe țări.





Capitolul 2:

Ce înseamnă discriminare de gen pe piața muncii?

Domeniul cu cele mai complexe reglementări în ceea ce privește prevenirea, combaterea și sancționarea discriminării pe criteriul de sex este cel al muncii. Aspectele principale legate de domeniul muncii care sunt reglementate de legislația românească privind egalitatea de șanse și discriminarea pe criteriul de sex sunt:

1. Accesul pe piața muncii (recrutarea și selecția)
2. Formarea și perfecționarea profesională
3. Promovarea
4. Salarizarea
5. Maternitatea, creșterea și îngrijirea copilului
6. Hărțuirea sexuală
7. Sancționarea
8. Concedierea

1. Accesul pe piața muncii (recrutarea și selecția)

Constituția României Art. 16 și 41

- Codul Muncii Art. 3, Art. 27(5), Art. 29(3), (4)
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (cu modificări și completări), capitolul II – Egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul muncii Art. 7(a, b,d), Art. 9 (1a)
- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (cu modificări și completări din Legea nr. 48/2002 și O.G. nr. 77/2003): Art. 1. alin. 2, litera e (i); Capitolul II, secțiunea I, art 5 Art. 6. Art. 7, (1) (2) (3), Art. 9.
- Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, modificată și completată Art. 1, Art. 3d
- Hotărârea Guvernului nr.759/2002 pentru aprobarea Planului național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă
- Ordinul nr. 64/2003 al Ministrului Muncii și Solidarității Sociale privind aprobarea modelului cadru de contract individual de muncă
- Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici Art. 57(3)
- Instrucțiunea nr. 1/2003 a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

Ce prevede legislația în domeniu?

Legislația românească asigură egalitatea de șanse pentru femei și bărbați și nediscriminarea în ceea ce privește:

- Alegerea și exercitarea liberă a unei profesii, ocupații, activități și loc de muncă
- Angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhice profesionale
- Ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile sau militare
- Încheierea sau modificarea raportului juridic de muncă ori de serviciu
- Informarea și consilierea profesională, participarea la programe de inițiere și calificare

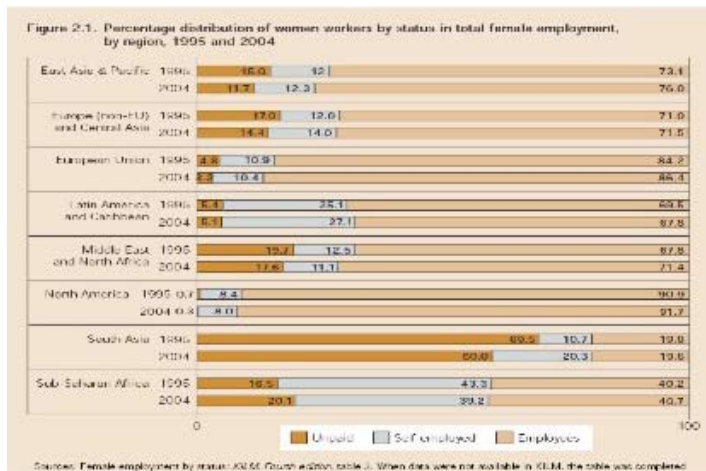
Ce categorii de persoane sunt vizate de prevederile legale?

Prevederile se aplică nediscriminatoriu pe piața muncii, respectiv:

- lucrătorilor din sectorul public
- lucrătorilor din sectorul privat
- lucrătorilor independenți
- lucrătorilor din agricultură
- funcționarilor publici
- personalului contractual



CAPITOLUL 2: CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINARE DE GEN PE PIAȚA MUNCII?



Cum a evoluat distribuția procentajelor de lucrători femei după statut în totalul slujbelor ocupate de femei, în perioada 1995-2004

(unpaid = muncă neremunerată; self-employed = independente/antreprenariat; employees = angajate)

Sursa: Equality at Work. Tackling the Challenges. OIM, 2007.

Legea interzice și sancționează contravențional:

- Condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la un anumit sex

Anunțuri în presă pentru oferte de servicii

Angajăm șefă de magazin în următoarele condiții: experiență minim 5 ani în comerț, autoritară, organizată. Vârsta până în 35 de ani, aspect fizic plăcut, fără responsabilități familiale. Seriozitate maximă.

Este anunțul de mai sus discriminatoriu pe criteriile de sex și vârstă?

Cerințele referitoare la aspectul fizic plăcut și responsabilitățile familiale, cât și menționarea limitei de vârstă, constituie discriminări, neavând legătură cu cerințele postului pentru care se solicită angajare.

- Discriminarea unei persoane pe criteriul de sex la încheierea unui raport de muncă
- Refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motiv că aparține unui anumit sex, cu excepția cazurilor prevăzute de lege

Angajatorul poate refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, datorită naturii activităților profesionale sau cadrului în care acestea se desfășoară, numai în cazul în care sexul este o cerință profesională autentică și determinantă, obiectivul urmărit este legitim și cerința proporțională. De exemplu, în profesii precum actoria sau modelling-ul, criteriul de sex poate fi un factor determinant.

- Condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs de sexul unei persoane

O cercetare realizată în anul 2003 prin analizarea anunțurilor apărute într-o perioadă dată indică discriminarea de gen ca fiind prezentă în 26.16% dintre respectivele anunțuri. Anunțurile analizate condiționează ocuparea unui loc de muncă de apartenența la un anumit sex, 1 anunț din 4 indicând sexul unei persoane ca fiind o condiție de bază pentru ocuparea unui post. Un exemplu de discriminare pe criteriul de gen, dar care condiționează ocuparea postului și de imaginea persoanei și de vârstă este cel de mai jos, apărut în cotidianul România Liberă și utilizat ca exemplu în cadrul cercetării:

“Activitate secretariat, domnișoară blondă natural, ochi albaștri, suplă, educată pentru oportunitate deosebită, seriozitate, exclusiv aventurierelor, aștept provincia. C. V.+ foto la O. P. 33, C. P. 33, București” (România Liberă, 12 martie 2003, p.14)

Aceeași cercetare identifică și foarte multe discriminări pe criteriul vârstei, de multe ori ambele criterii de discriminare – sex și vârstă – apărând în conținutul aceluiași anunț. În foarte multe cazuri, este impusă nejustificat și abuziv o limită de vârstă pentru practicarea unei meserii.



Poziția din anunț

Poziția din anunț	Limite de vârstă solicitate (ani)
Agente imobiliari	Minim 28
Agente pază	21-45, 25-35, 25-40, maxim 45
Asistenți medicali	Maxim 36
Barman	Maxim 24, 18-24
Bucătar	Maxim 40, maxim 45
Confectionere	Maxim 30
Coafeză	Maxim 30
Contabilă	Maxim 35
Ingineri sisteme irigații	35-40
Ingineri proiectanți mecanici	Maxim 40
Ingineri vânzări	25-35
Ingineri auto	35-40
Lucrători în rigips	18-35
Mecanic auto	Maxim 40
Menajeră	30-40, 30-48, maxim 35
Medic	30-40
Muncitori necalificați construcții	Maxim 40
Ospătar	Maxim 30
Paznic	45-50, maxim 45
Secretară	Minim 24, maxim 25, maxim 30, maxim 35
Sudori	Maxim 45
Supraveghetor magazin	Maxim 30
Șofer	Maxim 35, maxim 40
Vânzătoare	20-30, 18-35, 20-40, maxim 30

Sursa: Manifestări discriminatorii în procesul de angajare. CEDES România, 2003.

- Discriminarea pe criteriul de sex în anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat
- Solicitarea testelor de sarcină pentru candidatele la diverse posturi pe piața muncii, precum și folosirea maternității ca motiv de discriminare pentru selecția candidaților la angajare (legea prevede și excepții pentru locurile

de muncă în care natura ori condițiile particulare de muncă sunt interzise femeilor gravide și/sau care alăptează)

„În iulie 2005 am participat la un interviu pentru obținerea unui post de manager de vânzări. În timpul interviului, am fost întrebată despre viața mea personală și despre cum am grijă de cei 2 copii preșcolari pe care îi am. Ulterior interviului, am primit un telefon prin care mă informau că nu am fost selectată pentru ocuparea postului. Cred că nu mi s-a oferit postul pentru că sunt măritată și am 2 copii mici, eu având calificările necesare pentru acest post”. (O.D., 36 de ani)



- Discriminarea pe criteriul de sex la stabilirea și modificarea atribuțiilor din fișa postului.

Pentru a asigura implementarea corectă a prevederilor în vigoare în domeniu, părțile implicate în procesele de recrutare și selecție de personal pe piața muncii au obligații specifice, conferite de lege!

Care sunt obligațiile tale, dacă ești angajator?

Angajatorii sau reprezentanții acestora, care anunță ocuparea unui post prin material publicitar și/sau mesaj publicitar, oricare ar fi mijlocul de comunicare ce face posibil transferul informației, au obligația de a asigura liberul acces la toate etapele procesului de angajare tuturor persoanelor, fără nici o deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de sex.

Care sunt obligațiile tale, dacă ești furnizor de servicii de resurse umane?

Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă au obligația să aplice un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui

CAPITOLUL 2: CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINARE DE GEN PE PIAȚA MUNCII?

loc de muncă, să asigure tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanță cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și să refuze sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajatorilor.

Care sunt obligațiile tale, dacă transmiți sau faci publică informația privind recrutarea de personal prin intermediul mass media?

Autorii materialului publicitar și/sau mesajului publicitar și reprezentanții legali ai mijlocului de difuzare au obligația de a nu difuza materiale publicitare și/sau mesaje publicitare ce conțin anunțuri privind ocuparea unui post, oricare ar fi mijlocul de comunicare ce face posibil transferul informației, dacă acestea restrâng participarea persoanelor interesate.

Responsabilitatea pentru nerespectarea acestei prevederi cade atât în sarcina autorilor materialului publicitar, cât și a celor care publică/difuzează materialul respectiv.

Femeile pe piața muncii în UE-27

Aspecte pozitive la nivel cantitativ

Rata de ocupare a femeilor a crescut într-un mod foarte stabil în Uniunea Europeană, în ultimii ani. În perioada 2000-2006, numărul de persoane angajate în UE-27 a crescut cu aproape 12 milioane. Dintre acestea, peste 7.5 milioane au fost femei. Rata de ocupare a femeilor s-a îmbunătățit în fiecare an, atingând, în anul 2006, 57.2%, cu 3.5% mai mult decât în anul 2000. Rata de ocupare a crescut și la nivelul femeilor cu vârste de peste 55 ani, iar șomajul feminin a scăzut până la 9%, cel mai scăzut nivel al ultimilor 10 ani.

Aspecte persistente-negative la nivel calitativ

Zonele în care situația femeilor nu s-a îmbunătățit semnificativ, în pofida creșterii participării acestora pe piața muncii sunt: plata – salariul bărbaților rămâne semnificativ mai mare decât salariul câștigat de femei, segregarea sectorială și ocupațională – femeile care au intrat pe piața muncii s-au îndreptat în special către sectoare, ocupații și zone de activitate deja dominate de femei, promovarea – în companii, numărul de femei manager

rămâne scăzut comparativ cu cel al bărbaților, reconcilierea vieții profesionale cu viața privată, menținerea unui nivel crescut de șomaj de lungă durată, riscul crescut de sărăcie.

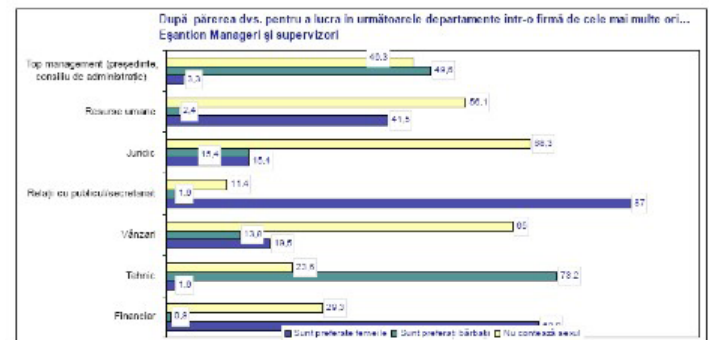
Sursa: Report on Equality Between Women and Men. European Commission, 2008.



Cum pot influența stereotipurile de gen practicile de pe piața muncii privind recrutarea și selecția?

Pe piața muncii, se menține tendința de a angaja femeile și bărbații în domenii și ocupații diferite și de a categorisi profesiile în profesii feminine și profesii masculine. Această tendință are consecințe atât la nivelul restricționării accesului la anumite ocupații de sexul persoanei, dar și la nivelul veniturilor, domeniile și ocupațiile feminizate fiind, de cele mai multe ori, cele mai prost plătite.

Majoritatea managerilor (87%) consideră că de cele mai multe ori în profesii privind relațiile cu publicul, resurse umane, financiar sunt preferate femeile, iar în cele tehnice și în conducerea organizațiilor sunt preferați bărbații.



Sursa: Femei și bărbați în organizații. CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2006

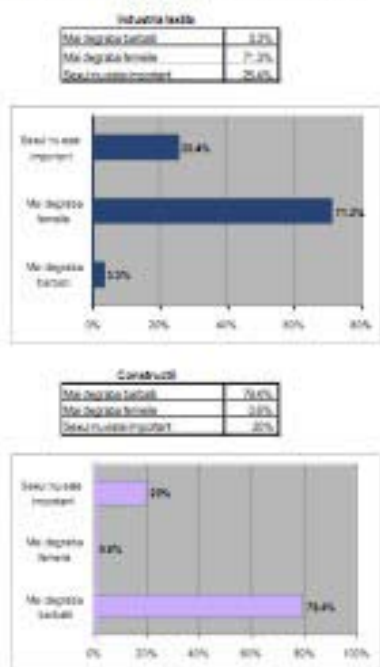


O cercetare realizată în Municipiul Iași evidențiază faptul că procente importante din persoanele intervievate percep existența mai multor domenii ca fiind masculine sau feminine.

Domeniile considerate a fi masculine, tendință evidențiată prin procentul mare de subiecții care au răspuns că bărbații sunt mai potriviți pentru a fi angajați, sunt mineritul și metalurgia (87,5%), construcțiile (79,4%), transporturile (41,3%). Pe de altă parte, industria textilă (71,3%) și educația (41,6%) sunt arii de activitate percepute ca fiind feminine.

Tendințe în definirea unor domenii se remarcă în cazul agriculturii (30,6% dintre subiecții consideră că bărbații ar trebui angajați), justiția (22,7%) și la guvernare (28,7%), în timp ce pentru sănătate (23,1%), comerț și industria alimentară (34,8%) tendință este către o definiție "feminină".

Cine consideră că ar trebui angajat în domeniile următoare?



Cine consideră că ar trebui angajat în domeniile următoare?



Sursa: Egalitatea de șanse pe piața muncii din Municipiul Iași. Fundația ProWomen, 2004.

Conform rezultatelor unui studiu la care a participat și BNS, printre principalele motive ale discriminării româncelor care activează în piața muncii se numără și:

1. Atitudinile preconcepute ale ofertantului locului de muncă față de angajarea femeilor, pe care le consideră, în unele cazuri, forță de muncă inferioară;
2. Preferința angajatorului, care este de regulă bărbat, pentru lucrători de sex masculin din considerente de socializare sau solidaritate bărbatească, dorind să lucreze mai mult cu un colectiv de bărbați, decât cu un grup de femei sau crezând că un conducător bărbat este mai eficient;
3. Previțiunile angajatorului referitoare la productivitatea probabilă a candidatului femeie, întrucât prestația acesteia poate fi întreruptă de căsătorie, nașterea și îngrijirea copiilor.

Prin urmare, diferențele între femeile și bărbații care activează pe piața muncii constau, de cele mai multe ori, în diferențe la capitolul de venituri salariale (pentru muncă egală cu a bărbaților, femeile din România primesc salarii mai mici), în dificultăți la avansarea în carieră, acces restrâns pe piața muncii din anumite ramuri economice și, în multe cazuri, în ocuparea voluntară în gospodărie, pentru a asigura stabilitatea familiei în lipsa unei implicări din partea partenerului în gestionarea activităților casnice.

Sursă: Blocul Național Sindical - BNS



CAPITOLUL 2: CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINARE DE GEN PE PIAȚA MUNCII?

2. FORMAREA ȘI PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ

- Legea nr. 202/2002, modificată și completată Art. 7(1)d), Art. 9(1)f), Art. 15(1), (2), (3)
- O.G. 137/2000, modificată și completată Art. 1(2)e)v), Art. nr. 6(d)
- Codul Muncii Art. 39(1)(g)

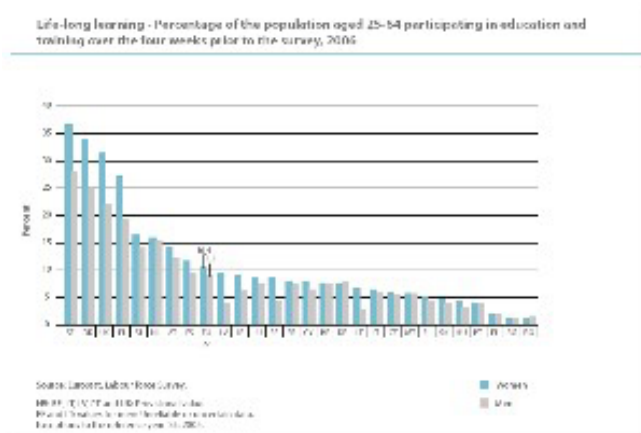


Ce prevede legislația în domeniu?

Prin egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- Informare și consiliere profesională
- Programe de inițiere, calificare
- Perfeționare, specializare și recalificare profesională.

Practica învățării pe întreg parcursul vieții, prin participarea continuă la programe de educare și formare profesională este extrem de scăzută în România, aceasta ocupând ultimul loc în clasamentul UE-27.



Sursa: Report on Equality Between Women and Men. European Commission, 2008.

Legea interzice și sancționează contravențional

- Discriminarea prin utilizarea, de către angajator, a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu toate aspectele mai sus menționate.

„În firma la care lucrez, au loc periodic programe de formare continuă (la locul de muncă sau în afara acestuia). Viața mea de familie (sunt căsătorită și am un copil) nu îmi influențează cu nimic cariera profesională. Cu toate acestea, șeful meu îmi refuză constant accesul la programele de formare, pe motiv că sunt condiționată de obligațiile familiale care m-ar putea împiedica să urmez cursurile de perfecționare”. (Mariana S., 31 de ani, economistă).

„Deși am vrut tot timpul să particip la cursurile de formare de care beneficiaz colegii mei de la firmă, nu am putut deloc în ultimii 5 ani, de când am un copil. Asta pentru că sunt programate fie până seara târziu, iar eu trebuie să iau copilul de la grădiniță până la ora 5, fie sunt programate sâmbăta și duminica, iar eu trebuie să stau acasă în zilele respective.” (Mihaela Rodica D., 36 de ani, asistenta marketing)



Cum pot influența stereotipurile de gen practicile de pe piața muncii privind formarea?

Dacă la nivelul organizației există posturi sau departamente dominate sau exclusiv formate din femei sau bărbați, unul dintre motive ar putea fi politica de formare a organizației.

Se întâmplă adesea ca femeile să fie încurajate să participe la programe de formare în domeniul relațiilor publice sau fiscalitate, în timp ce atunci când se organizează programe vizând dezvoltarea strategică a organizației sau utilizarea noilor tehnologii, cei care beneficiază de formare să fie bărbații. Pentru a evita integrarea stereotipală a angajaților în programe de formare, este nevoie de o analiză reală a nevoilor acestora și de punere în valoare a abilităților fiecărei persoane în parte.

CAPITOLUL 2: CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINARE DE GEN PE PIAȚA MUNCII?

Studii care au analizat, de exemplu, carierele profesionale ale bărbaților și femeilor care au absolvit aceleași cursuri de perfecționare (MBA) au arătat că, în ciuda faptului că au aceeași calificare, aceleași ambiții profesionale, aceeași dedicare față de locul de muncă și profesie, iar la începutul carierei au avut statut profesional și salarii similare, carierele femeilor și ale bărbaților s-au dezvoltat diferit. Bărbații au fost promovați mai repede, la nivele ierarhice mai înalte și cu salarii mai mari, comparativ cu femeile. Studiile susțin că singura explicație a acestor diferențe este ceea ce se numește “plafonul de sticlă”. Acest concept definește un număr de bariere invizibile care se interpun promovării femeilor, pe măsură ce acestea cresc în ierarhia profesională. Barierele constau în proceduri, structuri, relații de putere, mentalități stereotipale etc., care îngreunează sau chiar împiedică accesul femeilor la poziții înalte de conducere.

Sursa: Gender Discrimination In Promotion: The Case Of Spanish Labor Market. Universidad de Madrid, 2004

Cum pot influența stereotipurile de gen practicile de pe piața muncii privind promovarea?

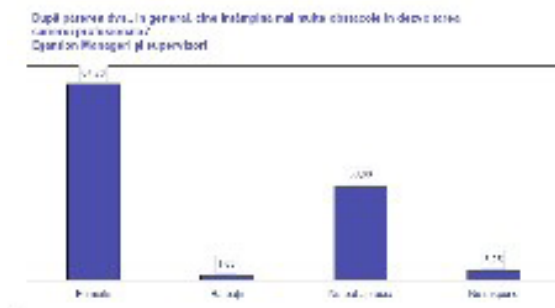
Unul dintre stereotipurile de gen cele mai prezente atribuie în principal bărbaților calitățile, aptitudinile și competențele de care o persoană are nevoie pentru a promova în funcții publice sau în poziții ierarhice superioare în organizații.

Cei mai mulți angajați și manageri consideră că femeile întâmpină mai multe bariere în dezvoltarea carierei și că bărbații sunt preferați pentru posturi de conducere. Stadiul de dezvoltare economică al unei țări nu pare a avea un rol-cheie în a determina procentajul de femei în poziții de decizie.

Mulți alți factori, precum legislația și politicile anti-discriminare, sistemele naționale de clasificare a ocupațiilor, proporția feminină în munca

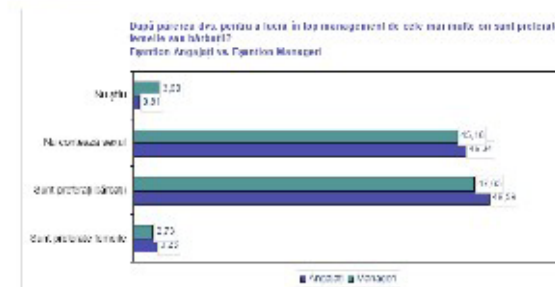
remunerată din afara agriculturii și normele culturale ajută în explicarea variațiilor din proporția persoanelor de sex feminin în cadrul acestui grup.

Figura 02: Răspunsurile managerilor și angajaților organizațiilor la întrebarea: “Care este distribuția în dezvoltarea carierei persoanelor de sex feminin?”



Sursa: Femei și bărbați în organizații. CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2006

Deși 47% dintre managerii și 49% dintre angajații consideră că sunt preferați bărbații pentru pozițiile de top management



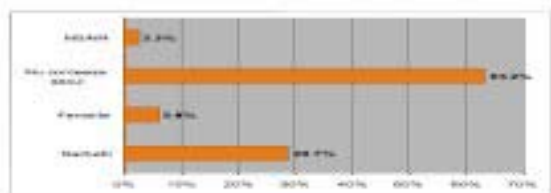
Sursa: Femei și bărbați în organizații. CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2006

Percepții similare împărtășesc și persoanele intervievate în cadrul cercetării realizate în Municipiul Iași. 28.7% dintre aceștia cred că bărbații sunt preferați pentru poziții superioare în cadrul firmelor.



Planul național al oportunității în cadrul firmelor surse de preferență:

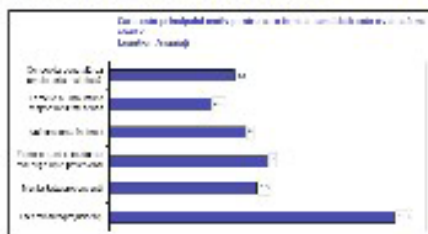
Companii	100%
C. București	100%
Finanț. (Banca Română)	100%
Industria	100%



Sursa: Egalitatea de șanse pe piața muncii din Municipiul Iași. Fundația ProWomen, 2004.

Atitudinile și opiniile în legătură cu performanțele femeilor și performanțele bărbaților în poziții de conducere influențează procesele de promovare. O cercetare realizată în anul 2006 de CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate, „Femei și bărbați în organizații”, subliniază faptul că ambiguitatea proceselor de promovare și evaluare care se implementează în companii favorizează discriminarea angajaților. Lipsa indicatorilor obiectivi de performanță conduc managerii către decizii de promovare luate în baza propriilor percepții despre performanță, respectiv percepții despre munca femeilor, care pot fi diferite de cele despre munca bărbaților.

De ce este important să se realizeze programe de egalitate de șanse în companii? (CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2006)



Sursa: Femei și bărbați în organizații. CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2006

Bune practici în Uniunea Europeană



În Cehia are loc un concurs anual adresat companiilor, care vizează promovarea egalității de șanse pentru femei și bărbați prin programe dedicate. Primul an a fost dedicat programelor care au urmărit dezvoltarea profesională a femeilor, astfel încât să poată ocupa poziții de decizie în companie.

Conducerea companiilor se poate înscrie la concurs sau pot fi angajații cei care propun compania la care lucrează. Tot în Cehia, Hewlett-Packard a desfășurat un program pilot privind oportunitățile egale, pentru ca mai multe femei să poată accesa poziții de conducere în companie.

În Polonia se desfășoară un concurs numit „Compania oportunităților egale” care premiază inițiative ale companiilor privind managementul diversității și oferirea de oportunități egale. La prima ediție au participat 52 de firme, iar la ediția a doua 130. Volkswagen Motor Polska a primit premiul pentru politica de recrutare și accesul nediscriminatoriu la angajare.

În Irlanda, A&L Goodbody, o companie cu 500 de angajați, a realizat o analiză a modului în care s-au făcut recrutarea și promovarea în ultimii 10 ani. Ei au constatat că multe femei care au promovat din poziția în care se angajaseră în urmă cu 10 ani nu au ajuns în poziții de management și au încercat să descopere dacă acest lucru este cauzat de structura internă a organizației sau de faptul că unele dintre ele aveau copii. În acest scop, au fost realizate interviuri cu 50 de persoane, femei și bărbați, din diferite departamente și s-a constatat că la nivelurile superioare nu există politici de reconciliere a vieții de familie cu viața profesională. Ca urmare, a fost introdus un orar flexibil și au fost organizate cursuri de formare pentru dezvoltarea competențelor de management ale femeilor.

În Danemarca, cele mai mari companii lucrează cu consultanți în problematica egalității de șanse, împreună cu care stabilesc strategii pentru creșterea numărului de femei în poziții de management, iar departamentele lor de resurse umane realizează analize ale sistemului de plată, evaluarea performanței și satisfacția angajaților, utilizând date separate pe sexe, pentru a identifica posibilele inegalități. De exemplu, Nykredit, o companie cu 3200 de angajați, dintre care 49% femei, implementează de 8 ani programe de dezvoltare a carierei și egalitate de șanse.



Legea prevede că, la muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Este interzisă și constituie contravenție

- Orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare
- Orice discriminare pe criterii de sex la stabilirea și la acordarea salariului și în acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul.

La nivel global, femeile au ajuns să ocupe 40% din întreaga piață a muncii, dar câștigă mai puțin cu 12-60%, conform datelor culese de Confederația Internațională a Sindicatelor. În țările europene, la muncă egală, femeile câștigă mai puțin cu 15% decât bărbații.

Sursa: Raportul privind egalitatea de șanse între femei și bărbați. Comisia Europeană, 2007



Care este situația salariilor femeilor și bărbaților în Europa?

Potrivit estimărilor Eurostat, evoluția diferențelor salariale din cele 25 de state ale UE a fost de doar 2% în decursul perioadei 1994-2003, de la 17% la 15%. Diferența salarială consemnată în cele 15 țări care alcătuiau UE înainte de extinderea din mai 2004, a scăzut cu un punct procentual în intervalul 1994-1998, de la 17% la 16%. Ritmul s-a menținut și între 1998-1999, când decalajul ajunsese la 15%, pentru ca în perioada următoare, până în 2003, să se aprecieze până la 16%. Conform Eurostat, cele mai mari diferențe salariale din 2003 au fost consemnate în Cipru, 25%, Estonia, 24%, Slovacia și Germania, fiecare cu 23%. La polul opus, cele mai mici decalaje din 2003 au fost înregistrate de Malta, 4%, Portugalia, 9% și Grecia, 11%. Diferențele salariale din Franța au fost, în 2003, de 12%, în scădere cu un procent față de anul anterior, în Marea Britanie, decalajul a fost de 22%, iar în Olanda de 18%. Sursa: Eurostat, biroul de statistica al Uniunii Europene



Cum pot influența stereotipurile de gen practicile de pe piața muncii privind salarizarea?

Pe piața muncii se mențin diferențe importante între salariile femeilor și salariile bărbaților, situație care persistă, în cele mai multe dintre cazuri, din motive precum:

- existența domeniilor de lucru „feminizate”, respectiv cele în care numărul de femei salariate este foarte mare; meseriile/domeniile în care lucrează în majoritate femei sunt și domeniile cele mai slab remunerate (industria confecțiilor, învățământ, sănătate, asistență socială)
- limitarea accesului femeilor la poziții de conducere/poziții ierarhic superioare, care sunt mai bine remunerate
- plasarea responsabilităților familiale în principal în sarcina femeilor, ceea ce poate determina opțiunea pentru un orar de lucru mai flexibil, în locul unui salariu mai mare

Între formele în care apar diferențele de salarizare la nivel de organizație sunt și:

- acordarea unei remunerații diferite pentru aceleași posturi sau posturi similare
- stabilirea unor funcții și remunerații diferite pentru aceleași ocupații sau pentru ocupații similare
- subevaluarea abilităților, competențelor și responsabilităților asociate cu posturi considerate „feminine” (Ex: Se presupune că un muncitor în construcții depune un efort fizic mare. Nu același lucru se întâmplă atunci când este vorba despre o infirmieră, care la rândul ei, depune un efort fizic mare atunci când trebuie să ridice bolnavii).

Cum a evoluat situația salariilor femeilor și bărbaților în România?

Conform studiilor statistice, diferența dintre salariile angajaților de sex masculin și ale celor de sex feminin s-a redus, în România, în perioada 1994-2003, cu 3%, ajungând de la 21%, la 18%.



CAPITOLUL 2: CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINARE DE GEN PE PIAȚA MUNCII?

În România, evoluția salariilor a fost sinuoasă, astfel că între 1995 și 1997 diferența s-a apreciat cu 3%, până la 24%, pentru ca în 1998 să scadă cu 4%, iar în 1999 cu încă 3%. Nivelul a fost constant până în 2000, pentru ca un an mai târziu diferența să se majoreze cu un punct procentual, până la 18%. Dintre statele Europei Centrale și de Est, în Bulgaria decalajul salarial din 2003 era similar cu cel al României, în Cehia, diferența era de 19%, la fel ca în 2002, iar în Polonia de 11%. În Slovacia, diferența a fost de 23%, în scădere față de nivelul din 2002, de 27%, iar în Ungaria de 14%. Diferența salarială este calculată în funcție de salariul brut pe oră câștigat de angajații de sex masculin și cel similar obținut de personalul de sex feminin.

Studiul ia în calcul remunerațiile angajaților cu vârste cuprinse între 16 și 64 ani și care lucrează cel puțin 15 ore pe săptămână.



Salariile femeilor și salariile bărbaților în anul 2006

Datele Institutului Național de Statistică în domeniul salarizării pentru anul 2006 conduc la următoarele concluzii:

Câștigurile salariale au crescut în anul 2006 cu 16.1% comparativ cu anul 2005 (salariu mediu lunar net), respectiv cu 120 RON.

Sub media lunară netă, rămân salarii din sectoarele populate de femei.

Situate sub media națională sunt sectoare precum: Hoteluri și restaurante, Industria prelucrătoare și Sănătate și asistență socială. Sectoarele de activitate feminizate sunt:

Sănătate și asistență socială – femeile reprezintă 78.3% din totalul salariaților

Intermedieri financiare – femeile reprezintă 68.5% din totalul salariaților

Învățământ – femeile reprezintă 68.2% din totalul salariaților

Hoteluri și restaurante – femeile reprezintă 62.8% din totalul salariaților

Comparativ, femeile sunt mai prost plătite. Femeile au câștigat, la nivelul salariului mediu net lunar 803 RON, comparativ cu 922 RON, cât au câștigat bărbații, respectiv aproximativ 87% din salariul bărbaților.

La nivelul sectoarelor de activitate, bărbații câștigă mai mult în majoritatea activităților economice. Cele mai mari diferențe s-au înregistrat în:

Comerț – bărbații au câștigat cu 33.6% mai mult

Industria prelucrătoare – bărbații au câștigat cu 32.2% mai mult

Intermedieri financiare – bărbații au câștigat cu 26.4% mai mult

Sursa: Câștigurile salariale și costul forței de muncă în anul 2006. Institutul Național de Statistica, 2007.

În ultimii ani, mai multe studii au fost efectuate concomitent în economiile industrializate, în curs de dezvoltare și de tranziție, cu scopul de a stabili ce procent din discrepanțele de sex în salarizare este cauzat de discriminare și cât este justificat de factori obiectivi, precum educația, anii de experiență în muncă, orele petrecute în munca salarizată. Cele mai multe studii cad de acord că discriminarea – componenta care nu poate fi explicată/justificată în cadrul diferențelor salariale – are un rol foarte important în existența și menținerea acestor diferențe. În Franța, de exemplu, subliniază un raport OIM, discriminarea femeilor la salarizare crește pe măsură ce acestea înaintază în vârstă: pentru femeile cu vârste sub 35 ani, 6% din diferența de plată este cauzată de discriminare, în vreme ce pentru femeile cu vârste de peste 35 ani, valoarea se dublează.



5. MATERNITATE ȘI PARENTALITATE, RECONCILIERE ÎNTRE VIAȚA PERSONALĂ ȘI PROFESIONALĂ

- Constituția României Art. 47(2), Art.49(2)
- Codul Muncii Art. 27(5), Art.50a), Art. 51a), b), c), Art. 60(1) c), d), e), f), Art. 125 (2)
- Legea nr. 202/2002 Art. 6(2) a), Art. 10 (1-6)
- Ordonanța de Urgență nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă (aprobată prin Legea nr. 25/2004)
- Hotărârea de Guvern nr. 537/2004 pentru aprobarea normelor de aplicare a O.G. nr. 96/2003
- Ordonanța de Urgență nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului
- Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (cu completările și modificările ulterioare)
- Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal și Normele metodologice de aplicare



Ce prevede legislația în domeniu?

În stabilirea normelor privind egalitatea de șanse și protecția maternității (cu tot ceea ce presupune ea: gravitatea, nașterea, alăptarea, creșterea și îngrijirea copilului mic etc.) s-a plecat de la principiul că aceasta din urmă nu trebuie să constituie motiv de restrângere a drepturilor pentru femei (sunt exceptate de la aplicarea prevederilor legale locurile de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii). Legea nu consideră discriminări măsurile speciale prevăzute pentru protecția maternității, nașterii și alăptării.

Necesitatea politicilor publice de reconciliere a vieții de familie cu viața profesională este legată de necesitatea încurajării creșterii natalității, fără a izola femeile de viața publică. Astfel de politici sunt menite să încurajeze implicarea femeilor în viața profesională și implicarea bărbaților în viața de familie.

Reconcilierea vieții profesionale cu viața privată poate fi realizată și prin:

Politici adresate femeilor, precum:

- dezvoltarea de servicii pentru creșterea și îngrijirea copilului (creșe, grădinițe, servicii de supraveghere a copilului mic) care să fie accesibile ca preț și ca locație
- crearea de programe de lucru flexibile (ex. lucrul la domiciliu, program de lucru cu pauze care să permită alăptarea copilului, ducerea/aducerea copiilor de la grădiniță, școală etc.)

Politici adresate bărbaților, precum:

- acordarea dreptului bărbaților de a-și lua concediu parental (de creștere și îngrijire a copilului)
- acordarea dreptului bărbaților de a-și lua concediu paternal de cel puțin 15 zile pe an
- crearea de programe de lucru flexibile care să permită bărbaților să se implice în creșterea copiilor
- dezvoltarea de programe educaționale care să contribuie la depășirea prejudecăților legate de implicarea bărbaților în creșterea și îngrijirea copiilor.



Este interzis prin lege și constituie discriminare:

- Să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de gravitate sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă
- Concedierea salariaților (femei sau bărbați):
 - > pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat la cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere
 - > pe durata concediului de maternitate
 - > pe durata concediului de risc maternal (interdicția de concediere se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariații în unitate).
 - > pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi

CAPITOLUL 2: CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINARE DE GEN PE PIAȚA MUNCII?

ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani
> pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Este exceptată de la aplicarea prevederilor legale concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

În cazul în care nu au fost respectate aceste prevederi, angajatul are dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării deciziei de concediere.

În cazul în care un/o salariat/ă contestă o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa.

- Ca angajatorii să oblige femeile gravide, lăuze și care alăptează să presteze muncă de noapte sau să desfășoare munca în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat
- Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate.

Care sunt drepturile angajatelor?

- dreptul la sănătate și siguranță la locul de muncă
- dreptul la concediul de maternitate plătit
- dreptul la concediul postnatal obligatoriu
- dreptul la concediul de risc maternal
- dreptul la dispensă pentru consultații prenatale în timpul programului de lucru
- dreptul la 2 pauze de alăptare în timpul programului zilnic de lucru
- dreptul la alocații pentru copii și ajutoare pentru îngrijirea copilului bolnav ori cu handicap.



Tipuri de concedii la care ai dreptul conform legii

Tipul Concediului

Pentru salariatele mame, înainte sau după naștere

Concediul de maternitate
(pentru sarcină și lăuzie)

În ce constă ?

126 de zile calendaristice, înainte și după naștere care pot fi luate în două etape:

- 63 de zile înainte de naștere (pentru sarcină);
- 63 de zile după naștere (pentru lăuzie).

Concediile pentru sarcină și lăuzie se pot compensa între ele, în funcție de recomandarea medicului și de opțiunea persoanei beneficiare.

Persoanele cu handicap beneficiază, la cerere, de concediu de sarcină începând cu luna a 6-a de sarcină.

Pentru mame, după naștere

Concediul postnatal obligatoriu

42 de zile, iar angajata gravidă trebuie să îl efectueze după naștere.

Din cele 126 de zile le concediului de maternitate, angajatele sunt obligate să ia 42 de zile după naștere.

Pentru salariatele gravide, care au născut recent sau care alăptează

Concediul de risc maternal

Se acordă pe o perioadă care nu poate depăși, cumulată, 120 de zile calendaristice, pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori copilului lor, în cazul în care condițiile de muncă prezintă riscuri și nu pot fi modificate sub nici o formă de către angajator.

Pentru tați, imediat după naștere

Concediul paternal

Toți angajații care au devenit tați au dreptul la minim 5 zile, maxim 15 zile de concediu paternal în primele 8 săptămâni după nașterea copilului.

Pentru ambii părinți, până la vârsta de 2 ani a copilului
Concediul parental
(de creștere și îngrijire a copilului)

Reprezintă concediul acordat, la cerere, oricăruia dintre părinți pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani. De aceleași drepturi se bucură și persoanele asigurate care au adoptat copii, au fost declarați tutorii unor copii sau cărora copiii le-au fost încredințați spre creștere și educare sau în plasament familial.



Care sunt obligațiile angajaților însărcinați?

- Să informeze în scris angajatorul asupra stării de graviditate
- Să anexeze la această informare certificatul medical ce atestă starea de graviditate, eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, care cuprinde și data prezumtivă a nașterii
- Femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie trebuie să solicite angajatorului, în scris, măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut
- Salariata care alăptează, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie trebuie să anunțe angajatorul, în scris, cu privire la începutul și sfârșitul prezumtiv al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie
- Dacă salariatele gravide, care au născut recent sau care alăptează nu îndeplinesc obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea și nu informează angajatorul, în scris, despre starea lor, acesta este exonerat de obligațiile sale legale în acest sens.

Care sunt obligațiile angajatorilor?

- Să înștiințeze medicul de medicina muncii, precum și inspectoratul teritorial de muncă, în termen de 10 zile lucrătoare de la data la care a fost anunțat în scris de către o salariată că este gravidă, că a născut recent sau că alăptează.
- Să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. Pauzele includ și timpul deplasării dus-întors de la locul de muncă la locul unde se găsește copilul.
- La cererea mamei, pauzele pentru alăptare pot fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic, fără diminuarea veniturilor salariale.
- Să acorde salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale, în timpul programului, în limita a maximum 16 ore pe lună. În plus, angajatei nu i se poate cere să-și modifice programul de lucru pentru recuperarea acestor ore.

• Pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă, angajatorul este obligat să evalueze anual, precum și la orice modificare a condițiilor de muncă, natura, gradul și durata expunerii salariatelor gravide, care au născut recent sau care alăptează, în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor și oricărei repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării. Evaluările se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor se consemnează în rapoarte scrise.

• Angajatorii sunt obligați, ca în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului de evaluare a riscurilor, să înmâneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentanților salariaților. De asemenea, angajatorii vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de muncă, precum și asupra drepturilor pe care le au.

• În cazul în care o salariată gravidă, care a născut recent sau care alăptează desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

• Pentru asigurarea sănătății și securității în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, angajatorii sunt obligați să prevadă în regulamentele interne ale unităților măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a acestor salariate.

• Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia.

Suspendarea de drept a contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în situația concediului de maternitate și, din inițiativa salariatului, în situațiile de acordare a concediului parental (concediul de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani și 3 ani în cazul copilului cu handicap), a concediului pentru

CAPITOLUL 2: CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINARE DE GEN PE PIAȚA MUNCII?

îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurante, până la împlinirea vârstei de 18 ani, precum și în cazul concediului paternal.

La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariați/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

Conform studiilor, cele mai multe discriminări ale femeilor datorate maternității sunt cele legate de concediere, refuzul creșterii salariale, refuzul oportunităților de promovare, excluderea de la cursuri de perfecționare, refuzul acordării zilelor libere pentru controale medicale înainte de naștere, hărțuire sexuală și verbală etc.



Concediere pe motiv de maternitate

„În aprilie 2003 mi-am informat șeful că sunt însărcinată și că voi intra în concediu de maternitate la sfârșitul lui august. Pe data de 5 mai șeful meu m-a informat că sunt concediată, cu un preaviz de 15 zile. Când l-am întrebat motivele pentru care sunt concediată, mi-a spus că m-am învoit prea des de la serviciu și că au existat plângeri ale altor colegi legate de corectitudinea muncii mele. I-am spus că nu m-am învoit de la serviciu decât în baza dreptului legal la controale medicale legate de sarcină și că nimeni nu s-a plâns până acum de munca mea. Cred că motivul pentru care am fost dată afară din serviciu este faptul că sunt însărcinată. (A.A., 31 de ani, București)”

În pofida legislației care interzice expres orice formă de discriminare care are la bază statutul de femeie însărcinată/femeie cu copii al unei angajate, cazurile de discriminare pe baza sarcinii par a fi în creștere, chiar în state care au o istorie veche în ceea ce privește eforturile pentru combaterea

acestei forme de discriminare și care, mai mult, se confruntă în prezent cu o rată a fertilității care a scăzut dramatic. În Regatul Unit, de exemplu, un raport recent al Comisiei pentru Sanse Egale arată că, în fiecare an, 30.000 femei își pierd locul de muncă pentru că rămân însărcinate. Numai 3 la sută din cele care întâmpină astfel de probleme depun plângere.

Cum pot influența stereotipurile de gen practicile de pe piața muncii privind maternitatea și parentalitatea?

Pentru utilizarea cât mai bună a capitalului uman și pentru asigurarea șanselor egale la locul de muncă, este important să vedem echilibrarea vieții profesionale cu viața de familie ca și prioritate.



Ce ne spun datele din cercetări și studii în ceea ce privește situația femeilor din perspectiva reconcilierii vieții de familie cu viața profesională?

De multe ori, femeile sunt puse în situația dificilă de a alege între copil și carieră sau de a face sacrificii și compromisuri într-una dintre aceste zone sau chiar în ambele, în condițiile în care atât una, cât și cealaltă pot fi foarte valoroase pentru ea. Raportul Comisiei Europene privind egalitatea pentru femei și bărbați lansat la începutul anului 2008 subliniază faptul că a deveni mamă are un efect semnificativ și de durată asupra participării femeilor pe piața muncii. Acest lucru reflectă menținerea rolurilor de gen în spațiul privat, al familiei, respectiv rolul predominant al femeilor în îngrijirea copiilor, persoanelor în vârstă, a persoanelor cu dizabilități etc. În anul 2006, rata de ocupare a femeilor cu vârste cuprinse între 20 și 49 de ani era de 62.4% atunci când aveau copii mai mici de 12 ani, comparativ cu o rată de ocupare de 76% atunci când nu se regăseau în această situație. Pe de altă parte, bărbații cu copii mai mici de 12 ani au o participare mai crescută pe piața muncii (91.4%), comparativ cu bărbații care nu se află în această situație (80.8%)



	2006	2007	2008	2009	2010
1. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
2. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
3. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
4. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
5. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
6. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
7. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
8. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
9. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
10. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
11. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
12. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
13. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
14. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
15. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
16. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
17. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
18. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
19. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
20. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
21. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
22. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
23. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
24. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
25. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
26. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
27. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
28. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
29. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
30. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
31. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
32. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
33. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
34. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
35. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
36. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
37. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
38. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
39. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
40. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
41. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
42. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
43. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
44. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
45. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
46. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
47. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
48. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
49. Nivelul de trai	100	100	100	100	100
50. Nivelul de trai	100	100	100	100	100

Sursa: Report on Equality Between Women and Men. European Commission, 2008.

Și primul studiu european referitor la calitatea vieții, realizat în 28 de state europene și lansat în anul 2006 indică faptul că treburile casei, îngrijirea copiilor și a persoanelor vârstnice sunt, în marea lor majoritate, o responsabilitate feminină. Mai mult, România se află pe podiumul câștigătorilor, ocupând primul loc la numărul de ore dedicat zilnic sarcinilor domestice. Studiul mai subliniază și faptul că, în România, majoritatea persoanelor declară că, în cazul unor probleme de sănătate/când ar avea nevoie specială de îngrijire, s-ar baza în principal pe familie.

În consecință, deși modelul femeii casnice este din ce în ce mai puțin prezent în Europa, ceea ce nu s-a schimbat este modul în care împărțim responsabilitățile de acasă. În România, aproape la fel de multe femei lucrează la fel de multe ore ca și bărbații săptămânal și foarte puține femei sunt încadrate/au acces la integrarea pe piața muncii în cadrul unei formule de lucru cu timp flexibil. În România există o utilizare foarte scăzută a programelor de timp flexibil de lucru de către femei, comparativ cu Uniunea Europeană, de exemplu, unde de 4 ori mai multe femei utilizează aceste modalități de lucru.

Studiile europene ne arată și faptul că fertilitatea este în conexiune cu abilitatea de a echilibra viața profesională cu viața de familie. Statele membre UE care au implementat astfel de măsuri au înregistrat creșteri ale ocupării și integrării femeilor pe piața muncii.



Supraîncărcarea dată de nevoia de a performa considerabil în ambele roluri are consecințe negative în special pentru femei, pentru familie în general, dar și pentru rezultatele de la locul de muncă. La nivelul Uniunii Europene, 1 din 3 angajați susține că percepe un nivel ridicat de stres cauzat de conflictul dintre viața profesională și viața de familie. Mai mult, 50% dintre părinți consideră că au o problemă în realizarea echilibrului și că această problemă îi afectează în ambele zone ale existenței: problemele din familie sunt aduse la locul de muncă și problemele de la locul de muncă sunt aduse acasă.

Modul inechitabil de distribuire a rolurilor din familie este vizibil și dintr-o analiză a procentelor de bărbați care accesează concediul parental. Deși legislația conferă acest drept și bărbaților, femeile reprezintă majoritatea beneficiarelor. La nivelul UE, într-un studiu realizat în anul 2004, 84% dintre bărbați susțineau că nu au beneficiat de concediu de creșterea și îngrijirea copilului și că nu au intenția să ia o astfel de decizie.



CAPITOLUL 2: CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINARE DE GEN PE PIAȚA MUNCII?

6. HĂRȚUIREA SEXUALĂ

- Legea nr. 202/2002 modificată prin L 340/2006 privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați Art. 4(c,d), Art. 6(4), Art. 11
- OG nr. 137/2000 modificată și completată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare Art. 2(5)
- Codul Penal Art. 203
- Codul Muncii Art. 39 d), e)



Ce prevede legislația în domeniu?

Ce este hărțuirea sexuală?

Hărțuirea sexuală este definită de lege ca fiind “situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor”.

Unde apare hărțuirea sexuală?

Această situație se poate petrece la locul de muncă sau în alt loc în care persoana respectivă își desfășoară activitatea, precum și în afara orelor de lucru: evenimente organizate de companie, cursuri, conferințe, întâlniri de lucru, deplasări, team-building-uri.

La locul de muncă hărțuirea poate să se manifeste la angajare, în contextul procesului de recrutare, se poate reflecta în termenii și condițiile încheierii contractului de muncă, în activitatea zilnică, poate apărea în momentele în care se promovează și/sau se formează personalul sau în situațiile în care se fac concedieri.

Pot fi victime ale hărțuirii sexuale nu numai angajații unei companii, ci și aplicanții pentru un post, consultanții, studenții care fac practică, trainerii, voluntarii. Victime și hărțuitori pot fi atât femeile cât și bărbații.

Pentru a fi considerat hărțuire sexuală, un comportament trebuie să determine:

- crearea la locul de muncă a unei atmosfere de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- influențarea negativă a situației persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, salariul 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.



Formele hărțuirii sexuale

Hărțuirea sexuală cuprinde o serie de comportamente care pot crește în gravitate. Formele sub care se manifestă se înscriu de la cele care nu cuprind agresiuni fizice directe, până la cele foarte grave, care pot ajunge inclusiv la tentativă de viol sau viol.

Forme fizice în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- săruturi
- mângâieri, îmbrățișări, atingeri ale corpului/hainelor
- atingeri într-o manieră sexuală, ciupituri
- atingerea/frecarea aparent accidentală a unor părți ale corpului altei persoane
- blocarea trecerii, agresiune fizică
- tentative de viol, viol etc.

Forme verbale în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- comentarii nedorite despre viața privată sau sexuală a persoanei
- propuneri și avansuri sexuale directe
- discuții explicit sexuale
- remarci indiscrete
- folosirea de expresii și porecle cu conotații sexuale
- insinuări de natură sexuală
- comentarii sugestive despre înfățișarea, corpul persoanei sau vestimentația acesteia



**legea
pedepsește
hărțuirea
sexuală**

- glume și insulte obscene
- emiterea de sunete cu caracter sexual, fluierături
- amenințări etc.

Forme nonverbale/posturale în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- gesturi sexuale sugestive
- gesturi cu mâna, degetele, brațele sau picioarele
- priviri lascive, studierea ostentativă a corpului unei persoane, diverse expresii faciale
- invadarea spațiului personal/intim al unei persoane prin apropierea nepermisă de acea persoană
- curtoazie exagerată, falsă
- expunerea indecentă a unor părți ale corpului etc.

Forme scrise/grafice în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- trimiterea unor poze/desene cu tentă pornografică
- adresarea unor scrisori de dragoste indezirabile
- trimiterea de mesaje, sms-uri, e-mailuri pornografice și sau amenințătoare
- afișarea de poze pornografice, calendare, screen saver-uri, reviste sexi cu femei/bărbați

Forme psiho-emoționale în care poate să apară hărțuirea sexuală:

- amenințări, constrângeri, abuz de autoritate prin condiționarea obținerii unor beneficii în plan profesional (sau școlar) de acceptarea comportamentelor de hărțuire
- oferirea de cadouri cu tentă sexuală (lenjerie intimă, obiecte sexuale)
- obligarea angajaților să poarte îmbrăcăminte sumară la locul de muncă
- insistențe privind acceptarea unei invitații sau a începerii unei relații, urmărirea persoanei
- sabotarea muncii unei persoane
- umilirea publică a persoanei
- excluderea persoanei de la anumite activități, din echipe de lucru, de la întâlniri, evenimente

Hărțuirea sexuală are un impact negativ atât asupra persoanei hărțuite cât și asupra organizației ca întreg. Hărțuirea sexuală afectează sănătatea fizică, psihică și emoțională, precum și viața profesională a persoanelor hărțuite.



Legea sancționează hărțuirea sexuală contravențional și penal.

Contravențional

Hărțuirea sexuală este considerată discriminare bazată pe criteriul de sex. Astfel, orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități, atrage răspunderea civilă, contravențională, dacă nu intră sub incidența legii penale.

Constituie contravenție, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități.

Este interzisă și victimizarea unei persoane, adică tratamentele adverse aplicate acesteia ca urmare a faptului că persoana respectivă a depus o plângere pentru ca s-a considerat hărțuită sexual.

Penal

Hărțuirea sexuală devine infracțiune atunci când este folosită amenințarea sau constrângerea 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 și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

CAPITOLUL 2: CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINARE DE GEN PE PIAȚA MUNCII?

**Hărțuirea sexuală are efecte 24 din 24**

O altă ciupitură de fund făcută de șeful tău și ți-e capul praful. Începe calvarul: dacă ești tu vinovată, de ce se dă la tine că doar ți-ai văzut mereu de treaba ta, unde se poate ajunge, cu cine să vorbești, mai bine-ți dai demisia, dar unde să te duci și de ce să pleci fără să lupți? Frecușul din creier continuă, chinul ține toată ziua și chiar și în somn și te trezești brusc secată de puteri.

Dar nu te lași tu doborâtă. Așa să pune mâna pe un creion și notează-ți adresa asta de internet: www.hartuiresexuala.ro. O să găsești aici toate informațiile ca să poți lupta cu cel care te chinuie. Începe prin a-i spune să înceteze. Dacă el se face că nu aude, comunică asta șefului direct sau managerului de resurse umane. Păstrează tot timpul probe care dovedesc hărțuirea. Și cel mai important, nu te teme. Trăiești într-o țară în care, deși acest lucru poate să te mire, lucrurile au început să se schimbe și legea pedepsește hărțuirea sexuală.



Proiect finanțat prin ERDF

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene. Pentru informații și eventuale reclamații referitoare la proiectul PHARE: esetizar@phare.proiecte.ro.



legea
pedepsește
hărțuirea
sexuală

Care sunt obligațiile angajatorilor în prevenirea hărțuirii sexuale?

- să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare
- să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentelor interne ale unităților pentru prevenirea oricărui act de discriminare bazat pe criteriul de sex
- să informeze după ce au fost sesizați autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Cercetarea Romnibus a IMAS (2006), care conține o secțiune specială dedicată hărțuirii sexuale, realizată de IMAS la cererea CPE concluzionează că hărțuirea sexuală este înțeleasă, de majoritatea subiecților, ca încercarea de a avea relații sexuale cu forța, prin amenințări sau promisiunea unei recompense, întâlniri amoroase cu promisiunea angajării/promovării, comportament (sărutări, atingeri nepotrivite, îmbrățișări) sau limbaj cu conotație sexuală, fără acordul persoanei. Gesturile și privirile nepotrivite sunt considerate într-o mai mică măsură drept hărțuire sexuală.

Atitudinea subiecților cercetării față de hărțuirea sexuală este de condamnare. Marea majoritate (aproximativ 90%) consideră hărțuirea sexuală o problemă gravă, care trebuie pedepsită legal. Două treimi dintre subiecți apreciază că are urmări grave pentru persoana hărțuită și peste 80% consideră că afectează negativ viața profesională a acesteia.

Cum pot influența stereotipurile percepțiile asupra hărțuirii sexuale la locul de muncă?

Între principalele stereotipuri și prejudecăți care influențează atitudinea generală cu privire la problema hărțuirii sexuale la locul de muncă se numără următoarele:

Prin modul în care femeile arată, se îmbracă și se comportă, provoacă actele de hărțuire sexuală.

Orice persoană poate fi, într-un moment al vieții sale profesionale, hărțuit/ă. Studiile arată că persoanele hărțuite sunt diferite ca vârstă, aspect fizic, vestimentație, comportament. Singurul lucru comun este faptul că 90% dintre persoanele hărțuite sunt femei. Modul în care se îmbracă o persoană nu echivalează cu acceptul dat hărțuirii sexuale.

Dacă femeile ar refuza ferm sau ar ignora comportamentul, hărțuirea sexuală ar înceta.

De multe ori, persoana care hărțuiește se află într-o poziție de autoritate față de persoana hărțuită și poate dispune de această poziție (prin aplicarea de sancțiuni, împiedicarea promovării, evaluarea negativă etc.), ignorând, astfel, orice refuz ferm. În ceea ce privește ignorarea comportamentului, studiile arată că lipsa unei reacții este adesea interpretată ca acceptare și chiar încurajare a comportamentelor de hărțuire. Din acest motiv, este complet contraindicată.

Hărțuirea sexuală nu este o problemă gravă, ci un flirt inofensiv, o glumă, un mod de a acorda atenție unei persoane.

Hărțuirea este un abuz de putere, o problemă gravă și deloc inofensivă. Efectele pe care le produce sunt multiple și diverse, hărțuirea sexuală dăunând grav sănătății fizice, psihice și emoționale a persoanei hărțuite și afectând negativ viața profesională și socială a acesteia.

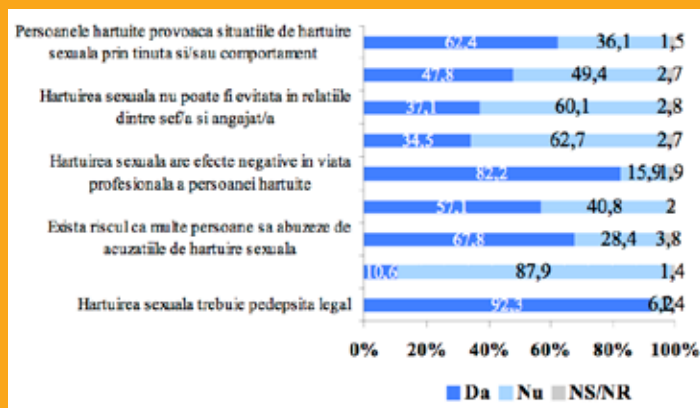


În România:

Atitudinea de „blamare a persoanei hărțuite” este încă foarte răspândită. Persoana hărțuită este, cel puțin parțial, considerată responsabilă pentru ceea ce i s-a întâmplat. Aproximativ 2/3 dintre respondenți consideră că situația de hărțuire este provocată chiar de către aceasta, prin ținută și comportament.



Opinia dominantă este că persoana hărțuită poartă o parte din vină, de multe ori având tendința să exagereze dimensiunile problemei, pe care ar fi putut-o evita dacă ar fi descurajat categoric agresorul. Bărbații, într-o măsură mai mare comparativ cu femeile, consideră că femeile abuzează de acuzațiile de acest tip. Credința că este de ajuns un refuz categoric pentru a preveni o astfel de situație este larg răspândită, însă persoanele tinere, necăsătorite sau care trăiesc în uniune consensuală, cel mai vulnerabile la fenomen, susțin mai degrabă contrariul. Aceasta subliniază concluzia că experiențele personale contează pentru definirea percepției în legătură cu acest fenomen.



Sursa: Cercetarea Romnibus, secțiunea specială dedicată hărțuirii sexuale. IMAS la cererea CPE, 2006

Hărțuirea sexuală nu se întâmplă frecvent.

Hărțuirea sexuală este foarte răspândită în mediul profesional. Cercetările arată că 40-60% dintre femeile angajate și același procent de studente/eleve sunt afectate de hărțuire sexuală, cel puțin o dată pe parcursul vieții. Conform studiilor și bărbații sunt hărțuiți, de către alți bărbați sau de femei. Însă, cercetările arată că aproximativ 90% dintre persoanele hărțuite sunt femei și că majoritatea hărțuitoarelor sunt bărbați.

Multe persoane abuzează de acuzația de hărțuire sexuală, inventând diverse situații pentru a se răzbuna pe anumite persoane (în special pe angajatori).

Deși pot să existe astfel de cazuri, ele sunt extrem de rare. În majoritatea covârșitoare a cazurilor, persoanele hărțuite nu fac plângeri/reclamații, inclusiv pentru că multe persoane nu realizează că ceea ce li se întâmplă reprezintă hărțuire sexuală și nici nu știu ce modalități legale au la îndemână pentru a rezolva situația. La nivel global, studiile de specialitate indică faptul că mai puțin de 5% din totalul plângerilor sunt nefondate.

Hărțuirea sexuală nu are urmări pentru victimă.

Hărțuirea sexuală are efecte deosebit de grave în plan fiziologic, psihonoțional și profesional.

În plan fiziologic și psihic: depresie, scăderea motivației, scăderea energiei, fluctuații de greutate, tensiune crescută, tulburări gastrointestinale, fobii, panică, incapacitate de concentrare, dureri de cap, insomnie, sentimente de nesiguranță și neajutorare, jenă, frustrare, stări tensionate, stimă de sine scăzută etc.

În plan profesional: abandon, dezinteres, dispariția motivației, întârzieri, lipsa concentrării, scăderea randamentului și a performanței, ratarea promovării, absentism, stigmatizare etc.

CAPITOLUL 2: CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINARE DE GEN PE PIAȚA MUNCII?

În România:

Cunoașterea unui caz de hărțuire face ca atitudinea față de fenomen să fie diferită:

Acuzațiile de hărțuire nu mai sunt considerate exagerate (66% dintre cei care cunosc un caz de hărțuire comparativ cu sub 50% dintre cei care nu cunosc un caz de hărțuire).

Refuzul ferm nu mai este considerat suficient pentru a descuraja actele de hărțuire sexuală (60% dintre cei care cunosc un caz de hărțuire comparativ cu 40% dintre cei care nu cunosc un caz de hărțuire)

Hărțuirea nu mai e considerată o problemă minoră, care poate fi trecută cu vederea (de 4 ori mai puține persoane dintre cele care cunosc un caz de hărțuire o consideră o problemă minoră)

Urmările sunt apreciate drept grave pentru persoana hărțuită (aproximativ 80% dintre cei care cunosc un caz de hărțuire, comparativ cu 60% dintre cei care nu cunosc un caz de hărțuire).

Interesant este că inclusiv aceste persoane consideră că victima provoacă situațiile de hărțuire, chiar dacă într-o măsură mai mică.

Sursa: Cercetarea Romnibus. IMAS, 2006

**Scandalurile Mitsubishi și Toyota**

Mitsubishi Motors Manufacturing of America, filiala din Statele Unite a companiei a plătit în anul 1998, în urma unui proces care i-a afectat serios imaginea, compensații în valoare de 34 milioane de dolari pentru cele 350 de femei care depuseseră plângeri, acuzând practici de hărțuire sexuală în companie. În afara despăgubirilor financiare pe care le-a plătit, compania a implementat o consistentă politică de Toleranță Zero față de hărțuirea sexuală și discriminarea pe bază de sex.

Conform declarațiilor unei foste angajate a companiei care a ales să-și dea demisia, colegii cu care lucra nu numai că o atingeau, dar foloseau și chei franceze foarte mari, pe care i le băgau între picioare, pretinzând că sunt extensii ale penisurilor lor.

O altă angajată a mărturisit că era constant lovită peste fund și, mai mult, unul dintre colegi și-a introdus la un moment dat o banană în gură, în fața tuturor, pretinzând că are relații sexuale cu ea. De asemenea, unii angajați participau, în privat, la adevărate orgii, la care erau aduse prostituate și în timpul cărora se făceau poze, ulterior răspândite la locul de muncă.

Un alt caz celebru este cel al reprezentanței companiei Toyota din Statele Unite ale Americii. În 2006, o angajată a companiei a inițiat un proces împotriva președintelui Toyota din SUA, Hideaki Otaka, solicitând despăgubiri în valoare de 190 milioane dolari. Sayaka Kobayashi, fosta asistentă a lui Otaka, susținea că, dincolo de nenumăratele aluzii și propuneri indecente pe care acesta i le-a făcut, a încercat, de mai multe ori, să întrețină relații sexuale cu ea. Sayaka Kobayashi mărturisea și că Otaka a prezentat-o drept „cereala lui preferată pentru micul dejun” și, mai mult, i-a spus că își dorește ca ea să îi poarte copilul.

Otaka a fost înlocuit, la conducerea Toyota iar despăgubirile au fost negociate între părți și nu au fost divulgate până în prezent. La nivelul companiei au fost luate o serie de măsuri speciale pentru recunoașterea și prevenirea oricărui comportament de hărțuire sexuală sau comportament inadecvat și pentru luarea măsurilor potrivite.

Sinucidere din cauza hărțuirii sexuale

În anul 1995, Judith Coflin, una dintre angajatele Companiei Naționale de Poștă a SUA s-a sinucis, din cauza numeroaselor comportamente de hărțuire sexuală la care a fost supusă la locul de muncă, de către șefii și colegii ei. Aceștia spuneau constant despre ea că este „urâtă ca noaptea”, răspândiseră peste tot o caricatură care o reprezenta și au expus la locul de muncă un poem scris special pentru ea. Mai mult, aceștia încercau constant să-i saboteze munca și să îi distrugă cariera.

Diabetică și insulino-dependentă, Judith Coflin s-a sinucis, administrându-și o supradoză de insulină, după ce a scris un bilet prin care își explica decizia, blamând Compania Națională de Poștă pentru coșmarul prin care fusese nevoită să treacă. Familia ei a primit 5.5 milioane USD ca despăgubiri, intentând proces companiei.



7. SANȚIONAREA

- Legea nr. 202/2002, modificata si completata Art. 9(1)i)
- OG 137/2000, modificata si completata Art. 6(e)



Ce prevede legislația în domeniu?

Legea interzice și sancționează contravențional

- Discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la aplicarea măsurilor disciplinare.

Retrogradare și scăderea salariului pe motiv de graviditate

Dna A. J. P, angajată din anul 2001a Fundației P. M. a României, cu sediul în București, în funcția de manager de programe, a anunțat angajatorul în ianuarie 2003 că este însărcinată. În luna martie 2003 a fost realizată evaluarea angajaților (prima evaluare de când aceasta a fost angajată), în urma căreia a fost retrogradată din funcție, cu scăderea salariului.

„Sinteza aprecierilor performanțelor” emisă de angajator, document care a fundamentat decizia de retrogradare, adusă la cunoștință angajatei la data de 19.04.2003, precizează în mod expres faptul că „starea ei de maternitate a dus la și scăderea randamentului, acuzând de multe ori indisponibilitate fizică”.

Deoarece angajata a considerat că modul în care s-a realizat retrogradarea a fost ilegal, aceasta a parcurs toate căile de atac administrative interne de contestare a deciziei. Fără a primi nici un răspuns „și forțată de împrejurări”, angajata a apelat la instanță pentru repunerea în funcție și câștigarea drepturilor salariale avute anterior.

După acționarea în instanță, angajatorul a recunoscut ilegalitatea actelor emise, a modului în care s-a realizat retrogradarea și a revenit asupra



acestora, emițând o nouă decizie, de repunere în funcție.

Fundația a fost sancționată și cu amendă contravențională de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării – CNCD (instituție la care angajata A.J.P. a făcut plângere), întrucât conducerea fundației a hotărât ca angajata să fie evaluată din 3 în 3 luni, pe o perioadă nedeterminată, după revenirea acesteia din concediu medical. În urma anchetei realizate, CNCD a considerat ca fiind discriminare condiția de evaluare periodică a angajatei datorită certificatelor medicale care atestau starea ei de graviditate.

Sursa: Jurisprudența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării



8. CONCEDIEREA

- Legea nr. 202/2002, modificata si completata Art. 9(b), Art. 10(5)
- OG 137/2000, modificata si completata Art. 6(a)
- Codul Muncii Art. 50 (a), art. 51 (a)(b)(c), Art. 59(a), Art. 60, Art. 78



Ce prevede legislația în domeniu?

Legea interzice și sancționează contravențional

- Discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu
- Concedierea pe durata:
 - > în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat la cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere
 - > concediului de maternitate
 - > concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani

CAPITOLUL 2: CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINARE DE GEN PE PIAȚA MUNCII?

> concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

- Concedierea angajaților care au depus plângeri/reclamații că au fost discriminați, la nivelul unității sau la instanțele judecătorești.

Suspendarea contractului de muncă

Contractul de muncă se suspendă de drept în situația concediului de maternitate și, din inițiativa salariatului, în situațiile de acordare a concediului parental (concediul de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani și 3 ani în cazul copilului cu handicap), a concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, precum și în cazul concediului paternal.

Controlul și sancționarea concedierilor nelegale

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Dacă se ajunge în instanță, aceasta poate dispune anularea concedierii, cu obligarea angajatorului la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. În același timp, la solicitarea salariatului instanța poate dispune repunerea în drepturi a persoanei concediate ilegal, adică reangajarea persoanei.

Angajatorul care a dispus concedierea pentru motive care țin de desființarea locului de muncă nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariatului concediat timp de 9 luni de la data concedierii acestuia.

Discriminare prin concediere pe motiv de sarcină

În toamna anului 2005 A.M. (căsătorită, 27 de ani) se prezintă la un interviu pentru postul de casieră în cadrul firmei « SC....S.R.L. ». Spre finalul interviului, directoarea de resurse umane a firmei o întreabă pe A.M. dacă dorește să aibă copii în viitorul apropiat. A.M. își dorea să aibă copii, însă la fel de mult dorea să obțină acest serviciu, pe care îl aștepta de 6 luni, fiind într-o situație financiară grea. De aceea, ea declară că nu dorește să aibă copii în viitorul apropiat. Datorită pregătirii ei, experienței și modului în care s-a descurcat la interviu, directoarea de resurse umane o anunță pe A.M., două zile mai târziu, că a obținut postul de casieră. A.M. a început să lucreze la 25 octombrie 2005.



În luna septembrie 2006, A.M. îl anunță pe șeful ei că este însărcinată și urmează să nască în luna aprilie 2007. În luna octombrie 2006, A.M. primește din partea firmei un preaviz prin care este anunțată că, în termen de 15 zile, contractul ei de muncă va fi încheiat, întrucât postul ei va fi desființat, serviciul de casierie fiind transferat la sediul central al firmei, aflat în același oraș. A.M. a fost nevoită să se resemneze. La două luni de la concedierea sa, A.M. află, de la o fostă colegă, că o altă persoană a fost angajată pe postul de casieră, respectiv o doamnă în vârstă de 45 de ani.



Capitolul 3:

Cum gestionăm eficient cazurile de discriminare pe piața muncii?

Pașii concreți în soluționarea unui caz de discriminare pe care îi poate face o persoană care consideră că a fost discriminată sunt următorii:

PAȘI LA NIVEL INTERN, ÎN ORGANIZAȚIA DIN CARE PROVINE

1. Strângerea dovezilor

Persoana discriminată trebuie să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența discriminării, iar persoana împotriva căreia s-a formulat sesizarea trebuie să dovedească că faptele nu constituie discriminare. Acest principiu poartă numele de răsturnarea sarcinii probei și este valabil doar în cazurile de discriminare întrucât se consideră că, mai ales în cazurile de discriminare care se întâmplă pe piața muncii, angajatului îi este foarte greu să aibă acces la documente care pot incrimina angajatorul.

- **Martori**
- **Documente scrise**

Ce tipuri de documente scrise pot fi utilizate ca dovezi în cazuri de discriminare?

Înștiințări către angajator

Dna AP a depus la secretariatul organizației în care lucra o înștiințare privind starea sa de graviditate, însoțită de un certificat medical doveditor. După o lună, dna AP a fost concediată. Această înștiințare a fost folosită ca probă și a condus la amendarea contravențională a angajatorului și la obligarea acestuia să o reangajeze pe dna AP.

Certificate medicale

În momentul actual, o cerință obligatorie pentru angajarea în numeroase domenii o reprezintă testarea HIV. Unele dintre aceste domenii de activitate nu presupun nici un risc de transmitere a infecției la colegi sau la consumatori, prin urmare această cerință nu este justificată. Dacă un certificat medical care atestă infectarea cu HIV sau existența unei boli cronice necontagioase

este motivul pentru care un candidat este respins la angajare, atunci acel certificat reprezintă o probă pe care persoana discriminată o poate pune la dispoziția instituțiilor care anchetează cazul.



Evaluări profesionale și comportamentale

Pot constitui o probă pentru persoanele care se consideră discriminate la promovare, salarizare sau concediere. Dl MV a fost concediat din cauza vârstei sale, dovedind prin prezentarea evaluărilor periodice faptul că nu avea performanțe mai scăzute decât ale colegilor săi. Angajatorul a fost amendat și obligat să-l reangajeze pe dl MV.

Acte oficiale

În Statutul Uniunii Naționale a Notarilor Publici din România era prevăzut că „pot fi notari stagieri persoanele care îndeplinesc condițiile expres prevăzute de dispozițiile legii, fără a depăși 5 ani de la data obținerii diplomei de licență și care au cel mult vârsta de 35 de ani”. Această condiție a fost considerată discriminatorie, iar Uniunea Națională a Notarilor Publici din România a fost sancționată cu avertisment.

Anunțuri oficiale

Anunțurile de angajare în care se solicită condiții discriminatorii pe criteriul de sex, vârstă, limbă, etnie (Angajăm femei pentru postul de paznic. Condiții: vârsta cuprinsă între 30-35 de ani) au constituit cele mai frecvente cazuri de discriminare sancționate de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD).

- **Înregistrări audio și video**
- **Date statistice**

2. Mediere la nivelul organizației

Salariații care se consideră discriminați au dreptul să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate, pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

CAPITOLUL 3: CUM GESTIONĂM EFICIENT CAZURILE DE DISCRIMINARE PE PIAȚA MUNCII?

**PAȘI LA NIVEL EXTERN, ÎN AFARA ORGANIZAȚIEI
DIN CARE PROVINTE****1. Obținerea asistenței juridice**

Sindicatul și organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului nediscriminării pot oferi sprijin persoanelor discriminate, prin reprezentarea acestora în justiție și prin asistarea acestora în cadrul procedurilor administrative.

**Legea prevede două posibilități de reprezentare a victimelor
discriminării:**

1. reprezentarea în absența unei împuterniciri din partea celor discriminați în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul de activitate al respectivelor ONG-uri și aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane
2. la cererea persoanei care se consideră discriminată, în cazuri individuale

**De unde poți obține consiliere juridică sau
reprezentare în justiție în cazuri de discriminare?****ASOCIAȚIA ACCEPT**

Oferă consiliere juridică pentru persoane în situații de discriminare (probleme cu poliția, discriminare la locul de muncă etc.) pe motiv de orientare sexuală (lesbiene, gay, bisexuali), gen (inclusiv transgeneritate - discriminarea transsexualilor) și statut HIV pozitiv.

Adresa: O.P 34 C.P. 56, București - Sector 2, România
Web: www.accept-romania.ro

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE

Oferă consultanța în cazuri strategice (care pot crea jurisprudență în România) în materie de combatere a discriminării.

Adresa: Str. Arcului nr. 19, 021034 București - Sector 2, România | Tel.: 021 212 0690, 021 212 0691
Fax: 021 212 0519 | Web: www.crj.ro

ALĂTURI DE VOI

Oferă servicii de informare, consultanță și asistență juridică pentru persoanele infectate și afectate HIV/SIDA din județele Iași, Constanța și Mureș.

Adrese: Iași | Str. Vovideniei nr. 10, 700079 Iași, România
Tel./Fax: 0232 275 568, 0232 313 214

Constanța | Str. Ion Tautu nr. 16, 900389 Constanța, România
Tel./Fax: 0241 670 350

Târgu Mureș | Str. Infratirii nr. 14, 540560 Targu Mures, România | Tel./Fax: 0265 254 987

Web: www.alaturidevoi.ro

ROMANI CRISS

Acordă asistență juridică pentru victimele discriminării etnice și în special romilor.

Adresa: Str. Buzesti Nr. 19, 011011 București - S1, România
Tel.: 021 231 4144, 021 212 5605 | Web: www.romanicriss.org

2. Plângere către Inspectoratul Teritorial de Muncă

Atribuțiile inspectorilor de muncă sunt de constatare și sancționare contravențională a angajatorilor care au încălcat prevederile legale în domeniul relațiilor de muncă.

Angajatorii au următoarele obligații:

- Să introducă în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților, dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex (inclusiv hărțuirea sexuală), dispoziții privind măsuri de igienă, protecția sănătății și securitatea în muncă a salariaților gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, precum și sancțiunile disciplinare pentru angajații



care încalcă aceste dispoziții

- Să informeze angajații, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament în relațiile de muncă
- Să nu discrimineze pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul pe piața muncii, contractul de muncă, salarizarea și alte drepturi de asigurări sociale, formarea și perfecționarea profesională, promovarea, aplicarea măsurilor disciplinare, hărțuirea sexuală, maternitatea și creșterea și îngrijirea copilului etc.
- Să nu modifice relațiile sau condițiile de muncă (inclusiv prin concediere) cu o persoană angajată care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente.

Contravențiile se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 15.000 lei.

Persoanele fizice, individual sau organizate în asociații și persoanele juridice se pot adresa atât direct cât și în scris, prin poștă sau e-mail, Inspecției Muncii sau inspectoratelor teritoriale de muncă, pentru a sesiza încălcări ale prevederilor legale din domeniul relațiilor de muncă.

În urma sesizării, inspectorii de muncă declanșează un control la angajatorul reclamat.

Reclamațiile beneficiază de confidențialitate, inspectorii nedezvăluind angajatorului motivul controlului.

Sesizările trebuie să conțină numele complet al reclamantului, codul numeric personal, adresa exactă, date de identificare a angajatorului și a locațiilor în care acesta își desfășoară activitatea. Referirile la date trebuie să conțină ziua, luna și anul, iar informațiile furnizate trebuie să fie concise și exacte. Problemele și solicitările trebuie precizate clar, fără amănunte care nu au legătură cu domeniul de activitate al Inspecției Muncii.

În termen de maximum 30 de zile Inspecția Muncii este obligată să transmită reclamantului un răspuns scris.

Inspectoratul Teritorial Giurgiu a aplicat în anul 2007 o amendă de 7500 RON într-un caz de hărțuire sexuală.

3. Plângere/cerere la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Prin această cerere persoanele care se consideră discriminate au dreptul să solicite înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

Acuzațiile de discriminare pot fi îndreptate atât asupra persoanelor fizice cât și asupra persoanelor juridice.

Cercetarea plângerilor se face cu citarea obligatorie a celor două părți implicate.

Tipurile de sancțiuni pe care le aplică CNCD sunt:

- Avertisment
- Amendă contravențională

MODEL PLÂNGERE ADRESATĂ CNCD

Către,
CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII



DOMNUL PREȘEDINTE,
Prin prezenta, subsemnatul(a),
domiciliat(ă) în, formulez:

PLÂNGERE

Împotriva făptuitorului(oarei)/reprezentantului/instituției/firmei

.....
domiciliat(ă)/cu sediul în

CAPITOLUL 3: CUM GESTIONĂM EFICIENT CAZURILE DE DISCRIMINARE PE PIAȚA MUNCII?

MOTIVELE PLÂNGERII

În fapt,
La data de, în jurul orelor, mă
aflam la

(În primul rând trebuie să faci o descriere detaliată a incidentului prin care
tu consideri că ai fost discriminat(ă). Trebuie să precizezi clar și concis
descrierea faptei cu indicarea datei, orelor și locului în care a fost săvârșită,
precum și arătarea tuturor împrejurărilor ce pot servi la aprecierea gravității
faptei și la evaluarea eventualelor pagube pricinuite. Precizarea numelui
martorilor și al altor probe sunt relevante în argumentarea cazului tău).

În drept,
fapta constituie o încălcare a prevederilor O.G.nr.137/2000 privind preveni-
rea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu toate modificările și
completările ulterioare.

(Sub aspect legal, indicarea actului normativ și a articolelor din act sunt
importante, dar acest aspect va fi apreciat de către membrii CNCD.)

Ca mijloc de probă,
Dovada plângerii o fac cu declarațiile martorilor

1.....
2.....
3.....

Alte probe (înregistrări audio, înregistrări video, documente/adrese oficiale,
etc.)

Data depunerii Semnătura,
.....

DOMNULUI PREȘEDINTE AL CONSILIULUI NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA
DISCRIMINĂRII



SITUAȚIA PETIȚIILOR PRIMITE DE CĂTRE CNCD

Nr. crt	Criteriu	2002 Nr. petiții primite	2003 Nr. petiții primite	2004 Nr. petiții primite	2005 Nr. petiții primite	2006 Nr. petiții primite
1	Rasă	0	0	1	1	
2	Naționalitate	1	12	21	39	20
3	Etnie	34	66	45	85	69
4	Limbă	0	2	1	2	
5	Religie	2	9	9	11	
6	Categorie socială (pensionari, proprietari, apatrizi, refugiați)	26	125	63	90	132
7	Convingeri	4	12	23	19	
8	Gen	3	14	13	9	
9	Orientare sexuală	1	5	6	9	
10	Vârstă	6	11	14	17	10
11	Dizabilitate	3	31	18	21	20
12	Boală cronică necontagioasă	0	0	6	2	
13	Infecțare HIV	0	1	15	10	
14	Categorie defavorizată	2	0	10	6	
15	Altele (conflicte de muncă, moșteniri, alte litigii)	52	184	108	61	132
TOTAL		134	473	353	382	432

În anul 2005, CNCD a decis că a existat discriminare în 60 de cazuri.

În anul 2006, CNCD a primit 432 de petiții și sesizări, de la persoane fizice și juridice și s-a autosesizat în 24 de cazuri. Au fost aplicate 41 de sancțiuni contravenționale, cu avertisment sau amendă.

4. Acțiune civilă în instanță

Persoanele discriminate pot introduce cerere către instanța judecătorească în a cărei circumscripție teritorială își au domiciliul sau reședința, prin care să solicite:

- Despăgubiri
- Restabilirea situației anterioare discriminării
- Anularea situației create prin discriminare





EXEMPLE DE CAZURI SOLUȚIONATE DE CĂTRE CNCD

Petent	Contravenient	Cuantumul sancțiunii	Starea de fapt	Criteriul
Autosesizare	Consiliul Județean Cluj	4000 RON	Categoria angajaților economici este dezavantajată față de categoria angajaților instituțiilor publice de interes național prin stabilirea unei diferențe semnificative în punctarea acestora pentru dobândirea unei locuințe ANL	Categorie socială
Romani CRISS	SC Adrasim SRL	2000 RON	Publicarea pe site-ul Ejobs a unui anunț cu caracter discriminatoriu	Etnie
Autosesizare	Primăria Luna	1000 RON	Îngrădirea acesului la un loc de muncă datorită stării de graviditate	Categorie socială
GRADO	Brigada pentru Apărarea Drepturilor Omului	500 RON	Condiționarea ocupării unui loc de muncă prin anunț în care era prevăzută o limită de vârstă de 28 de ani	Vârstă
A. J. P.	Fundația „Principesa Margareta a României”	500 RON	Retrogradarea din funcția ocupată anterior în urma unei evaluări profesionale	Sex
Autosesizare	Clubul Pricis Casino	Avertisment	Condiționarea ocupării unui loc de muncă prin anunț de angajare exclusiv pentru femei cu vârsta între 18 și 25 ani, anunț afișat la intrarea în bar	Sex, Vârstă
Autosesizare	Național, România Liberă, Evenimentul Zilei, Adevărul, Ziarul, Ziua, /Plus, Atac, Jurnalul Național, Libertatea	Avertisment	Publicarea unor anunțuri de angajare cu conținut discriminatoriu	Vârstă, Sex, Etnie
RD	Camera Deputaților	Avertisment	Anunț de angajare cu limită de vârstă pentru candidați	Vârstă
DA	INA	Avertisment	Condiționarea participării la un curs de specializare	Vârstă
Prefectura Covasna	Primăria Sf Gheorghe	Avertisment	Impunerea condiției de cunoaștere la limbi maghiare pentru angajare	Limbă
GC	RR	Avertisment	Refuzul de a promova o persoană de naționalitate română în postul de director-adjunct în cadrul unei școli	Naționalitate
PC	Primăria Tg Frumos	Avertisment	Îngrădirea dreptului de a desfășura activitatea economică din cauza etniei	Etnie
BDC	Romaero	Avertisment	Tratament injust în promovarea profesională	Convingeri
GM	Ministerul Justiției	Avertisment	Refuzul de a organiza un concurs de admitere în cadrul UNNP pentru persoane cu dizabilități	Dizabilitate

“În 2002 am fost acuzat de șeful meu direct că am furat un calculator. Am fost urmărit câteva luni bune de o situație care nu era corectă, mi-au luat declarații, am fost cercetat, i-am dat în judecată pentru discriminare. Am câștigat procesele”, este confesiunea unui jurist de 41 de ani de etnie romă.

Bugetarii au câștigat, în Dolj, primul proces prin care cer să fie plătiți cu salariul minim din Contractul Colectiv de Muncă. Toți bugetarii sunt, în prezent, excluși de la aplicarea Contractului Colectiv de Muncă la nivel național, care prevede că salariul minim este de 660 RON pentru toți angajații încadrați cu studii medii și de 880 RON pentru toți cei încadrați cu studii superioare. La bugetari, salariul minim a rămas 390 RON, motiv pentru care ei au obținut deja o hotărâre favorabilă din partea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, care nu era însă aplicabilă fără o hotărâre a instanței.



În luna iunie 2007, CPE a transmis judecătorilor Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava și Vaslui solicitarea de a oferi informații în legătură cu cazurile de discriminare pe criteriul de sex primite și cu modul în care acestea au fost soluționate. Până la acea dată, la niciuna dintre judecătorii nu fuseseră înregistrate cauze având ca obiect discriminarea pe criteriul sex.



Victimizarea

Este interzisă și sancționată contravențional victimizarea unei persoane, adică persecutarea acesteia ca urmare a faptului că a depus o plângere sau acțiune în justiție, pentru că s-a considerat discriminată.

Dispoziția de a discrimina

Este considerată discriminare și este sancționată în consecință și dispoziția de a discrimina.

Cum poate să apară dispoziția de a discrimina?

Andrei (27 de ani, căsătorit) a fost angajat de către SC PUB SRL în anul 2004, pentru a ocupa postul de economist. La 2 ani după angajare, soția lui Andrei rămâne însărcinată și cei doi hotărăsc să ia împreună – fiecare câte o jumătate – concediul de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani (concediul parental). În consecință, după ce copilul împlinește vârsta de 1 an și patru luni, Andrei solicită de la firma sa acordarea concediului parental pentru 8 luni de zile.

La aflarea veștii, șeful său direct îi spune că trebuie să comunice șefului superior (directorul general) și apoi îl vor informa în legătură cu decizia luată. Directorul general este foarte nemulțumit când află acest lucru și îi ordonă șefului lui Andrei să împiedice plecarea acestuia în concediu parental.



CUM GESTIONĂM EFICIENT CAZURILE DE DISCRIMINARE LA LOCUL DE MUNCĂ

CAPITOLUL 3: CUM GESTIONĂM EFICIENT CAZURILE DE DISCRIMINARE PE PIAȚA MUNCII?

INSTITUȚII CU RESPONSABILITĂȚI ÎN SANȚIONAREA CAZURILOR DE DISCRIMINARE

Instituție	Atribuții	Cum o sesizezi	Termen pentru sesizare	Termen de răspuns	Sanțiuni	ATENȚIE
CNCD	Investighează, constată și sancționează. Monitorizează cazurile.	Formulează o cerere către CNCD în care să descrii situația de discriminare în care ai fost implicată.	1 an	105 zile	Amendă între 400 și 4.000 RON, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, Amendă între 600 și 8.000 RON, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate	Bani pentru achitarea amenzii contravenționale nu sunt plăși victimei, ci devin venit la bugetul de stat. Ei nu reprezintă despăgubiri pentru suferințele victimei, ci sancțiunea aplicată de stat pentru nerespectarea legii.
Inspekția Muncii	Asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii. Controlează accesul fără nici o discriminare pe piața muncii al tuturor persoanelor apte de muncă.	Sesizare scrisă			Amendă între 1.500 și 15.000 RON	Doar în cazurile de discriminare pe criteriul de sex
Instanța Judecătorească	Dispune ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește. Dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate într-un cuantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.	Acțiune civilă	3 ani		Daune	Cererea persoanelor care se consideră discriminate sunt scutite de taxe de timbru. Valoarea despăgubirilor este stabilită de către instanță

Răspunderea penală

În anumite cazuri, discriminarea atrage răspunderea penală și este pedepsită cu închisoarea. Este cazul abuzului în serviciu prin îngrădirea unor drepturi, adică îngrădirea, de către un funcționar public, a folosinței sau a exercițiului drepturilor vreunui cetățean, ori crearea pentru acesta a unor situații de inferioritate pe temelii de naționalitate, rasă, sex sau religie și, de asemenea, a instigării la ură, pe temelii de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, orientare sexuală, opinie, apartenență politică, convingeri, avere, origine socială, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infecție HIV/SIDA.





Capitolul 4: Ce pot face sindicatele pentru a gestiona eficient cazurile de discriminare de pe piața muncii?

Cine sunt sindicatele și ce roluri au?

Sindicatele sunt organizații profesionale care promovează și protejează drepturile membrilor săi (angajați) pe piața muncii, prin folosirea de mijloace precum negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin mediere, arbitraj sau conciliere, petiția, protestul, mitingul, demonstrația și greva, inclusiv reprezentarea în justiție.

Reprezentanții sindicatelor vin în contact direct cu problemele angajaților. În acest context, legislația le conferă un rol deosebit în controlul și implicarea în legiferarea de prevederi care afectează angajații și drepturile acestora pe piața muncii - negocierea contractelor colective de muncă, participarea în consilii de administrație ale angajatorilor, participarea la tratative sau acorduri cu autoritățile publice și cu patronatele, participarea în structurile specifice dialogului social. Prin atribuțiile conferite de lege, prin influența asupra condițiilor de muncă și asupra politicilor publice în domeniul muncii, prin mandatul asumat care le solicită să promoveze și să protejeze drepturile lucrătorilor și lucrătoarelor, reflectându-le interesele, prin resursele umane numeroase la care ajung, sindicatele pot avea un rol deosebit de important în prevenirea și rezolvarea diferitelor situații de discriminare a angajaților, femei și bărbați, care pot să apară la locul de muncă.

De ce implicare în promovarea egalității de șanse și în combaterea discriminărilor?

Plus valoare și beneficii pentru sindicate.

Creșterea implicării și dezvoltarea rolului sindicatelor în promovarea și respectarea egalității de șanse pentru femei și bărbați și a prevenirii și combaterii diferitelor tipuri de discriminare în domeniul muncii aduce sindicatelor un plus de valoare și o serie de beneficii:

- integrarea perspectivei de gen la nivelul structurilor sindicale
- deținerea de informație specializată, aducerea informației cât mai aproape de cerințele și nevoile salariaților
- creșterea rolului sindicatelor ca promotori de valori, standarde și prevederi

europene în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați

- îmbunătățirea capacității membrilor sindicali de a oferi informații adecvate și sprijin efectiv angajaților și de a se adresa unor tipuri specifice de probleme legate de discriminarea de gen în sfera relațiilor de muncă (cum ar fi hărțuirea sexuală la locul de muncă, aspecte legate de protecția femeilor însărcinate, discriminarea salarială etc.).

Sindicatele și egalitatea de șanse pentru femei și bărbați la locul de muncă. Ce prevede legea?

- Confederațiile sindicale au obligația să desemneze, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă
- Reprezentanții sindicali desemnați primesc, de la persoanele care se consideră discriminate pe criteriul de sex, sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților
- Opinia acestor reprezentanți se menționează în mod obligatoriu în raportul de control realizat de instituțiile abilitate privind respectarea prevederilor legislației în domeniul egalității de șanse
- Sindicatele au calitate procesuală activă în justiție și pot asista persoanele discriminate în cadrul procedurilor administrative, la cererea acestora
- Sindicatele promovează, susțin și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie
- Sindicatele au putere și mandat de negociere (a contractelor colective de muncă, a modului de distribuire a banilor și a altor resurse ale organizației etc.). Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, de ramură, cât și la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

În ce măsură angajații apelează la sindicate în situațiile în care se consideră discriminați la locul de muncă?

Conform studiului Femei și bărbați în organizații, un procent scăzut de angajați (10%) a apelat la sindicat pentru rezolvarea situației de discriminare cu care s-au confruntat la locul de muncă.

Conform rezultatelor analizei studiilor pre și post campanie Hărțuirea sexuală: Diferențe de cunoștințe, opinii și percepții individuale după 6 luni de campanie, realizate de CPE, un număr redus de angajați apelează la reprezentanții sindicatului pentru rezolvarea unei situații de hărțuire sexuală. Totuși, procentul a crescut în urma desfășurării campaniei de informare privind hărțuirea sexuală, de la 1.50% înainte de desfășurarea campaniei, la 8.70%, după campanie.

Modalități de acțiune în situații de hărțuire sexuală

M-aș adresa unei instituții care se ocupă cu soluționarea cazurilor	5.00%	43.7%
Aș încerca să discut cu cel/cea care mă hărțuiește	39.2%	40.5%
Aș da agresorul/agresoarea în judecată	6.30%	36.0%
Aș face plângere scrisă către o persoană din conducere	1.70%	31.0%
Aș încerca să discut cu o persoană din conducere	12.1%	23.2%
Aș spera că lucrurile se vor rezolva cu timpul	27.3%	10.4%
Aș apela la sindicatul din care fac parte	1.50%	8.70%
Aș demisiona pentru a scăpa de problemă	15.6%	6.40%
Nu aș face nimic din toate acestea	24.2%	3.80%
Nu știu/Nu răspund	5.40%	7.50%

În consecință, este esențial ca sindicatele să își asume în mod public și în cadrul unui demers consistent rolurile și mandatul în susținerea angajaților care se confruntă cu discriminarea la locul de muncă. Rezultatele cercetărilor existente atrag atenția asupra faptului că, de multe ori, angajații nu sunt familiarizați cu metodele care le stau la dispoziție, prin intermediul sindicatelor

din care fac parte, de a soluționa problema la nivel intern, la locul de muncă, prin consiliere și mediere sau la nivel extern, prin asistență legală și reprezentare în justiție.

CE POȚI FACE

ca reprezentant al sindicatului pentru a preveni și gestiona cazurile de discriminare și a promova egalitatea de șanse la locul de muncă:

- Află-ți obligațiile prevăzute de lege în domeniul aplicării principiilor egalității de șanse și nediscriminării.
- Strânge legile importante în domeniul egalității și nediscriminării. Astfel vei fi informat și vei putea să verifici dacă situațiile de discriminare de la locul de muncă se regăsesc în legislație. Cunoscând situații din cele mai diverse de la locul de muncă, poți chiar să faci eventuale propuneri de îmbunătățire a acestora.
- Informează-te cu privire la tipurile de discriminări care pot apărea la locul de muncă și cum să le recunoști, la căile de acțiune pentru soluționarea cazurilor de discriminare, la nivelul organizației și la nivel extern. Dacă este necesar, va trebui să informezi persoanele discriminate cu privire la posibilitățile de suport individual oferite de alte organizații, precum centrele de consiliere, centrele pentru protecția victimelor etc.
- Este foarte important să-ți analizezi propriile posibile concepții și atitudini stereotipale. Stereotipurile și prejudecățile sunt surse de discriminare pe criteriul de gen.
- Participă la cursuri de instruire pe tematica egalității de șanse și a nediscriminării. Pentru a preveni și gestiona corect și eficient un caz de discriminare la locul de muncă, este important ca reprezentanții sindicatelor să aibă informațiile necesare pentru a răspunde întrebărilor persoanelor aflate într-o situație de discriminare care li se adresează (căi de soluționare internă, instituții la care se poate apela extern etc).
- Dezvoltă planuri, obiective sau strategii menite să asigure respectarea egalității de gen și să îmbunătățească situația femeilor în sindicate. Pentru ca acestea să nu rămână în plan declarativ, ci să fie puse în practică, trebuie



să fie însoțite de pași și măsuri specifice, de o încadrare în timp, de stabilirea unor rezultate măsurabile, de alocarea de resurse umane și materiale, acolo unde este nevoie, precum și de monitorizarea și evaluarea rezultatelor obținute.

- Verifică procedurile și regulamentele interne ale organizației pentru a vedea dacă acestea cuprind prevederi referitoare la situațiile de discriminare. Dacă astfel de prevederi nu există, este indicată discutarea acestor aspecte cu managementul organizației.

- Adoptă măsuri pozitive pentru a crește reprezentarea femeilor în poziții de luare a deciziilor. De exemplu: rezervarea unui număr de locuri pentru femei în forurile decizionale ale sindicatului, aplicarea sistemului de cote pentru participarea femeilor la congrese, comitete, echipe de negociere, programe de formare profesională, nominalizarea femeilor pe listele de candidați pentru alegerile care au loc în cadrul sindicatului. Acest tip de măsuri sunt temporare și sunt aplicate pentru a corecta un dezechilibru înregistrat. Sunt foarte importante pentru a se asigura că sindicatul reprezintă nevoile specifice ale tuturor membrilor și membrilor sale, bărbați și femei și este credibil și eficient în îndeplinirea mandatului asumat.

- Înregistrează date și statistici segregate pe sexe. Acestea sunt o resursă utilă și importantă, pe baza căreia se pot face analize ale principalelor probleme care pot fi, ulterior, corectate prin acțiuni specifice.

- Informează membrii sindicali/salariații cu privire la drepturile lor la locul de muncă și la modul în care pot rezolva diferitele probleme cu care se pot întâlni (poți să faci acest lucru prin diferite mijloace: pliante, afișe, întâlniri de informare cu salariații, vizite în întreprinderi, alte acțiuni la nivelul instituției etc.).

- Asigură-te că dispui de diferite materiale informative (pliante, broșuri) cu privire la drepturile femeilor și bărbaților la locul de muncă, egalitate de șanse, problematica violenței domestice, telefoane și adrese utile etc. Este important ca materialele distribuite în cadrul sindicatelor să fie sensibile la gen, să folosească un limbaj adecvat și să promoveze mesaje care să fie adresate atât femeilor, cât și bărbaților.

- Creează o pagină web dedicată problematicii și un forum de discuții care să cuprindă informații utile pentru angajați și unde aceștia să poată să pună întrebări și să-și exprime opiniile.

- Primește și rezolvă plângerile adresate de angajați ca urmare a nedreptăților pe care le resimt la locul de muncă.

- Sprijină angajații aflați în situații dificile. Acționează ca un mediator între angajator și angajați. Ca responsabil cu egalitatea de șanse ești în situația de a facilita înțelegerea, de către angajator și colegi, a situațiilor speciale cu care se pot confrunta angajații, mai ales femei.

- Colaborează cu instituții guvernamentale și organizații neguvernamentale cu preocupări în domeniul muncii și prevenirii și combaterii discriminării.

- Implică-te în negocierea contractului colectiv de muncă (la nivel de unitate, de ramură, la nivel național, în funcție de reprezentativitatea structurii sindicale). Când se negociază diferite aspecte precum salarizarea, condițiile de muncă, introducerea de noi politici de resurse umane este important ca orice noi politici și proceduri să fie evaluate și să ia în considerare aspectele de gen – nevoile diferite ale femeilor și bărbaților.

- Sesizează aspectele din contract care nu sunt respectate sau care sunt înțelese diferit de către management, comparativ cu angajații/sindicatul.

- Facilitează o implicare crescută a femeilor în activitățile sindicatului. Oferă oportunități de educare pentru femeile din sindicat. Astfel de oportunități au potențialul să le crească încrederea în forțele proprii, să le ofere dimensiunea importanței participării femeilor și a rolului lor în sindicat, să corecteze stereotipuri de gen, să le formeze pentru a accede în poziții de luare a deciziei, să le învețe cum să se organizeze mai bine și să devină solidare.

Negocierea colectivă este un mecanism eficient de asigurare a faptului că drepturile lucrătorilor și lucrătoarelor sunt respectate. În multe state europene, negocierea colectivă este recunoscută ca fiind un mijloc cheie de acțiune pentru promovarea egalității de șanse pentru femei și bărbați.



Negocierea colectivă poate conduce la contracte colective de muncă reprezentative, care să ia în calcul nevoile și interesele specifice ale bărbaților și femeilor din sindicate, în special având în vedere că acestea nu sunt întotdeauna adecvat luate în calcul prin legislația muncii.

Ce aspecte majore poate acoperi un contract colectiv de muncă negociat de sindicat cu patronatul?

- Nediscriminare și egalitate de șanse și tratament la locul de muncă: angajare, formare și perfecționare profesională, promovare, concediere, sancționare
- Demnitate la locul de muncă: hărțuirea sexuală
- Salarizare: salariu lunar, prime, pensii
- Măsuri de protecție a maternității și responsabilități familiale: nediscriminarea femeilor însărcinate, lăuze și care alăptează, indemnizații de maternitate, concedii, concediu de paternitate, facilități pentru îngrijirea copilului etc.
- Posturi și distribuirea acestora
- Concedii: concediul de odihnă, concediul de maternitate, concediul parental, concediul medical, concediul în vederea formării profesionale
 - Timpul de muncă: ore de muncă și ore suplimentare, timp parțial de lucru, munca de noapte, ore de muncă în cazul femeilor însărcinate și care alăptează etc.
- Sănătate și securitate la locul de muncă: măsuri de protecție a muncii, echipamente personale de protecție a muncii, protecția muncii în cazul femeilor însărcinate sau care alăptează etc.
- Transferuri
- Reguli de disciplină
- Drepturi ale managerilor
- Protecția sindicatului
- Proceduri de adresare a plângerilor
- Proceduri de protecție
- Rezilierea contractului
- Vechime
- Pensii și alte beneficii
- Limite și proceduri privind evaluarea performanței
- Îngrijirea bătrânilor, a copiilor, prevederi privind echilibrul dintre viața de familie și cea profesională
- Servicii medicale
- Beneficii pentru membrii familiei.

Cum poate fi pregătită negocierea atunci când agenda cuprinde probleme specifice legate de egalitatea de șanse pentru femei și bărbați?

Sindicatul trebuie să pregătească atent negocierile colective, în cazul în care agenda lor include probleme specifice ale femeilor: să consulte, în faza de pregătire, femeile și să includă perspectiva acestora, să strângă date concludente în legătură cu subiectele care urmează să fie negociate, să includă femeii în echipa de negociere, care să beneficieze de formare în problematica de gen, dar și în negociere colectivă, să stabilească o agendă clară de negociere și să își pregătească foarte bine intervențiile. Membrii și membrele echipelor de negociere trebuie să identifice și să prezinte angajatorilor, în mod pragmatic, motive pentru care luarea în calcul a perspectivei de gen se poate constitui într-o sursă de beneficii: productivitate crescută, folosirea eficientă a resurselor umane, angajați și angajate loiali/loiale și satisfăcuți/te, absentism scăzut, potențial de conflicte de muncă scăzut, imagine pozitivă și deschisă a companiei etc. La masa de negociere, negociatorii, atât femei, cât și bărbați, trebuie să fie foarte bine pregătiți și informați, să fie ei înșiși/ele însele sensibilizați/te și conștientizați/te în legatură cu problematica de gen, să o perceapă și să o prezinte drept prioritate.

Este esențial ca progresele făcute în urma procesului de negociere colectivă să fie promovate eficient, astfel încât lucrătorii și lucrătoarele să ajungă să le cunoască și să se folosească de ele. Trebuie să fie stabilite metode de monitorizare a acestora, precum și a efectelor obținute în urma aplicării lor.

Sfaturi pentru responsabili din sindicate

Tratează corect persoanele afectate de o situație de discriminare (fără judecăți de valoare, prejudecăți)

Rolul tău în consilierea persoanelor discriminate merge de la strângerea de informații și ascultare activă, până la intervenții constructive

Oferă persoanelor aflate într-o situație de discriminare timpul necesar să ceară ajutor și să găsească cea mai potrivită soluție pentru situația lor concretă.





ACȚIUNI CONCRETE PE CARE LE POT IMPLEMENTA SINDICATELE ÎN DOMENII DIVERSE

Siguranța și sănătatea în muncă a angajaților

- Evaluarea situației curente
- Implicarea angajaților în proiectarea, realizarea și evaluarea acțiunilor
- Identificarea surselor de stres în muncă sau a altor factori de risc pentru sănătatea angajaților
- Dezvoltarea acțiunilor, realizarea și evaluarea acestora.

Dezvoltarea profesională a angajaților

- Analiza programelor existente de dezvoltare profesională/ evaluare a performanței/ promovare etc.
- Identificarea nevoilor de informare și instruire pentru grupe diferite de angajați - angajați noi, angajați cu multă experiență etc.
- Identificarea atitudinilor angajaților privind instruirea
- Dezvoltarea relației de colaborare cu departamentul de resurse umane
- Recomandări de îmbunătățire a practicilor și procedurilor organizaționale, adresate departamentului de resurse umane
- Acțiuni de informare a angajaților
- Negocierea sistemelor/criteriilor/ instrumentelor de dezvoltare profesională a angajaților
- Evaluarea rezultatelor programelor existente de dezvoltare profesională (în special a celor de instruire)
- Evaluarea satisfacției angajaților privind oportunitățile de dezvoltare profesională
- Identificarea și evaluarea situațiilor de discriminare pe criteriul de sex care intervin în procesul de dezvoltare profesională
- Oferirea de instrumente alternative patronatului/ managementului organizației
- Formarea de formatori interni și de mentori care să preia o parte din procesul de dezvoltare profesională
- Instruire privind relațiile de muncă, oferită membrilor de sindicat. Formarea

de formatori interni selectați dintre membrii de sindicat, care să susțină traininguri privind relațiile de muncă

- Susținerea noilor angajați în procesul de integrare profesională
- Integrarea în contractele colective de muncă pe unitate a aspectelor legate de evaluare și promovare.

Maternitatea și parentalitatea

- Informarea angajatelor/angajaților despre drepturile privind maternitatea și parentalitatea
 - > Drepturi legate de concediul de maternitate și parental
 - > Drepturi legate de graviditate și maternitate
 - > Drepturi legate de sănătatea și siguranța angajatelor gravide, care au născut recent sau care alăptează
 - > Absențele pe caz de boală în perioada gravidității
 - > Drepturi legate de întoarcerea la lucru și perioada de alăptare
 - > Drepturi legate de flexibilizarea programului de muncă
- Apărarea intereselor angajatelor/angajaților în ceea ce privește maternitatea și parentalitatea și oferirea de suport concret în accesarea drepturilor lor
- Negocierea, promovarea și respectarea drepturilor acestora.

BUNE PRACTICI ÎN PROTECȚIA ȘI PROMOVAREA MATERNITĂȚII

- Organizarea unei campanii de informare cu privire la drepturile legate de protecția maternității și parentalitate, însoțită eventual de seminarii de informare, realizarea unor pliante informative, dezvoltarea unui site sau a unui forum de discuții
- Crearea unui birou de consiliere și angajarea unor experți care să ofere acest serviciu de informare și suport; el poate fi îmbogățit inclusiv prin crearea unei linii telefonice dedicate gratuite
- Pregătirea membrilor de sindicat responsabili de domeniu pentru a își crește cunoștințele, competențele și abilitățile în ceea ce privește negocierea drepturilor privind maternitatea și parentalitatea
- Dezvoltarea și/sau îmbunătățirea unei politici de maternitate adecvate



legislației în vigoare de la nivel național și supranațional, precum și nevoilor specifice ale angajatorilor

- Acțiuni de lobby și negocieri pentru flexibilizarea procedurilor interne ale angajatorului pentru accesarea rapidă de către angajatele gravide, care au născut recent sau care alăptează, a drepturilor legate de perioada de maternitate
- Stabilirea unui sistem de comunicare prin e-mail, pentru ca angajatele aflate în concediu de maternitate și/sau în concediul parental să poată rămâne conectate la noile informații care apar în domeniul lor de activitate, precum și la mersul lucrurilor de la locul de muncă
- Organizarea unor sesiuni intensive de recuperare pentru angajatele care se întorc la lucru din concediul de maternitate și/sau concediul parental pentru a le reconecta cât mai repede la mediul de lucru și la noile informații din domeniul de activitate, precum și pentru a le ajuta să se reintegreze în echipă.



Salarizarea egală pentru muncă de valoare egală

- Să includă în negocierea anuală privind salariile un capitol privind egalitatea și să găsească împreună cu patronatul și managementul măsuri pentru a diminua diferențele de gen privind salariile
- Să monitorizeze practicile privind plata și să realizeze cercetări, analize și planuri de acțiune pentru plata egală pentru muncă de valoare egală
- Să identifice, prin chestionare, întâlniri individuale sau alte modalități, opiniile angajaților despre salarii și sistemul de salarizare
- Să dezvolte proceduri de colectare și soluționare a plângerilor venite din partea angajaților privind eventuale discriminări în plată, promovare, evaluare
- Să conceapă materiale de informare a angajatorilor și a managerilor privind modalități de construire și evaluare a unui sistem de salarizare corect
- Să conceapă materiale de informare a angajaților privind drepturile lor legate de salarii și alte beneficii
- Să sprijine realizarea și publicarea unui audit privind sistemul de salarizare al organizației, audit în care se fie integrați indicatori de gen
- Să susțină integrarea unor obiective și pași concreți pentru creșterea

corectitudinii sistemului de salarizare în planurile anuale de dezvoltare a organizației

- Să negocieze cu patronatul/managementul evaluarea posturilor (prin metode analitice), astfel încât la final fiecare post să fie introdus corect într-o grupă de salarizare
- Să aducă în atenția managementului posturile greșit evaluate și remunerate
- Să prezinte managementului și angajaților factori care generează diferențele între plata femeilor și cea a bărbaților din cadrul organizației
- Să se implice în ajustarea salariilor la inflație și la creșterea productivității organizației
- Să aducă în atenția patronatului aspectele integrate recent în legislație privind salarizarea, normarea muncii, egalitatea
- Să își formeze liderii de sindicat pe teme privind:
 - evaluarea posturilor
 - cercetări privind opiniile angajaților despre salarii și echitatea tratamentului
 - cercetări interne organizației în care se utilizează și analizează indicatori cu relevanță pentru situația femeilor și cea a bărbaților
 - sisteme de recompensare a angajaților
 - plata în acord cu performanța angajaților
- Să propună managementului/patronatului dezvoltarea unei echipe de lucru care să analizeze sistemul de salarizare existent din perspectiva principiului plății egale pentru muncă de valoare egală.

Reforma pensiilor

- Colaborarea cu instituțiile publice pentru a asigura îmbunătățirea cadrului de aplicare a reformei pensiilor pentru prevenirea inegalităților între femei și bărbați și pentru îndeplinirea obiectivelor sociale ale sistemului de pensii
- asigurarea unui trai decent după retragerea din viața activă, pentru toata lumea
- Oferirea de informații, la nivel de unitate despre cum se aplică reforma pensiilor în cazul fiecărui angajat
- Implicarea Comisiilor de Femei ale confederațiilor sindicale în oferirea de informare și asistență tuturor femeilor aflate în grupul țintă al reformei.



SCANDALUL COMPANIEI PEPSICO DIN POLONIA - rolul sindicatelor

Faptele: 8 femei care lucrau la fabrica aparținând companiei PEPSICO de lângă Varșovia s-au plâns că sunt hărțuite sexual de către supervisorul lor, într-o discuție informală, în pauza de prânz. Cineva a auzit discuția și a povestit despre aceasta conducerii.

29 decembrie 2004 - cele 8 femei sunt chemate în biroul supervisorului, unde se afla și managerul de resurse umane. Pe birou erau 2 documente: primul reprezenta un document de demisie cu o compensație (echivalentul a 3 salarii), iar cel de-al doilea, concedierea pe motiv de neglijență în serviciu. Femeile sunt puse să aleagă documentul pe care să-l semneze. 6 dintre ele au semnat demisia și au fost obligate să părăsească imediat fabrica, fără a vorbi cu alți angajați. Celelalte două sunt concediate pe loc. Evenimentele se întâmplă în ziua în care reprezentantul sindicatului Solidaritatea nu este la fabrică.

30 decembrie 2004 - cele 8 femei se întâlnesc cu liderul de sindicat, care le sfătuiește să facă o plângere scrisă către sindicat.

5 ianuarie 2005 - este depusă plângerea la Tribunalul Muncii.

7 ianuarie 2005 - reprezentanții sindicatului Solidaritatea se întâlnesc cu conducerea fabricii, sperând ca prin negociere să convingă compania să își asume responsabilitatea, să investigheze cazul și să reangajeze cele 8 femei. Conducerea refuză, justificând concedierile prin motive false (absențe nemotivate și lipsă de eficiență), în condițiile în care cele 2 angajate primiseră compensații pentru buna performanță. La întâlnire participă și un jurnalist, prezentat drept expert al sindicatului

8 ianuarie 2005 - cazul apare în presă și beneficiază de o acoperire uriașă

11 ianuarie 2005 - sindicatul informează Procuratura, care deschide un dosar de cercetare a supervisorului acuzat de hărțuire sexuală și a managerului de resurse umane

21 februarie 2005 - supervisorul acuzat de hărțuire sexuală este arestat, dar compania continuă să îi plătească salariul și să îi susțină financiar apărarea legală. Femeile nu primesc nici slujbele înapoi, nici compensații.

martie 2005 - Sindicatul Solidaritatea inițiază o petiție în sprijinul femeilor, petiție semnată de 180.000 de persoane.

mai 2005 - are loc un marș de protest în Varșovia, dar compania PepsiCo refuză în continuare să își asume răspunderea.

ianie 2005 - IUF (Uniunea Internațională a Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Produselor Alimentare, Agriculturii, Hotelurilor, Restaurantelor, Cateringului, Tutunului și Băuturilor Alcoolice), decide să folosească toate mijloacele ca să facă cunoscut peste tot în lume eșecul PEPSICO în protejarea drepturilor angajaților săi. Astfel, este trimisă o scrisoare către Președintele Consiliului de Administrație al PEPSICO din SUA și, individual, fiecărui membru al Consiliului Director.

18 iulie 2005 - răspunsul companiei arată că nu este dispusă să sprijine realmente demersul femeilor hărțuite:

„Avem politici scrise care interzic orice fel de hărțuire a angajaților.

Avem mecanisme prin care angajații pot reclama astfel de situații și niciunul dintre angajații din Polonia nu a utilizat aceste instrumente.

Realizăm periodic cercetări care urmăresc să măsoare satisfacția angajaților și, în cazul fabricii din Polonia, nu au apărut niciun fel de îngrijorări legate de hărțuire”.

În realitate, mecanismele la care face referire răspunsul PEPSICO constau într-o cutie în care angajații își pot depune observațiile sau plângerile și care este plasată lângă peretele de sticlă al biroului managerului.

decembrie 2005 - scrisoare adresată de către IUF Primului Ministru al Poloniei.

martie 2006 - reprezentanții IUF adresează o nouă scrisoare de sesizare președintelui PEPSICO.

29 martie 2006 - scrisoarea președintelui PEPSICO reia argumentele din răspunsul dat cu un an în urmă și adaugă că reprezentanții companiei au colaborat cu autoritățile locale, care investighează cazul și așteaptă finalizarea anchetei.

28 aprilie 2006 - IUF depune o plângere împotriva PEPSICO International pentru încălcarea Ghidului OECD (Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare) pentru Companiile Multinaționale, cerând o întâlnire între reprezentanții PepsiCo Polonia, PepsiCo International, Sindicatul polonez



Solidaritatea, IUF și Guvernul Poloniei, pentru a facilita obținerea unei rezoluții satisfăcătoare la această situație.

Reprezentanții IUF cer companiei PEPSICO să pună la punct mecanisme reale și credibile pentru a preveni și sancționa hărțuirea sexuală la locul de muncă, incluzând și cursuri de formare pentru toți angajații, în colaborare cu structurile guvernamentale și cu sindicatul.

Carta CES (Confederația Europeană a Sindicatelor) privind includerea dimensiunii de gen în sindicate

Cu ocazia Congresului CES de la Sevilla (mai 2007), a fost adoptată Carta privind includerea dimensiunii de gen în sindicate și s-a făcut apel la un angajament mai puternic pentru a respecta într-un mod superior planurile precedente privind egalitatea de gen.

Un subiect de dezbateră a fost construit și în jurul măsurilor urgente care trebuie luate pentru eliminarea diferențelor importante existente între reprezentarea bărbaților și a femeilor la toate nivelele în cadrul procesului politic de luare a deciziilor și includerea dimensiunii de gen în ansamblul proceselor politice și decizionale în interesul bărbaților, al femeilor și al viitorului mișcării sindicale.

«CES nu poate tolera creșterea permanentă a nivelului de sărăcie și inegalitate între Statele membre ale UE și în cadrul acestora și a inegalităților între femei și bărbați», a declarat secretarul general al CES, John Monks. Congresul CES și-a fixat drept obiectiv salarii mai mari și o piață europeană a muncii care să acorde fiecăruia un tratament echitabil.

Bune practici în sindicatele din MAREA BRITANIE

În domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați, sindicatele și confederațiile sindicale din Marea Britanie au o abordare complexă, manifestată adesea prin luări de poziție, campanii de sensibilizare, conferințe și colaborări cu sectoarele guvernamentale, non-guvernamentale și cu patronatele, în ceea ce privește:



- plata egală pentru muncă egală și pentru muncă de valoare egală -

În ceea ce privește plata egală pentru munca egală sau de valoare egală, studii efectuate anterior anului 2001 indicau existența unei diferențe salariale între femei și bărbați cu valori între 1.8% și 26%. În 2001, confederația sindicală TUC (Congresul Sindicatelor) a inițiat un proiect menit să conducă la diminuarea acestor diferențe salariale, în cadrul căruia 400 de persoane au fost instruite și au devenit experte în problematica plății egale. Aceste persoane, ulterior procesului de instruire, au cooperat cu angajatori diverși, pentru a găsi cele mai bune soluții în vederea eliminării discriminărilor salariale. La un an după implementare, rezultatele proiectului au fost măsurate și evaluate, iar concluzia a fost că peste 50% dintre angajatorii vizați lucrau împreună cu experții formați de TUC și făcuseră progrese vizibile în identificarea de soluții viabile pentru reducerea diferențelor salariale dintre bărbați și femei. În urma unui chestionar aplicat angajatorilor implicați în proiect, aceștia au declarat că văd acum problema plății egale dintr-o perspectivă mult mai largă, că acest fapt se datorează cooperării cu sindicatele și că presiunea sindicatelor a avut un rol foarte important în schimbarea atitudinii lor față de această situație existentă pe piața muncii.

- violența în familie și efectele acesteia la locul de muncă -

În anul 2003, la nivel guvernamental a fost publicat un document care detalia propunerea oficială de amendare a legislației relevante în domeniul violenței



în familie. Confederațiile sindicale au considerat că pot aduce o contribuție importantă la formularea unei legislații superioare în domeniu, furnizând, printre altele, date concrete cu privire la situațiile particulare ale membrilor/membrelor de sindicat din perspectiva actelor de violență în familie la care aceștia/acestea ar putea fi supuși/supuse. Astfel, a fost elaborat și distribuit un chestionar în cadrul TUC, chestionar care a rezultat în concluzii precum:

- **51% dintre persoanele care au răspuns la chestionar au fost/sunt victime ale violenței în familie;**
- **88% dintre persoanele care au răspuns la chestionar sunt femei și numai 12% bărbați; 92% dintre persoanele care s-au declarat victime ale violenței în familie sunt femei;**
- **59% dintre persoanele victime ale violenței în familie au copii, iar în 44% dintre cazuri copiii au fost prezenți la situația de violență în familie;**
- **46% dintre persoanele victime ale violenței în familie au declarat că situația de violență le-a afectat capacitatea de muncă, iar 49% dintre aceste persoane au declarat că au absentat de la lucru în perioada de “vindecare”.**

Chestionarul elaborat și interpretat în cadrul TUC se constituie într-un indicator relevant pentru experiențele membrilor/membrelor de sindicat din perspectiva violenței în familie. Această inițiativă în domeniu nu este singulară, ci vine în completarea unor publicații deja editate de TUC, precum “Să rupem tăcerea în ceea ce privește violența în familie!” (2002) sau “Violența în familie: ghid pentru locul de muncă” (2002). Această ultimă publicație se adresează angajatorilor și reprezentanților/telor sindicatelor care doresc să implementeze la locul de muncă politici speciale referitoare la violența în familie și le indică acestora o parte dintre efectele multiple pe care fenomenul de violență le poate avea asupra activității de lucru a victimelor. Confederația sindicală consideră că, pentru multe persoane care sunt supuse violenței în familie, locul de muncă poate fi acel spațiu sigur, în care pot avea acces liber la informații privind situația în care se află. În plus, TUC crede că angajatorii și sindicatele pot juca un rol extrem de important în a oferi suport victimelor și în a descuraja explicit violența în familie și diversele prejudecăți asociate acestora.

- impulsionează femeile de a deveni membre de sindicat, instruirea lor în domenii de interes și încurajarea acestora de a candida la poziții de decizie în viața publică -



Pentru a crește numărul femeilor-membre, sindicatele organizează întâlniri sau sesiuni de informare care aduc în discuție probleme de interes larg pentru femei: protecția maternității, indemnizația și concediul de maternitate și de îngrijire și creștere a copilului, hărțuirea sexuală.

Pentru a avea un număr reprezentativ de femei în poziții de conducere, sindicatele adaugă la procesul electoral, bazat pe principiul reprezentării proporționale, măsurile informale complementare, precum organizarea de sesiuni de formare adresate exclusiv femeilor. În ceea ce privește participarea la sesiuni de instruire, o măsură specială luată pentru femeile cu responsabilități familiale care nu au posibilitatea de participare fizică la aceste sesiuni, constă în organizarea de sesiuni de formare la distanță.

- maternitatea, îngrijirea și creșterea copilului, concediul de paternitate și implicarea tatălui în creșterea și educarea copilului, sprijinirea persoanelor cu copii în dezvoltarea continuă a carierei

Odată cu schimbarea legislației, în anul 2003, noi drepturi au fost acordate persoanelor cu copii care lucrează, precum și adolescenților angajați. TUC a oferit tuturor acestora posibilitatea de a-și cunoaște drepturile, prin elaborarea unei serii de broșuri, disponibile pe web site-ul “Lucrează Inteligent” sau prin telefon, la linia specială “Cunoaște-ți drepturile!”.

Web site-ul (www.worksmart.org.uk) conține informații esențiale legate de drepturile angajaților la locul de muncă, sănătatea la locul de muncă, integrarea în sistemul de pensii, alegerea sindicatului potrivit etc.



Bune practici în sindicatele din FRANȚA

Pentru a atrage femei membre și pentru a le face vizibile în cadrul sindicatului, confederațiile sindicale din Franța au luat măsuri speciale pentru a se asigura că există o reprezentare de 30% a acestora în fiecare comisie importantă, precum și în echipele de negociere.

Bune practici în sindicatele din LETONIA

Una dintre marile confederații sindicale letoniene oferă asigurări speciale de sănătate pentru femei, consultații medicale pentru probleme specifice, indemnizații suplimentare de maternitate și creștere a copilului.

Bune practici în sindicatele din POLONIA

Confederațiile sindicale implementează diverse măsuri de promovare a solidarității între membrii și membrele de sindicat, printre care campanii și sesiuni de formare pentru sensibilizarea acestora la problematica de gen, postere tematice și articole în mass media.

Bune practici în sindicatele din SUA

Cel mai mare proces de discriminare pe criteriul de sex din istoria SUA a aparut în februarie 2007, după ce un tribunal american a decis că peste un milion și jumătate de femei se pot constitui ca parte vătămată într-un proces intentat companiei Wal-Mart, pentru discriminare salarială și discriminare la promovare.

Wal-Mart este cel mai mare lanț de magazine din lume și cel mai mare angajator din Statele Unite. Șapte angajate au decis să dea în judecată compania, afirmând că au fost plătite mai puțin și că nu au fost promovate pentru că sunt femei.

Curtea de apel din San Francisco a decis să permită deschiderea unui proces colectiv, ceea ce permite tuturor femeilor care au lucrat pentru Wal-Mart, din 1998 până în 2007, să se alăture acțiunii înaintată în instanță.

Acuzarea afirmă că Wal-Mart plătește femeile cu 10-15% mai puțin decât îi plătește pe bărbați, subliniind și că, deși două treimi din angajații companiei sunt femei, ele reprezintă doar o treime dintre angajații promovați.



CE AU FĂCUT SINDICATELE?

CAMPANIE PENTRU SENSIBILIZAREA PUBLICULUI DIN STATELE UNITE. SINDICATUL DUMNEAVOASTRA VA ADRESEAZA UN MESAJ IMPORTANT ÎNAINTE SA VA FACETI CUMPARATURILE LA WAL-MART, TREBUIE SA CUNOASTETI FAPTELE

Cea mai mare entitate din domeniul vânzărilor la nivel mondial, Wal-Mart, fixează standardele pentru piața muncii americană, iar aceste standarde înseamnă salarii mici, beneficii puține și tratamente abuzive aplicate salariaților, pe care familiile din clasa muncitoare nu le pot tolera. Vă rugăm să citiți următoarele fapte, înainte de a merge la cumpărături.

Salarii mici: Pentru angajații cu normă întreagă, Wal-Mart plătește salarii medii care condamnă o familie de patru persoane la sărăcie. (Center for Strategic Research, AFL-CIO, BusinessWeek, 10/6/03)

Pe gratis: Mii de cazuri care au în spate probe acuză compania că a forțat sute de mii de muncitori să facă ore suplimentare pe gratis. (U.S. Securities and Exchange Commission)

Beneficii puține: Din cauza perioadelor lungi de așteptare și a costurilor ridicate, mai puțin de jumătate dintre angajații Wal-Mart sunt încadrați în planul de sănătate al companiei. Wal-Mart îi folosește în mod deliberat pe angajați mai puțin de 32 de ore pe săptămână, pentru ca aceștia să nu fie eligibili pentru planul de sănătate. (2004 Wal-Mart Associate Guide; www.walmartfacts.com, Open Enrollment News, 9/03)

Poveri pe umerii contribuabililor: Salariile mici și beneficiile puținele acordate de Wal-Mart constrâng mulți angajați să se bazeze pe sistemul public de



asistență. Contribuabilii scot din buzunar aproximativ 420.750 de dolari pe an pentru a plăti programe de asistență publică pentru fiecare magazin Wal-Mart cu 200 de angajați, deoarece adeseori aceștia nu își permit să plătească asigurări medicale sau hrana pentru copii. (University of California Berkeley Center for Labour Research and Education, 8/04)

Discriminare: La Wal-Mart, o femeie câștigă în medie cu 5000 de dolari pe an mai puțin decât un bărbat, deși fac aceeași muncă. Aproximativ 1, 6 milioane de femei sunt eligibile pentru a intenta un proces colectiv companiei Wal-Mart, cu cap de acuzare discriminarea. De asemenea, Wal-Mart a trebuie să plătească sute de mii de dolari pentru angajații care au fost discriminați rasial. (University of California Berkeley Center for Labour Research and Education, 8/04)

Distrugerea locurilor de muncă din Statele Unite: Incercând să stoarcă cele mai mici prețuri de la furnizori, Wal-Mart îi forțează pe aceștia să își mute departamentele și posturile în țări unde forța de muncă este mai ieftină, cum este China. Doar în 2004, Wal-Mart a cumpărat bunuri de pe piața chineză în valoare de 18 miliarde de dolari. (San Francisco Chronicle, 12/29/04; The Washington Post, 2/13/04; PBS "Frontline", "Is Wal-Mart Good for America?", 11/16/04; China Business Weekly, 11/29/04)

Sabotarea sindicatelor: Wal-Mart se luptă să mențină salariile și beneficiile la un nivel scăzut, contracarând tentativele angajaților de a forma sindicate. În 2005, compania a preferat să închidă un magazin din Quebec, decât să negocieze cu angajații, care au format un sindicat. (www.washingtonpost.com, 4/14/05)

Munca juvenilă: Recent, Wal-Mart a acceptat să plătească 135.540 dolari pentru a "stinge" acuzațiile federale care i s-au adus pentru încălcarea codului muncii, întrucât angajații adolescenți din cadrul companiei erau obligați să folosească echipamente cu grad mare de risc, cum ar fi ferăstrău electric, autoîncărcător cu furcă și ghilotine pentru hârtie. (The New York Times, 2/12/05)

Își poate sau nu Wal-Mart permite să procedeze mai bine de-atât? Cu siguranță, da! Wal-Mart este cel mai mare angajator privat din Statele Unite, cu un profit de 10, 4 miliarde de dolari în 2004. În același an, președintele

executiv al Wal-Mart, Leo Scott, a primit un pachet salarial de 22, 9 milioane de dolari.

VA RUGAM SA DATI ACESTE INFORMATII PRIETENILOR SI FAMILIEI DUMNEAVOASTRA.



Pentru mai multe informații, vă rugăm să vizitați www.WalMartCostsYou.com

Bune practici ale sindicatelor din ROMÂNIA

BNS – Blocul Național Sindical (www.bns.ro), Confederația Națională Sindicală „Cartel ALFA” (www.cartel-alfa.ro) și Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România - Frăția (www.cnslr-fratia.ro) s-au implicat activ, ca parteneri, în susținerea proiectului și a campaniei „E șansa ta să te implici, pentru o piață a muncii fără discriminări!”, inițiat și implementat de CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate.

În cadrul proiectului, persoane desemnate la nivel central din cele trei confederații au oferit informații importante în legătură cu acțiunile întreprinse până în prezent în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați și a nediscriminării de gen pe piața muncii și au participat la construirea și aplicarea unui chestionar de analiză a nevoilor reprezentanților sindicatelor din zona Moldovei în aceste domenii.

În cadrul aceluiași proiect, reprezentanți ai celor trei confederații din zona Moldovei (Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava, Vaslui) au participat la cursul de formare „Cum gestionăm eficient cazurile de discriminare pe piața muncii”, organizat de CPE.

CUM GESTIONĂM EFICIENT CAZURILE DE
DISCRIMINARE LA LOCUL DE MUNCĂ

CAPITOLUL 4: CE POT FACE SINDICATELE PENTRU A GESTIONA
EFICIENT CAZURILE DE DISCRIMINARE DE PE PIAȚA MUNCII?





Capitolul 5:

Ce pot face organizațiile neguvernamentale pentru a gestiona eficient cazurile de discriminare de pe piața muncii?

Organizațiile neguvernamentale sunt actori ai societății civile cu rol esențial în dezvoltarea societății, respectarea democrației și a egalității de șanse și realizarea unei bune guvernări.

Rolurile ONGurilor ca instrumente ale societății civile în lupta împotriva discriminării:

- Asigurarea mijloacelor pentru exprimarea și rezolvarea directă a nevoilor persoanelor discriminate
- Promovarea diversității și egalității în societate
- Sprijinirea persoanelor discriminate în procesul accesului în justiție
- Stabilirea mecanismelor de influențare a procesului de luare a deciziilor
- Promovarea și facilitarea includerii non-discriminării și tratamentului egal în adoptarea legilor și politicilor publice și menținerea problematicii pe agenda politică, prin oferirea de consiliere competentă, bazată pe cercetări și expertiză proprie
- Motivarea autorităților și a corporațiilor în a acționa împotriva discriminării
- Monitorizarea, colectarea de date și denunțarea cazurilor de discriminare. ONG-urile pot acționa ca un “câine de pază” vigilent, atrăgând atenția acolo unde guvernul și/sau companiile sunt implicate în politici, practici și acțiuni discriminatorii sau nu se achită de obligațiile proprii privind combaterea discriminării sau acolo unde acestea au nevoie să-și îmbunătățească performanța. Pentru a-și îndeplini acest rol, ONG-urile trebuie să folosească instrumente ca advocacy, lobby, negocierea etc.
- Oferirea de consiliere profesională specializată structurilor guvernamentale în domeniul egalității de șanse și nondiscriminării
- Supunerea la presiuni a statului pentru a ratifica instrumente internaționale care să permită organizațiilor internaționale să urmărească practicile guvernamentale
- Trimiterea către structurile naționale și internaționale de informații vitale și sigure pe care acestea să le folosească în examinarea situației la nivel național privind discriminarea
- Acționarea, când este cazul, în parteneriat cu autoritățile, pentru a atinge scopuri și obiective comune

- Acționarea, când este cazul, împotriva autorităților, dacă acestea promovează politici contrare obiectivelor privind egalitatea și nediscriminarea.

Ce prevede legea?

Organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului sau care au interes legitim în promovarea egalității de șanse pentru femei și bărbați și în combaterea discriminării au, la cererea persoanelor discriminate, calitate procesuală activă în justiție și pot asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

Ce pot face concret organizațiile neguvernamentale pentru prevenirea și gestionarea situațiilor de discriminare?

INSTRUMENTE principale de lucru pentru combaterea discriminării la îndemâna ONG-urilor:

- Campanii - lobby /advocacy, conștientizare/informare, mass media
- Legale - consiliere și reprezentare în justiție
- Resurse informaționale - studii, cercetări, rapoarte, publicații, baze de date, pagini web etc.
- Rețele și alianțe
- Expertiză - instruire/formare și consultanță
- Strângere de fonduri



CAMPANII

- de lobby și advocacy, îndreptate către factorii de decizie, opinia publică, mass media, pentru schimbare, ca răspuns la o problemă identificată sau pentru dezvoltarea cadrului normativ
- de conștientizare și informare a opiniei publice în general sau a anumitor grupuri țintă cu privire la situații de discriminare

Campanii adresate mediului politic (politicieni, autorități centrale sau locale, alți factori de decizie):

- ONG-urile pot pleda pentru adoptarea de noi legi, pentru schimbarea/îmbunătățirea legislației existente, pentru modificarea unor prevederi/practici discriminatorii

- ONG-urile trebuie să informeze autoritățile responsabile cu privire la tema pentru care pledează
- ONG-urile trebuie să-și facă cunoscute opiniile cu privire la proiectele de legi sau legile în vigoare și să solicite autorităților publice să-și facă datoria

Campanii adresate opiniei publice:

- Opinia publică este un instrument puternic de promovare a obiectivelor campaniei, deci este important ca aceasta să se desfășoare public
- Este necesar ca opinia publică să fie permanent informată în legătură cu obiectivele și activitățile campaniei, într-un mod profesionist, bazat pe informații corecte și prezentate astfel încât să capteze interesul publicului. Dacă acesta rămâne neinteresat de subiect, campania nu are eficiență.

Campanii prin mass media:

- Colaborarea ONG-urilor cu mass media este esențială, media fiind cel mai puternic mijloc de influențare și conștientizare a opiniei publice
- ONG-urile trebuie să își creeze o bază de date cu jurnaliști (radio, TV, presă scrisă, media de pe internet) și să mențină o legătură permanentă cu aceștia, să transmită comunicate de presă și să realizeze campanii pe teme legate de egalitate de șanse și nediscriminare
- ONG-urile pot folosi mass media pentru diseminarea informațiilor relevante, prin transmiterea de comunicate de presă, organizarea de conferințe de presă, invitații de participare la diferite evenimente și cursuri de pregătire,

trimiterea de scrisori către ziare cu scopul de a fi publicate, identificarea unor ziariști care se ocupă cu probleme legate de discriminare și informarea lor cu regularitate asupra aspectelor relevante din domeniu, efectuarea de monitorizări media pentru a detecta informații incorecte, imagini discriminatorii sau stereotipuri, urmată de colaborarea cu mass media pentru eliminarea acestora.



EXPERTIZĂ - INSTRUIRE/FORMARE ȘI CONSULTANȚĂ

- Organizarea de cursuri de informare și instruire, seminarii și grupuri de lucru pe tema egalității de șanse și nediscriminării. Acestea pot fi adresate unui număr mare de grupuri țintă (membri sindicali, polițiști, jurnaliști, elevi, autorități publice locale, avocați, judecători, procurori, angajatori, prestatori de servicii etc.) și trebuie adaptate în funcție de acestea. ONG-ul trebuie să aibă expertiza necesară pentru a desfășura cursuri și abilități de producere a unor materiale de training profesionale.
- Oferirea de consultanță și asistență persoanelor aflate în situații de discriminare.





REPREZENTAREA ÎN JUSTIȚIE a persoanelor discriminate, la cererea acestora și oferirea de consiliere persoanelor interesate.

Bune practici ale unor organizații neguvernamentale



Caz D.Z împotriva Distrigaz SUD

Situația de fapt: Hărțuire pe criteriul orientării sexuale în raporturile dintre un client și angajații unei firme prestatoare de servicii publice (distribuție de gaz). Presupunere ca victima ar avea o anumită orientare sexuală.

ONGuri implicate: În fața CNCD - ACCEPT (D.Z. este angajatul ACCEPT) și CRJ (amicus curiae la CNCD pe 2 probleme juridice).

Pași concreți făcuți de organizații: Sesizare la CNCD. Mandat de reprezentare cu victima pentru acțiunea în despăgubiri civile (daune morale). Angajarea unui avocat care să asiste și să reprezinte în instanță și la CNCD. Comunicat de presa și apariții publice în urma obținerii soluției din partea instanței de fond. Prezentarea cazului către alte organizații, chiar europene, pentru a fi folosit ca model la nivel UE și în strategia de lobby pentru adoptarea unei directive în domeniul extinderii protecției împotriva discriminării la nivel UE și în domeniul accesului la bunuri și servicii pe criteriul orientare sexuală și celelalte criterii din Directiva 2000/78/EC. Instituția care a dat soluția și soluția dată: Judecătoria Sector 1 București - admite în parte cererea. Acordă despăgubiri pentru daune morale în cuantum de 1000 euro. Respinge cererile referitoare la luarea de măsuri la nivelul companiei în cauza pentru introducerea în ROI a unor prevederi nediscriminatorii și organizarea de sesiuni de informare pentru angajați pe motiv că acestea sunt lipsite de interes - interesul nu mai este actual, deoarece compania a făcut demersurile de reglementare și informare. În prezent, cauza este în recurs la Tribunalul București.

Caz TAROM

Situația de fapt: În 2005, TAROM emite o ofertă specială de Ziua Îndrăgostiților/Dragobete, în care exclude persoanele de orientare

homosexuală. E.F. testează oferta respectivă și este respins. Pași concreți făcuți de organizații: Domnul E.F face sesizare la CNCD. ACCEPT și CRJ îl reprezintă în fața CNCD. Mediatizarea soluției CNCD.



Instituția care a dat soluția și soluția dată: CNCD decide că este discriminare pe criteriul orientării sexuale și dă o amendă de 10 milioane lei vechi TAROM.

RESURSE INFORMAȚIONALE

- Realizarea și prezentarea de materiale informative tipărite sau audio-video: cercetări, studii, rapoarte, ghiduri, broșuri, pliante, afișe, clipuri TV, spoturi audio, panouri, bannere etc.
- Este indicat ca fiecare ONG să aibă propria pagina web

Moduri de realizare și utilitatea cercetărilor

- pot sta la baza unor campanii
- trebuie să fie realizate la standarde profesionale înalte
- ONGurile care nu dețin abilități de realizare a unor cercetări nu ar trebui să se angajeze în astfel de proiecte, ci trebuie să subcontracteze cercetarea unor experți pe probleme de discriminare și/sau experți specializați în domeniul cercetării sociale
- cercetările de calitate îndeolnică pot dăuna atât ONGului, cât și cauzei respective
- modalități utile de colectare de informații sunt și realizarea de investigații asupra conștientizării și analizele statistice, prin folosirea chestionarelor
- pe baza cercetărilor, ONGurile pot compila și produce rapoarte de cercetare sau scurte investigații pe studii de caz, publicații cu politici publice, buletine informative periodice, rezumate statistice etc., pe care să le facă accesibile prin diferite mijloace - publicare, website etc.
- ONG-urile pot realiza și trimite informații periodice prin poșta electronică sau tradițională celor din baza de date, prin care se fac publice propriile cercetări și date statistice
- ONG-urile pot dezvolta proiecte pilot utilizând informațiile obținute prin cercetări



CAPITOLUL 5: CE POT FACE ORGANIZAȚIILE NEGUVERNAMENTALE
PENTRU A GESTIONA EFICIENT CAZURILE DE DISCRIMINARE DE PE PIAȚA MUNCII?

- Dezvoltarea unei baze de date cu informații-resursă în domeniul prevenirii și combaterii situațiilor de discriminare pe piața muncii (cercetări, date statistice, instituții cu responsabilități, studii de caz etc.)
- Crearea de pagini web dedicate, forumuri și liste de discuții electronice

REȚELE ȘI COALIȚII de organizații neguvernamentale axate pe această problematică.

- Utile pentru creșterea puterii participării ONGurilor în societatea civilă, susținerea și promovarea problematicii egalității și nediscriminării, transfer de informații, resurse și experiențe, presiuni pentru influențarea politicilor sociale, sprijin interorganizațional, număr mare de contacte, impact crescut al acțiunilor etc. Acestea pot ajuta la reducerea prejudecăților în societate, favorizând egalitatea
- În construirea de rețele este foarte important ca ONGurile să aibă o bază de date actualizată cu contacte utile și să interacționeze și comunice cu grupurile țintă, sindicate, universități, grupuri profesionale și forumuri relevante, alte organizații care împărtășesc aceleași obiective în combaterea discriminării sau în alte domenii conexe
- ONGurile pot invita alte organizații la propriile seminarii și evenimente pe care le organizează, pot face întâlniri pentru schimburi de informații, în cadrul cărora se pot pune de acord asupra obiectivelor comune și pot face planuri privind realizarea de campanii și activități de lobby și advocacy. Pe de altă parte, lucrul în echipă ajută la evitarea duplicării acțiunilor în același domeniu, aspect foarte important mai ales în cazul în care organizațiile sunt în competiție pentru aceleași fonduri.

STRÂNGEREA DE FONDURI din diverse surse pentru desfășurarea de activități privind egalitatea de șanse și nediscriminarea.**Ce avantaje au ONG-urile?**

- se mobilizează și inițiază schimbarea rapid, comparativ cu structurile instituționale publice
- resurse diversificate (umane, materiale, expertiză)
- oferă servicii educaționale specializate și formatori instruiți

De ce are nevoie un ONG pentru a-și îndeplini rolul?

- Resurse umane
- Abilități
- Cunoștințe
- Expertiză
- Deschidere (față de membrii proprii și față de public)
- Transparență
- Spirit de colaborare (cu alte ONG-uri care operează în arii adiacente, precum și cu alte instituții)
- Responsabilitate
- Finanțare
- Atitudini nediscriminatorii în interiorul propriei organizații

Este indicat ca ONG-urile să evalueze abilitățile personalului din cadrul organizației, pentru a stabili ce aptitudini să își dezvolte pentru a atinge obiectivele organizației privind combaterea discriminării.

Abilități necesare membrilor ONG-urilor (nu toate sunt necesare tuturor ONGurilor):

- juridice
- de mediere
- de consiliere
- de predare/formare
- dezvoltare de relații interpersonale
- comunicare/relații publice
- lingvistice (pentru a dezvolta relații internaționale și a se informa din surse internaționale)
- de marketing
- de strângere de fonduri
- de IT
- experiență de lucru cu media
- familiarizare cu procesul politic



Dacă ONG-urile nu au aceste abilități pot să:

- recruteze noi angajați
- recruteze voluntari cu abilitățile necesare
- folosească contactele cu alte ONG-uri pentru instruire, asistență, schimb de experiență
- abordeze finanțatori care alocă fonduri pentru dezvoltare organizațională prin creșterea expertizei și capacității personalului organizației.

Ce obstacole pot întâlni ONG-urile și cum pot fi acestea înlăturate?

- Lipsa reputației pentru a participa la dezbateri politice relevante. ONG-urile trebuie să se asigure că au informat persoanele sau organizațiile care au reputație.
- Afilierea la instituțiile statului sau la un anumit partid politic amenință imparțialitatea unui ONG. O organizație neguvernamentală trebuie să fie atentă la îmbrățișarea unei cauze și să nu fie afiliată unui partid politic.
- Un slab management organizațional și financiar sau de IT poate afecta eficiența activităților. ONG-urile trebuie să fie conștiente de importanța unui bun management organizațional și financiar. Acestea trebuie să obțină servicii calificate sau training adecvat în acest sens.
- Lipsa fondurilor sau resurse financiare limitate, lipsa informațiilor privind accesarea finanțărilor disponibile la nivel național și internațional. ONG-urile trebuie să contacteze potențialii donatori pentru a identifica surse de finanțare potrivite.
- Impozitarea sau alte legi relevante ale țării donatorului sau a primitorului care ar putea să nu fie în favoarea ONG-urilor.
- Lipsa unui parteneriat eficient între ONG și autoritățile publice. Autoritățile statului, comunitatea de afaceri și ONG-urile trebuie să se comporte ca parteneri cu rol distinct și vital în abordarea unor aspecte importante din sfera socială. Autoritățile adoptă prevederi și politici de la care pot pleca acțiunile ONG-urilor, iar companiile private pot oferi “know-how”, resurse, asistență tehnică, în timp ce ONG-urile oferă cunoștințele practice, relațiile și rețelele necesare.

- Sub-utilizarea potențialului de suport din partea sectorului de afaceri. ONG-urile pot să se implice în parteneriate și colaborări cu sectorul de afaceri, pentru a adresa probleme cheie la nivel social.
- Incapacitatea de a ajunge la anumite segmente din comunitate, din cauza barierelor culturale, de limbă. Este indicat ca ONG-urile să aibă personal divers, cu instruire în problematica egalității și non-discriminării, inclusiv în ce privește istoria excluderilor și discriminărilor împotriva anumitor grupuri din comunitate și, atunci când este necesar, competențe lingvistice speciale.
- Un management sau practici de angajare defectuoase (absența unei infrastructuri organizate, a unei ierarhii și a unui sistem managerial adecvat) duc la ineficiența muncii și scad potențialul organizației. Acestea se pot datora unor factori precum: lipsa finanțărilor, a resurselor, a timpului, fluctuația personalului etc. Situația poate fi îndreptată prin stabilirea unor atribuții manageriale, instruire specifică în probleme de management, dezvoltarea unui sistem administrativ intern și revizuirea periodică a problemelor administrative și a celor privind relațiile de muncă.
- Un management slab al cunoștințelor, în sensul în care organizațiile, deși dețin cantități mari de informații foarte importante, acestea nu sunt înregistrate la nivelul organizației, ci sunt deținute numai de anumite persoane. Atunci când acestea sunt plecate, organizația nu este capabilă să le înlocuiască, iar dacă părăsesc organizația, organizația se poate confrunta cu un vid informațional. De aceea, ONG-urile trebuie să fie riguroase în stabilirea unor sisteme de înregistrare a informației, astfel încât fiecare membru al organizației să aibă acces la ea, fie prin informări săptămânale cu prezentă obligatorie, fie printr-un sistem de înregistrări, rapoarte cu privire la rezultatele întâlnirilor și evenimentelor importante.

BUNE PRACTICI din activitatea organizațiilor neguvernamentale în domeniul egalității de șanse și nediscriminării**ONG****Centrul pentru Resurse Juridice (București)****PROIECT/EVENIMENT**

Seminar național asupra rolului ONG-urilor și sindicatelor din România în combaterea discriminării pe motive de: rasă sau origine etnică, vârstă, dizabilitate, religie sau conștiință și orientare sexuală

SCOP/OBIECTIVE

Dezvoltarea capacității societății civile care se ocupă cu antidiscriminarea

ACTIVITĂȚI/REZULTATE

Aspecte vizate: discriminarea, creșterea conștientizării, dialogul cu guvernul, asistența acordată victimelor și preluarea de cazuri în justiție.

ONG**Centrul pentru Resurse Juridice și CPE (București)****PROIECT/EVENIMENT**

“Nu discrimina, luptă pentru diversitate! - Angajat/ă european/ă=Angajat/ă egal/ă!”

SCOP/OBIECTIVE

Îmbunătățirea aplicării principiului nediscriminării și egalității de șanse, inclusiv a egalității de șanse pentru bărbați și femei în raporturile de muncă.

Grupul țintă: angajatori, angajați și autorități publice

ACTIVITĂȚI/REZULTATE

Cercetare calitativă asupra percepției discriminării

în raporturile de muncă

Materiale informative

Campanie de informare

Curs de formare privind măsuri și politici non-discriminatorii

ONG**Fundația PRO-WOMEN (Iași)****PROIECT/EVENIMENT**

Proiect Centrul de Consiliere pentru Femei Șomere

SCOP/OBIECTIVE

Grupul țintă: femeii șomere

ACTIVITĂȚI/REZULTATE

Consultanță juridică privind legislația în domeniul muncii, drepturile ca angajate și ca femei, etc.

ONG**Fundația PRO-WOMEN (Iași)****PROIECT/EVENIMENT**

Studiu sociologic: Egalitatea de șanse pe piața muncii din municipiul Iași

SCOP/OBIECTIVE

Analiza opiniilor persoanelor cu statut de angajat din municipiul Iași referitoare la discriminarea pe piața muncii (600 subiecți)

ACTIVITĂȚI/REZULTATE

Cercetare sociologică privind modul în care discriminarea pe piața muncii este percepută de către angajați

ONG**Fundația PRO-WOMEN (Iași)****PROIECT/EVENIMENT**

Proiect Discriminarea are multe forme

SCOP/OBIECTIVE

Creșterea gradului de conștientizare a cetățenilor față de fenomenul discriminării, în special cea existentă pe piața muncii

Creșterea nivelului de informare și de suport pentru femeile active pe piața muncii și pentru cele aflate în căutarea unui loc de muncă, pentru un tratament egal în viața profesională

ACTIVITĂȚI/REZULTATE

Campanii locale prin radio și TV pentru promovarea non-discriminării și egalității de șanse pe piața muncii

Cursuri de instruire pentru angajați și lideri de sindicate în probleme legate de discriminare, reglementări legale, proceduri, etc.

Linie telefonică gratuită pentru informare și consultanță în probleme legate de discriminare

Materiale informative (fluturași, pliante, bannere)

Marș împotriva discriminării

ONG**Centrul Parteneriat pentru Egalitate (București)****PROIECT/EVENIMENT**

Societate civilă și administrație publică - împreună pentru egalitate pe piața muncii





SCOP/OBIECTIVE

Informarea și formarea membrilor Comisiilor județene pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați în problematica egalității și nediscriminării prin cursuri specializate și consultanță

Crearea și distribuirea de materiale în domeniu

Evaluarea situației din 5 județe din punct de vedere al respectării legislației privind egalitatea, prin aplicarea de chestionare

ACTIVITĂȚI/REZULTATE

- ghid practic de aplicare și evaluare a egalității de șanse pe piața muncii

- 110 membri COJES, reprezentanți ai societății civile și ai administrației publice, instruiți în domeniul aplicării și promovării egalității de șanse

- instrument standardizat pentru aplicarea, monitorizarea și evaluarea egalității de șanse pe piața muncii

- 5 rapoarte de evaluare a aplicării și respectării egalității de șanse în județele selectate

ONG

Centrul Parteneriat pentru Egalitate (București)

PROIECT/EVENIMENT

Spune NU hărțurii sexuale!

SCOP/OBIECTIVE

Implicarea societății civile în susținerea persoanelor hărțuite sexual pentru a apela la mijloacele legale existente

Beneficiari direcți:

- femei și bărbați din 4 orașe (București, Cluj Napoca, Constanța, Iași), având următoarele caracteristici:

- grupa de vârstă: 18-35 ani

- nivel de educație: mediu și superior

- angajați/te în muncă

- 80 de membri ai organizațiilor sindicale, cu atribuții pentru asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați la locul de muncă din cele 4 orașe

- 200 reprezentanți ai patronatelor (angajatori) din cele 4 orașe

- 400 manageri de resurse umane din companii mari și mijlocii din cele 4 orașe

Realizarea unui studiu privind la percepția publicului din orasele medii și mari asupra hărțurii sexuale

ACTIVITĂȚI/REZULTATE

Realizarea unui ghid referitor la hărțuire sexuală destinat persoanelor care pot oferi suport victimelor hărțurii sexuale (sindicate, manageri resurse umane, angajatori, ONG-uri)

Organizarea și desfășurarea cursurilor de informare și instruire pentru 80 membrii ai organizațiilor sindicale, responsabili cu asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați la locul de muncă

Derularea a 4 campanii locale de conștientizare și informare a persoanelor din grupul-țintă, dezvoltate și promovate pe mai multe paliere, prin: radio (realizare și difuzare spot, emisiuni tematice), reviste (machete și advertoriale), internet (site dedicat), broșuri informative

Organizarea a 4 întâlniri cu reprezentanții patronatelor pentru informarea acestora cu privire

la hărțuirea sexuală la locul de muncă

Organizarea a 4 întâlniri cu manageri de resurse umane pentru informarea acestora cu privire la hărțuirea sexuală la locul de muncă

Organizarea a 4 dezbateri publice locale având ca temă hărțuirea sexuală

Realizarea studiului de impact al campaniei.



ONG

Centrul Parteneriat pentru Egalitate (București)

PROIECT/EVENIMENT

Dimensiunea de gen a reformei pensiilor din România - campanie de informare și conștientizare

SCOP/OBIECTIVE

Evaluarea nevoilor de informare ale femeilor care lucrează în diverse domenii de activitate și derularea campaniei de informare și conștientizare asupra opțiunilor de pensionare și de participare la fonduri private de pensii pe care le vor avea

Aducerea pe agenda politică a problemelor colaterale creșterii vârstei de pensionare și adoptării sistemului de pensii private obligatorii

Implicarea mass media centrală și locală

ACTIVITĂȚI/REZULTATE

- Realizarea a 3 focus-grupuri cu femei din diferite domenii de activitate și cu diferite istorii profesionale, precum și cu femei cu venituri scăzute pentru determinarea atitudinilor lor referitoare

la creșterea vârstei de pensionare combinată cu adoptarea pensiilor private obligatorii

- Organizarea unei mese rotunde cu partenerii sociali și Casa Națională de Pensii și alte Asigurări Sociale pentru a determina opiniile și nevoile lor de informare și de politici referitoare la creșterea vârstei de pensionare pentru femei combinată cu reforma sistemului de pensii

- Organizarea a 8 evenimente regionale:

* un seminar de informare cu participarea reprezentanților regionali ai partenerilor sociali, autorităților, organizațiilor societății civile și ai mass media locale

* un scurt training pentru organizațiile sindicale de femei de la nivel local și regional, în legătură cu chestiunile specifice creșterii vârstei de pensionare pentru femei, combinate cu consecințele ce vor decurge din adoptarea noului sistem de pensii private obligatorii.

Conferință Internațională referitoare la impactul de gen al reformei pensiilor în Europa (în special în Europa Centrală și de Est), pentru a cunoaște și alte experiențe naționale în domeniu

ONG

Centrul Parteneriat pentru Egalitate (București)

PROIECT/EVENIMENT

Parteneriat social pentru locuri de muncă mai bune

SCOP/OBIECTIVE

Beneficiari direcți ai proiectului:

ACTIVITĂȚI/REZULTATE

- 50 de membri ai organizațiilor sindicale, patronale sau din asociații ale întreprinderilor mici și mijlocii și alte organizații nonprofit din România 50 de beneficiari din organizațiile țintă ale proiectului vor învăța:

- să dezvolte și să implementeze măsuri care să asigure:

* plată egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală;

* acces nediscriminatoriu al angajaților la poziții de decizie atât în cadrul organizației sindicale, patronale etc., dar mai ales în organizațiile în care lucrează;

* rezolvarea cazurilor de hărțuire sexuală și combaterea abuzurilor dintre angajați, și dintre angajați și conducere;

* acordarea drepturilor cu privire la maternitate și îngrijirea copilului;

* protejarea angajaților și diminuarea factorilor psiho-sociali care afectează sănătatea femeilor și bărbaților din organizație;

- să crească gradul de conștientizare al factorilor de decizie, al propriilor membri de organizație, al oficialiilor din instituțiile publice cu care negociază, cu privire la problematicile menționate;

- să negocieze integrarea unor aspecte de gen în agenda politică și legislativă de la nivel național;

- să asiste angajații în situații identificate de acest proiect;

- să răspundă membrilor organizației pentru reclamații/cereri de sprijin pentru rezolvarea unor probleme cu care aceștia se confruntă.

ONG

Centrul Parteneriat pentru Egalitate (București)

PROIECT/EVENIMENT

Să asigurăm șanse egale pentru femei și bărbați la locul de muncă

SCOP/OBIECTIVE

Proiect destinat să asigure un nou tip de management al resurselor umane: performant și în acord cu legislația europeană

ACTIVITĂȚI/REZULTATE

Acest proiect:

- dezvoltă un pachet de consultanță în domeniul managementului angajaților și al aplicării legislației privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați la locul de muncă;

- ajută 60 de instituții și companii să identifice nevoile diferite ale femeilor și bărbaților la locul de muncă și să deruleze acțiuni de creștere a performanței angajaților prin satisfacerea acestor nevoi. Dintre cele 60 de organizații 30 vor fi companii/firme, iar 30 furnizori de servicii de personal (agenții și firme de recrutare, instituții ale statului cu activități în domeniul muncii și al formării forței de muncă) din București.

Consultanța va fi oferită de experți angajați de Centrul Parteneriat pentru Egalitate - CPE printr-un proiect derulat în parteneriat cu Inspekția Muncii.

- dezvoltă o rețea de profesioniști în domeniul resurselor umane și a furnizorilor de servicii de personal, cu competențe în crearea și implementarea de politici, programe și proceduri





de susținere a șanselor egale pentru angajați, femei și bărbați.

- informarea în problematica egalității de șanse pentru femei și bărbați în domeniul muncii a 1000 de membri de sindicat.

ONG

Centrul Parteneriat pentru Egalitate (București)

PROIECT/EVENIMENT

Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați valoare europeană

SCOP/OBIECTIVE

Creșterea rolului sindicatelor în implementarea principiilor egalității de șanse pentru femei și bărbați pe piața muncii

Instruirea și informarea membrilor CNS Cartel ALFA în problematica egalității de șanse pentru femei și bărbați pe piața muncii, familiarizarea acestora cu modelele și standardele europene referitoare la această problematică și distribuirea, în cadrul confederației, a unor materiale conținând informații și bune practici cu privire la: acces și angajare, raporturi de muncă, protecția maternității, hărțuire sexuală.

ACTIVITĂȚI/REZULTATE

- elaborarea, editarea și distribuirea în cadrul confederației a unor materiale cu informații și bune practici naționale și europene privind egalitatea de șanse în domeniul muncii pentru reprezentanții confederației, angajați și angajatori;

- organizarea și desfășurarea cursurilor de informare și instruire în problematica egalității de șanse în domeniul muncii la nivel național și european a 80 de membri ai confederației;



CUM GESTIONĂM EFICIENT CAZURILE DE
DISCRIMINARE LA LOCUL DE MUNCĂ

CAPITOLUL 5: CE POT FACE ORGANIZAȚIILE NEGUVERNAMENTALE
PENTRU A GESTIONA EFICIENT CAZURILE DE DISCRIMINARE DE PE PIAȚA MUNCII?





Resurse utilizate și resurse recomandate

Publicații și cercetări

Cum promovăm egalitatea de șanse la nivel local. Ghid practic pentru reprezentanții Comisiilor Județene și a Municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, CPE, 2007

Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală. Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor, CPE, 2007

Ce pot face sindicatele pentru un sistem corect de salarizare a angajaților, femei și bărbați? Minighid despre politici de salarizare pentru liderii de sindicat, CPE, 2007

Introducerea fondurilor de pensii obligatorii administrate privat. Aspecte critice pentru România, CPE, 2007

Managementul diferențelor. Despre eficiență și performanță în managementul angajaților, femei și bărbați, CPE, 2006

Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați – valoare europeană, CPE, 2005

Women change the labour world. Guidelines for socio-political and individual strategies against discrimination, Transnational working group SARA, composed by the EQUAL Development Partnerships NORA – new labour perspectives network for women (Austria) and TAGOROR/SABINA (Canary Islands)

Combating discrimination – A Training Manual, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2005

Managementul angajaților, femei și bărbați. Studiu despre opinii și practici din organizații, pentru profesioniști în managementul resurselor umane, CPE, 2006

Tackling Multiple Discrimination Practices, Policies and Law, European Commission, 2007

Discriminarea Multiplă în România, Societatea de Analize Feministe „AnA” și Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale, 2007

Barometrul de opinie publică. Viața în cuplu, Fundația Soros România, 2007
Maximum Performance. A Practical Guide to Leading and Managing People at Work, Nick Forster, 2005

Eurobarometru: Discriminarea în Uniunea Europeană, 2006

Barometrul de opinie privind discriminarea în România, Metro Media Transilvania, 2004

Intoleranță, discriminare, autoritarism în opinia publică, IPP, 2003.

Barometrul Incluziunii Romilor, Fundația Soros România, 2007

Barometrul de Opinie Publică 1998-2007, Fundația Soros România, 2007.

Equality at Work. Tackling the Challenges, OIM, 2007.

Manifestări discriminatorii în procesul de angajare, CEDES România, 2003

Report on Equality Between Women and Men, European Commission, 2008.

Egalitatea de șanse pe piața muncii din Municipiul Iași, Fundația ProWomen, 2004.

Gender Discrimination In Promotion: The Case Of Spanish Labor Market, Universidad de Madrid, 2004

Câștigurile salariale și costul forței de muncă în anul 2006, Institutul Național de Statistica, 2007.

Cercetarea Romnibus, secțiunea specială dedicată hărțuirii sexuale, IMAS la cererea CPE, 2006

Jurisprudența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, CNCD, 2005

Resurse web

www.cpe.ro

www.cpe.ro/sindicat_patronate/

www.reforma-pensilor.ro

www.cpe.ro/managementul_diferentelor

www.hartuiresexuala.ro

www.antidiscriminare.ro

www.cncd.org.ro (Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării)

www.anes.ro (Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați - ANES)

www.inspectmun.ro (Inspekția Muncii)

www.anr.gov.ro (Agenția Națională pentru Romi)

www.anph.ro (Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap)

www.anofm.ro (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă)

www.accept-romania.ro (Asociația Accept Romania)

www.crj.ro (Centrul de Resurse Juridice București)

www.prowomen.ro (Fundatia Pro Women Iași)

http://www.europarl.europa.eu/pdf/disability/code_good_practice_en.pdf
(Cod de bune practici privind angajarea persoanelor cu dizabilități)

