WORK PLACE DISCRIMINATION

Ingrid Ileana Nicolau

Assoc. Prof., PhD, „Spiru Haret" University of Constanţa

Abstract: In accordance with the United Nation "discriminating behavior can take many forms but all of them include some form of exclusion, rejection or unequal treatment".
The concept of discrimination is a dinamic concept, whose meaning and approach, both teoretical and political, has evolved naturally in time.
In most democratic countries there are laws against discrimination and equality of treatment is in general guaranteed by the Constitution. However, discrimination still exists even in the abssence of pro discrimination laws and against legislative efforts to combat it.

Keywords : discrimination, work, laws, unequal treatment.

Introducere

Conceptul de discriminare este un concept dinamic, a cărui semnificație și mod de abordare, atât la nivel de teorie cât și de politici, a evoluat în mod firesc în timp.

În majoritatea țărilor democratice există legi împotriva discriminării, iar egalitatea de tratament este în general garantată de Constituție. Cu toate acestea, fenomenele de discriminare există chiar și în absența unor legi pro-discriminare, și împotriva eforturilor legislative de combatere a fenomenului.

În sociologie, termenul "discriminare" este tratamentul defavorabil al unui individ sau al unui grup de indivizi bazat pe apartenența lor la o anumită "clasă" sau "categorie". Discriminarea se referă la comportamentul pe care o persoană, o instituție sau un grup de persoane o au împotriva membrilor respectivei clase sau categorii[1]. Poate implica excluderea sau limitarea accesului membrilor grupului de persoane discriminat de la exercițiul anumitor drepturi și șanse care altfel sunt disponibile celorlalte grupuri sociale.

În conformitate cu definița Națiunilor Unite, "comportamentele discriminatorii pot lua multe forme, dar toate implică o anume formă de excludere sau respingere sau de tratament inegal"[2]. În multe țări au existat și încă există chiar legi discriminatorii.

A discrimina înseamnă[3] a diferenția sau a trata diferit două persoane sau situații, atunci când nu există o distincție relevantă sau de a trata într-o manieră identică două sau mai multe persoane sau situații care sunt în fapt diferite.

Principiul egalității impune ca dreptul să trateze egal persoane aflate în situații comparabile, respective dreptul să trateze diferit persoane aflate în situații diferite[4].

Statul încalcă principiul tratamentului egal atunci când pe parcursul elaborării legilor sau a aplicării acestora distinge între persoane care sunt în situații analoage, respectiv atunci

[1] http://www.revistacalitateavietii.ro/2010/CV-1-2-2010/07.pdf
[2] Berna Maria-Beatrice, *Drepturile femeii în dreptul international*, Ed. Universul Juridic, București, 2020, pag. 75;
[3] Tănăsescu Simina Elena, *Principiul egalităţii în dreptul românesc*, Ed. All Beck, Bucureşti, 1999, p.3 şi urm.;
[4] Tomescu Mădălina, *Drepturile omului. Tendințe și orientări contemporane*. Ediția a IV-a revăzută și adăugită, Ed. Pro Universitaria, București, 2020;

când în procesul de elaborare a legilor sau a aplicării acestora nu ia în considerare diferențele efective între persoane[5].

Din definiții rezultă două forme ale discriminării[6]:

a. discriminarea de jure sau formală[7]: a diferenția sau a trata diferit două persoane sau situații atunci când nu există nicio distincție relevantă;

b. discriminarea de facto sau substanțială: a trata într-o manieră identică două sau mai multe persoane sau situații care sunt în fapt diferite. În această ultimă formă, tratarea diferită a unor problem ce țin de inegalitate nu este numai permisă, ci chiar cerută.

Scopul dreptului privind nediscriminarea este de a asigura tuturor persoanelor perspective egale şi echitabile de acces la oportunităţile disponibile în societate[8]. Facem alegeri în fiecare zi atunci când decidem cu cine socializăm, unde ne facem cumpărăturile şi unde lucrăm. Preferăm anumite lucruri şi anumiţi oameni în locul altora.

Chiar dacă exprimarea preferinţelor noastre subiective este un lucru comun şi normal, este posibil ca în unele momente să exercităm funcţii care ne plasează într-o poziţie de autoritate sau care ne permit să luăm decizii ce pot avea un impact direct asupra vieţilor altora. Este posibil să fim funcţionari publici, comercianţi, angajatori, proprietari de imobile sau medici şi să decidem cu privire la modul în care facem uz de prerogativele publice sau de modul în care oferim bunurile şi serviciile private. În aceste contexte impersonale, dreptul privind nediscriminarea intervine în alegerile pe care le facem în două moduri.

În primul rând, acesta prevede că persoanele aflate în situaţii similare trebuie să beneficieze de tratament similar şi să nu fie tratate mai puţin favorabil numai din cauza unei anumite caracteristici „protejate" pe care o deţin. Aceasta este cunoscută ca discriminare „directă". Atunci când este plasată în contextul CEDO, discriminarea directă intră sub incidenţa unui mecanism general de protecţie bazat pe justificarea obiectivă; cu toate acestea, în baza dreptului UE, mecanismele de protecţie împotriva discriminării directe sunt oarecum limitate.

În al doilea rând, dreptul privind nediscriminarea prevede că acele persoane care se află în situaţii diferite trebuie să beneficieze de tratament diferit în măsura în care acesta este necesar pentru a le permite să profite de anumite oportunităţi în acelaşi mod ca şi celelalte persoane. Astfel, aceleaşi „criterii protejate" trebuie luate în considerare atunci când se derulează practici c~oncrete sau se creează norme concrete.

Aceasta este cunoscută sub denumirea „discriminarea indirectă". Toate formele de discriminare indirectă intră sub incidenţa unui mecanism de protecţie bazat pe justificare obiectivă, indiferent dacă acţiunea este întemeiată pe CEDO sau pe dreptul UE.

Perspective teoretice privind discriminarea la locul de muncă

Realitatea cotidiană a dovedit că alegerea unei profesii, angajarea şi promovarea pe orice post sau loc de muncă vacant, la orice nivel de ierarhie profesională, informarea şi consilierea profesională, calificarea, perfecţionarea, posibilitatea dezvoltării profesionale; condiţiile de muncă care respectă normele de sănătate şi securitate în muncă conform reglementărilor în vigoare, plata egală la muncă egală, accesul la beneficii extrasalariale sau măsuri de protecţie socială, sunt adesea încălcate, din motive care ţin de diferite mobiluri. [9]

[5] Casian C., Vlasceanu A.M, *Drept social european*, Ed. C.H. BECK, București, 2012, p. 17 – 25;
[6] Diaconu I., *Discriminarea rasială*, Ed. Lumina Lex, 2002,p. 35 – 47;
[7] Nicolae P., *Egalitatea în drepturi a cetățenilor și nediscriminarea*, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 9 și urm;
[8] *Manual de drept european privind nediscriminarea,* p.23 - http://fra.europa.eu/sites
[9] Postolache M. ,*Problematica relaţiilor sociale individuale de muncă în Uniunea Europeană* ,a-4-a editie a Conferintei internationale "Integrarea Europeana - Realităţi şi Perspective", Galati, 15-16 Mai 2009;

Majoritatea cazurilor de încălcare a acestor principii sunt forme de discriminare clasică (de gen, vârstă, arie geografică, religie, orientare sexuală, boli cronice sau potenţial transmisibile sau diferite grade de handicap). În mai mică măsură şi, parţial, mai recent conştientizate apar alte forme de relaţionare la locul de muncă, care încalcă principiile egalităţii de şansă. Acestea ţin de ceea ce defineşte mobbing-ul şi bullying-ul, care sunt forme speciale de discriminare, nu derivă din cele clasice şi mai ales au forme particulare de manifestare.[10]

Prin urmare, discriminarea clasică se referă la tratament inegal sau nedrept, în raport cu cel aplicat altor colegi sau grupuri, datorat diferenţelor de gen, etnie, vârstă, ţară de origine etc. Specific discriminării este că ceea ce se impută nu este adresat persoanei care devine ţinta discriminării, ci specificului grupului din care acesta face parte.

Discriminarea poate fi directă sau indirectă, pozitivă sau negativă. Grupul vizat este reprezentat de indivizii definiţi prin apartenenţa la un grup în sensul amintit. Durata este permanentă prin abordare, dar situaţiile de discriminare pot fi şi sporadice astfel încât să nu fie asociate neapărat cu practici la nivelul companiei.

Dintre formele clasice de discriminare, de departe una dintre cele mai răspândite este cea de gen şi de vârstă. Mai noi sunt discriminarea în baza orientării sexuale, ca şi a bolilor potenţial transmisibile sau a persoanelor cu handicap[11]. În mare parte, discriminarea clasică rezidă în stereotipuri. Marele risc este acela de a confunda stereotipul cu diferenţele funcţionale sau de model cultural. De asemenea există riscul de a atribui pieţei muncii discriminări care nu-i sunt specifice: accesul inegal la educaţie se va regăsi în nivelul diferit de calificare (preponderent superior sau inferior în funcţie de grup), care la rândul său se va perpetua în nivelul de venit.

Ca reacţie la situaţiile de discriminare, societatea a operat discriminarea pozitivă, iar angajatorul discriminarea indirectă, prima din dorinţa de a echilibra inechităţi anterioare (eventual de acces la educaţie), iar cel de-al doilea din dorinţa de a-şi doza resursele (evitând candidaţi pe care nu şi-i doreşte). La limită, ambele sunt o cale de a perpetua situaţiile de discriminare.[12]

Discriminarea de gen la locul de muncă

Discriminarea de gen, indiferent de împrejurările în care se manifestă, constituie o formă de marginalizare socială. Atunci când discriminarea de gen se produce în relaţie cu procesul de educaţie şi pregătire profesională, ori cu condiţiile angajării în muncă sau cu recompensarea eforturilor depuse în procesul muncii, atunci aceasta creează prejudicii nu numai în planul demnităţii umane, ci şi în cel al intereselor social-economice ale persoanelor vizate.[13]

În domeniul muncii, există două forme principale de discriminare a femeilor:

– segregarea profesională, prin care femeile realizează un acces mai scăzut la anumite posturi;

– discriminare prin nivelul de salarizare, când pentru prestarea unei munci similare cantitativ şi calitativ, femeile primesc o plată diferenţiată faţă de bărbaţi.

Motivele principale ale discriminării femeilor pot fi:

1. Ideile preconcepute ale angajatorilor faţă calitatea forţei de muncă feminine;

2. Previziunile angajatorului privind productivitatea probabilă a muncii femeilor, ştiut fiind că prestaţia acestora poate fi întreruptă de căsătorie şi de naşterea şi îngrijirea copiilor.

Una din formele cele mai întâlnite de discriminare de gen la locul de muncă este hărţuirea sexuală.

---

[10] Iluţ Petru, *Valori, atitudini şi comportamente sociale*, Ed. Polirom, Iași, 2004, p. 170;
[11] Topor Roxana, *Autonomy of the Person with Disabilities in Romania*, The *31st International RAIS Conference on Social Sciences and Humanities*, American University, Washington DC, USA, April 6-7, 2023;
[12] Iluţ Petru, *Valori, atitudini şi comportamente sociale*, Ed. Polirom, Iași, 2004, p. 172;
[13] Diaconu Ion, *Discriminarea rasială*, Ed. Lumina Lex, 2002., p.6;

Hărţuirea sexuală se manifestă cel mai frecvent faţă de femei (dar mai rar, şi faţă de bărbaţi) şi, de obicei, vine din partea cuiva care deţine o poziţie de superioritate ierarhică la locul de muncă. Hărţuirea sexuală este, de regulă, greu de probat juridic, asemenea cazuri putându-se situa la limita dintre realitate şi imaginaţie, sau fiind doar o problemă de receptare a ~*`^`unor semnale, mai mult sau mai puţin subtile.

Hărţuirea profesională/morală poate avea sau nu şi conotaţiile unei hărţuiri sexuale. Aceasta însă presupune incidenţa unor acte de violenţă fizică sau/şi psihică. În principiu, orice persoană poate deveni într-o situaţie sau alta, victima unui act de hărţuire sexuală sau/şi morală.

Printre factorii care duc la hărţuirea morală se numără: relaţiile ierarhice neprincipiale, relaţiile deficitare dintre colegii de muncă, nesiguranţa locului de muncă, un spirit concurenţial greşit înţeles şi aplicat ş.a. Până în prezent, relativ puţine ţări au adoptat o legislaţie specială în ceea ce priveşte hărţuirea profesională/morală la locul de muncă.

Discriminarea socială pe criterii de gen subminează deziderатul egalităţii de şanse prin aplicarea unor tratamente preferenţiale, respectiv defavorizante, unor persoane, cu motivaţii ce implică direct apartenenţa lor la un anumit gen.[14]

Dincolo de idealurile privind egalitatea femeilor cu bărbaţii însă, segregarea ocupării pe genuri este o realitate socială, care prezintă două dimensiuni:

– segregarea pe orizontală – prin conştientizarea la nivelul mentalului colectiv a faptului că bărbaţii şi femeile posedă capacităţi psihologice şi emoţionale diferite; prin urmare, masculinitatea, respectiv feminitatea, ar fi mai adecvate pentru ocuparea anumitor locuri de muncă;

– segregarea pe verticală – ocupaţiile sunt stratificate în funcţie de nivelul de prestigiu social, autoritate, putere, pregătire profesională şi venituri pe care le oferă; femeile, în mod statistic – prin nivelul şi natura educaţiei primite, ori prin menirea lor predilectă de a creşte şi îngriji copiii (şi probabilitatea mai ridicată de a renunţa la locul de muncă) – sunt mai predispuse să ocupe locurile de la baza piramidei ocupaţionale

Pe de altă parte, o serie de ocupaţii au devenit mai puternic integrate pe criterii de gen. D`^`e exemplu, este mai probabil ca femeile să domine ocupaţii de genul secretară, bibliotecară, asistentă medicală, educatoare ş.a. în timp ce bărbaţii vor domina ocupaţii de genul arhitect, inginer electronist, pilot, miner, strungar ş.a.

Datele de recensământ din ţările modernizate relevă că femeile ocupă funcţii în sectorul serviciilor în proporţii mai ridicate decât bărbaţii, în timp ce posturile manageriale sunt ocupate mai mult de către bărbaţi[15].

Legislaţia actuală a României statuează drepturi egale pentru toţi cetăţenii privind participarea la viaţa economică şi socială, pregătirea şi formarea profesională, angajarea în muncă şi promovarea, participarea la distribuirea beneficiilor economice şi protecţia socială în situaţii prevăzute de lege.

Discriminarea femeilor din România se manifestă atât în familie, cât şi în societate – în familie, prin dubla zi de muncă, iar în societate, prin discriminarea salarială a anumitor ocupaţii frecventate preponderent de femei şi cvasiinvizibilitatea femeilor în viaţa publică şi politică.

În ţara noastră, circa o cincime dintre femei sunt casnice, limitându-şi prin aceasta interacţiunea cu societatea din jurul lor.

Pentru eşantionul investigat în Barometrul de Gen, diferenţa de venituri este extrem de mare – veniturile femeilor sunt în medie jumătate din cele ale bărbaţilor, iar proporţia

[14] Ţiclea Alexandru, *Dreptul muncii*, Editura Universul juridic, Bucureşti, 2009, p. 261;
[15] Tomescu Mădălina, *Drepturile omului. Tendințe și orientări contemporane*, Ed. Pro Universitaria, București, 2020, p. 51;

femeilor care nu au niciun fel de venituri este de patru ori mai mare decât a bărbaţilor care nu primesc venituri.

Mecanismul de diferenţiere a veniturilor este o sursă importantă a discriminării de gen la locul de muncă (femeile au o vechime în muncă mai mică decât bărbaţii, iar în domeniile în care au lucrat sau lucrează femeile, salariile sunt mai mici decât în cele în care au lucrat sau lucrează bărbaţi).

Tendinţa cea mai importantă a „patriarhatului românesc actual" este eliminarea femeii din zona muncii salariate sau împingerea spre categorii ocupaţionale cu venituri reduse, ceea ce implică dependenţa femeii şi a copiilor de veniturile bărbaţilor.

Discriminarea de vârstă la locul de muncă

Putem afirma că avem un caz de discriminare pe baza vârstei atunci când se stabilesc, fără justificare, practici diferenţiate în funcţie de criterii de vârstă. Aşa cum rasismul şi sexismul desemnează discriminarea bazată pe originea etnică şi pe gen, termenul de "ageism" desemnează, în terminologia anglo-saxonă, discriminarea faţă de muncitori datorită vârstei.[16]

Discriminarea pe criterii de vârstă poate fi considerată mai specială, deoarece nu există un grup anume vizat, în condiţiile în care fiecare persoană are o anumită vârstă şi vârsta înaintată este un stadiu pe care majoritatea oamenilor îl va atinge cândva.

Legislaţia europeană[17] şi cea română impune clar: diferenţierea bazată pe vârstă este admisă numai atunci când este justificată, nicio grupă de vârstă neputând fi un grup protejat, fiecare individ trebuind să acceadă şi avantajele/inconvenientele legate de vârstă. Principala formă de discriminare pe care o resimt angajaţii vârstnici este cea privind dreptul de muncă (incitare la plecare voluntară, acces mai greu la formare, dificultăţi în găsirea unui loc de muncă, etc.).

Concluzii

Persoanele care aparţin unor grupuri vulnerabile din societate se confruntă cu discriminarea atât în demersurile de găsire a unui loc de muncă, cât şi la locul de muncă. Printre aceste grupuri se numără femeile, lucrătorii în vârstă, minorităţile şi imigranţi din UE. Mamele care caută un loc de muncă după ce au născut, dar ale căror îndatoriri privind îngrijirea copiilor sunt de nedorit de către angajatori; persoane în vârstă foarte calificate care au fost ocolite de la promovare în favoarea unor candidaţi mai tineri; imigranţi care sunt discriminaţi de către potenţialii angajatori, angajatori sau colegi.

Există două motive pentru combaterea discriminării la accesul şi la menţinerea pe piaţa muncii. Primul motiv este de natură socială: discriminarea pe astfel de motive este împotriva valorilor europene şi a dreptului comunitar. Cel de-al doilea motiv este unul economic: UE, confruntată cu o populaţie care îmbătrâneşte, trebuie să aibă cât mai multe persoane active pe piaţa muncii pentru a putea garanta creşterea economică şi prosperitatea viitoare.

Astăzi, femeile reprezintă aproximativ 60% din totalul absolvenților de universități din UE, dar ponderea lor în diplome de știință și tehnologie rămâne scăzută. Cu toate acestea, există în continuare obstacole care împiedică femeile să își utilizeze întregul potențial și să aibă acces la locuri de muncă și poziții pentru care sunt înalt calificate.

Dificultatea menținerii unui echilibru între profesie și viața de familie constituie unul dintre principalele obstacole în calea avansării femeilor la locul de muncă și în carieră. Persistența stereotipurilor legate de gen restrânge opțiunile femeilor și bărbaților privind educația și cariera, ducând la o segregare bazată pe gen a pieței forței de muncă.

BIBLIOGRAPHY

[16] Oprescu Gheorghe, *Piaţa muncii. Teorii, politici, tranziţia în România*, Bucureşti, Editura Expert, 2001, p. 22;
[17] Comșa Ana-Maria, *Dreptul Uniunii Europene*, Editura Pro Universitaria, București,2022,p.38;

- Casian C., Vlasceanu A.M, *Drept social european*, Ed. C.H. BECK, București, 2012;
- Comșa Ana-Maria, *Dreptul Uniunii Europene*, Editura Pro Universitaria, București,2022;
- Diaconu I., *Discriminarea rasială*, Ed. Lumina Lex, 2002;
- Iluţ P., *Valori, atitudini şi comportamente sociale*, Ed. Polirom, Iași, 2004;
- Nicolae P., *Egalitatea în drepturi a cetățenilor și nediscriminarea*, Ed. Universul Juridic, București, 2010;
- Oprescu G., *Piaţa muncii. Teorii, politici, tranziţia în România*, Bucureşti, Editura Expert, 2001;
- Postolache M. ,*Problematica relaţiilor sociale individuale de muncă în Uniunea Europeană* ,a-4-a editie a Conferintei internationale "Integrarea Europeana - Realităţi şi Perspective", Galati, 15-16 Mai 2009;
- Topor Roxana, *Autonomy of the Person with Disabilities in Romania*, The *31st International RAIS Conference on Social Sciences and Humanities*, American University, Washington DC, USA, April 6-7, 2023;
- Tomescu M., *Drepturile omului. Tendințe și orientări contemporane*. Ediția a IV-a revăzută și adăugită, Ed. Pro Universitaria, București, 2020;
- Ţiclea Alexandru, *Dreptul muncii*, Editura Universul juridic, Bucureşti, 2009;
- *Manual de drept european privind nediscriminarea*, p.23 - http://fra.europa.eu/sites