UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale 2014-2020

ACCEPTĂ PENTRU A FI ACCEPTAT!

Broșură împotriva discriminării

FUNDAȚIE CU ACTIVITATE ÎN DOMENIUL SĂNĂTĂȚII MINTALE
ESTUAR
www.estuar.org

Asociația 4Change
din pasiune pentru societatea civilă

LOGICS
CENTRU DE PREGATIRE PROFESIONALA

Broșura de față este elaborată în cadrul campaniei de informare și conștientizare ***"Șanse egale, pentru toți!"*** care atrage atenția asupra unor probleme sensibile, cum ar fi: segregarea persoanelor de etnie romă, discriminarea persoanelor vulnerabile, dar și egalitatea de șanse și de gen, locul femeii în familie și pe piața forței de muncă. Mai mult, campania vizează și aspecte ce țin de angajabilitate, dreptul la muncă al persoanelor vulnerabile și drepturile salariaților.

Cuprins

Cuvânt înainte	pag. 1
Persoanele de etnie romă și piața muncii	pag. 2
Integrarea femeilor pe piața muncii	pag. 2-3
Angajabilitatea persoanelor vulnerabile	pag. 3-4
Bariere care limitează șansele egale pe piața muncii	pag. 4-5
Ce este discriminarea?	pag. 5
Exemple de situații în care apare discriminarea	pag. 5
În ce domenii se poate manifesta discriminarea?	pag. 6
Ce faceți dacă sunteți discriminați/discriminate?	pag. 6
Care este relația dintre discriminare și discursul instigator la ură?	pag. 6-7
Discursul instigator la ură	pag. 7
Cum afectează discursul instigator la ură, societatea?	pag. 7
Ce puteți face pentru a combate discursul instigator la ură?	pag. 7-8

Cuvânt înainte

Conținutul broșurii oferă atât definiții ale unor termeni specifici, cât și exemple clarificatoare în ceea ce privește tematica egalității de șanse și non-discriminării. Astfel, populația din județele Giurgiu și Prahova va deține un nivel mai ridicat de conștientizare și informare cu privire la efectele negative pe care fenomenul discriminării și al segregării le au la nivelul comunității.

Pe termen lung, acest lucru va conduce la schimbarea mentalului colectiv privind necesitatea de a diminua discriminarea populației de etnie romă sau a altor categorii de persoane dezavantajate. Toleranța față de cei diferiți din punct de vedere etnic, religios sau ca orientare sexuală, constituie semn al sănătății unei societăți democratice.

Persoanele de etnie romă și piața muncii

Incluziunea socială reprezintă situațiile în care oamenii care sunt săraci sau au alte probleme, participă la viața societății. O societate incluzivă presupune un echilibru între drepturile și obligațiile individuale, dar și creșterea coeziunii sociale. Etnicii romi ocupă un loc important în politicile sociale românești și europene datorită problematicilor diverse cu impact atât asupra lor, cât și asupra populației majoritare. Nivelului de trai foarte scăzut i se adaugă și alte probleme cu care aceștia se confruntă, precum: nivelul educațional scăzut, discriminarea, violențele interetnice etc.

Domeniul în care discriminarea acționează cel mai puternic pare să fie angajarea, romii simțind prezența prejudecăților etnice atunci când vine vorba despre locurile de muncă.

Printre factorii care perturbă accesul romilor pe piața muncii se numără:

- lipsa de informare;
- nivelul educațional scăzut;
- abilități de practicare a unor meserii mai puțin căutate și foarte puțin promovate pe piața muncii;
- percepția că delincvența este mai crescută în rândul populației rome.

Pentru a evita discriminarea, mulți romi nu-și declară în mod deschis, la un interviu, etnia și nici nu promovează identitatea sau cultura romă în mod deschis. Actele de discriminare sunt identificate de subiecții angajați la locul de muncă. Jignirea și tratamentul incorect sunt principalele forme de manifestare.

Problematica integrării profesionale reprezintă una dintre principalele provocări în cadrul integrării sociale a romilor. Modul evident de depășire a stării de sărăcie este prin deținerea unui venit stabil și suficient, iar integrarea profesională a populației rome este unicul mod sustenabil pentru realizarea acestui obiectiv.

Integrarea femeilor pe piața muncii

În cercetările de specialitate se deosebesc două forme principale de discriminare a femeii în domeniul muncii:

- discriminare la salarizare, când, pentru prestarea unei munci similare din punct de vedere cantitativ și calitativ, femeile primesc o remunerare diferențiată;
- segregarea profesională, când femeile au un acces mai limitat la anumite profesii (de regulă, mai prestigioase și mai bine plătite).

Motivele principale ale discriminării femeilor sunt:

- Atitudinile preconcepute ale ofertantului locului de muncă față de angajarea femeilor pe care le consideră forță de muncă inferioară.
- Preferința angajatorului, care este, de regulă, bărbat, pentru lucrători de sex masculin din considerente de socializare sau solidaritate bărbătească, 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.
- Previziunile angajatorului referitoare la productivitatea probabilă a candidatului femeie, întrucât prestanța acesteia poate fi întreruptă de căsătorie, nașterea și îngrijirea copiilor. De aceea ofertantul acordă prioritate unui solicitant de sex masculin sau, în cazul când angajeaza totuși o femeie, aceasta este plătită mai puțin.

Promovarea și respectarea egalității de șanse și egalității de gen va contribui la transformarea culturii organizaționale și va reprezenta un prim pas către o transformare structurală a societății românești pentru a oferi șanse egale de afirmare tuturor cetățenilor, indiferent de gen, etnie, statut economic și social, dizabilitate, orientare sexuală etc.

Angajabilitatea persoanelor vulnerabile

Peste 95% dintre persoanele care aparțin unor categorii sociale marginalizate sau excluse social se confruntă cu dificultăți semnificative în găsirea și păstrarea unui loc de muncă. Persoanele de etnie romă, persoanele cu vârsta peste 50 de ani, persoane cu dizabilități se găsesc, cel mai adesea, în situații de discriminare în momentul căutării unui loc de muncă. Angajatorii evită integrarea persoanelor marginalizate social, de teama productivității reduse sau a lipsei de informații.
În ciuda părerilor preconcepute cu privire la eventualele dezavantaje cu care s-ar putea confrunta un angajator la încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități, realizarea unui studiu a relevat că acestea au:

- productivitate egală sau, uneori, mai bună decât a colegilor fără dizabilități;
- mai puține accidente de muncă;
- o mai bună respectare a programului de muncă;
- o mai mare stabilitate pe un post de muncă;
- un impact pozitiv asupra climatului de la locul de muncă.

Prejudecățile față de anumite grupuri, intoleranța și discriminarea constituie fenomene înrudite. În timp ce **prejudecățile** reprezintă atitudini negative față de membrii unui grup, motivate doar de apartenența la grupul respectiv, **discriminarea** reprezintă un comportament diferențiat aplicat unei persoane în virtutea apartenenței reale sau presupuse a acesteia la un anumit grup.

Egalitatea de șanse este principiul care afirmă că toți oamenii trebuie tratați în mod egal, fără bariere, prejudecăți sau preferințe, cu excepția acelor situații când diferențele pot fi justificate.

Egalitatea în drepturi
Constituția României afirmă și garantează egalitatea în drepturi a tuturor cetățenilor săi.

Egalitatea de tratament reprezintă aplicarea principiului egalității de șanse în domeniile vieții economice și în accesul la servicii și bunuri.

Bariere care limitează șansele egale pe piața muncii

• *Roluri de gen*

Rolurile de gen sunt atitudinile și comportamentele dominante pe care societatea le asociază cu fiecare sex. Acestea includ drepturile și responsabilitățile care revin bărbaților și femeilor într-o anumită societate. Rolurile de gen implică consecințe și pentru comportamentele și responsabilitățile desemnate femeilor și bărbaților pe piața muncii.
Românii consideră că în acele familii în care atât soțul, cât și soția sunt angajați, responsabilitatea îngrijirii copiilor preșcolari revine mamei.

• *Stereotipurile și prejudecățile*

Stereotipurile sunt generalizări pe care le proiectăm asupra unei persoane pe baza apartenenței la un grup. Acestea creează și influențează imaginea despre angajatul potrivit, jucând un rol atât în procesul de recrutare, precum și în relațiile de muncă.

Exemple de stereotipuri de gen:

Fetele nu sunt bune la matematică.
Bărbații nu pot crește copiii la fel de bine ca și femeile.
Bărbații sunt mai preocupați de viața profesională decât femeile.

• *Nevoia de uniformitate*

Angajatorii de sex masculin preferă să angajeze bărbați, din considerente de socializare sau solidaritate bărbătească. Oamenii doresc mai degrabă să lucreze cu alte persoane similare lor. Această nevoie de uniformitate poate afecta nu doar femeile, ci și persoanele cu dizabilități, persoanele mai în vârstă, minoritățile etnice.

• *Educația*

Educația poate reprezenta un obstacol important în realizarea egalității de șanse pe piața muncii. Astfel, lipsa educației sau lipsa pregătirii pentru anumite domenii, limitează șansele egale.

• *Maternitatea*

Maternitatea reprezintă o barieră importantă în asigurarea accesului egal pe piața muncii pentru bărbați și femei. În rândul femeilor cu copii crește riscul discriminării la angajare, precum și în cazul promovării și formării profesionale.

Ce este discriminarea?

Discriminarea este excluderea, tratamentul diferențiat, tratamentul defavorabil sau lipsirea de drepturi a unui individ sau al unui grup, în mod nejustificat, bazat pe apartenența lor la o anumită categorie sau în baza unui criteriu nejustificat.

Orice persoană se poate confrunta, pe parcursul vieții, cu situații de discriminare. Discriminarea se poate manifesta în diferite medii și contexte: la locul de muncă, la școală, la spital, la restaurant, ș.a.m.d.
În cazul anumitor persoane, riscul de a fi discriminate este mai ridicat, pentru că fac parte din grupuri vulnerabile.
Este imporant să cunoaștem acest fenomen, deoarece oricare dintre noi poate fi pus în situația de a fi discriminat sau în situația de a fi martorul unei situații de discriminare. În oricare dintre cele două variante, trebuie, în primul rând, să recunoaștem fapta de discriminare, și apoi să cunoaștem ce măsuri putem lua pentru a aborda problema.

Exemple de situații în care apare discriminarea

Deosebire: Într-un liceu, există atât profesoare, cât și profesori. Pentru disciplina limba engleză, există doi profesori și două profesoare, toți titulari și toți cu aceeași vechime. Fiecare profesor și fiecare profesoară predau câte 20 de ore pe săptămână. Cu toate acestea, profesoarele sunt plătite cu 20% mai puțin decât bărbații.
Excludere: Un elev cu dizabilități trebuie să fie însoțit în fiecare zi la școala de unul dintre părinți, pentru a putea intra în clădirea școlii, întrucat nu există o rampă de acces care să îi permită accesul în clădire.
Restricție: La intrarea într-un club există un afiș care precizează: „Nu servim țigani”.
Preferință: Un profesor invită doar elevii neromi la o vizită la muzeu.

În ce domenii se poate manifesta discriminarea?

Discriminare în domeniul accesului la educație: Copiii romi din satul X sunt plasați într-o școală separată, Școala A. Majoritatea cadrelor didactice din școala romilor sunt necalificate și fac naveta din alte localități, ceea ce determină absențe sau întârzieri repetate ale acestora la cursuri. Școala nu este renovată, nu este zugrăvită, toaleta este în curtea școlii, iar sălile de clasă sunt încălzite de sobe cu lemne. Cealaltă școală din sat, Școala B, unde merg neromii, este recent renovată, are toaletă în interior, încălzire centrală, și este dotată cu laboratoare de specialitate. 90% dintre cadrele didactice ale Școlii B sunt calificate.

Discriminare în domeniul accesului la sănătate: Un medic de familie refuză să consulte un pacient infectat cu HIV, precizând acest lucru în mod explicit.

Discriminare în domeniul locuirii: Mai multe familii de romi sunt evacuate de către primărie și relocate în apropierea unei gropi de gunoi, în condiții neadecvate de locuire.

Discriminare în domeniul angajării: Din CV-ul unui bărbat, reiese că a lucrat mai mulți ani pentru asociații care apără drepturile LGBT. La un interviu cu un angajator, bărbatul este întrebat, după ce angajatorul vede CV-ul, dacă face parte din comunitatea LGBT. Bărbatul răspunde afirmativ, iar angajatorul îi spune că nu va putea să îi ofere acel loc de muncă, pentru că multe persoane din firmă sunt homofobe, și nu dorește să creeze tensiuni.

Ce faceți dacă sunteți discriminați/discriminate?

Puteți trimite o petiție Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) prin poștă (Piața Valter Mărăcineanu, nr 1–3, sector 1, 010155 București) sau prin email: support@cncd.org.ro.

- Vă puteți adresa către **Judecătorie, Instanța Civilă.**
- Vă puteți adresa către **Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.**

Care este relația dintre discriminare și discursul instigator la ură?

Primarul unei localități solicită ca persoanele de etnie romă să nu participe la un act cultural desfășurat la primăria din localitate: „Să nu-mi aduci toți țiganii aici. Vă spun eu care e treaba, eu nu vreau să distrugem aici doamnă, să organizăm ceva organizat, nu activități ca la Casa de Cultură, cu semințe și fotbal.”

Cineva poate discrimina fără a instiga la ură. Pe de altă parte, a instiga la ură împotriva unei categorii de persoane implică, în sine, o faptă de discriminare, şi anume: atingerea demnităţii sau crearea unei atmosfere de intimidare, umilitoare.

Discursul instigator la ură

În timpul meciului, suporteri ai unei echipe au scandat şi au afişat mai multe mesaje rasiste. Între acestea, conform relatărilor de presă, se numără următoarele:
- Din nou pe stadion miroase a esenţă de rom.
- Ţiganu' tot ţigan.
Un alt efect al discursului instigator la ură, în strânsă legătură cu efectul atingerii demnităţii umane, este diminuarea stimei de sine. Fiind ţinta discursurilor instigatoare la ură, care jignesc şi intimidează membri unui grup, persoana din grupul respectiv poate ajunge în situaţia de a accepta convingerile promovate prin discursul instigator la ură ca adevăruri generale.

Exemplu de internalizare a rasismului: romii, care pot ajunge să îşi ascundă apartenenţa etnică, se consideră inferiori, nedemni, şi cred că singura modalitate de a fi acceptaţi de societate este să se elibereze de orice asociere cu etnia romă.

Cum afectează discursul instigator la ură, societatea?

Discursul instigator la ură are efecte negative nu doar asupra ţintelor sale, ci asupra societăţii, în ansamblul ei. Discursul instigator la ură împarte lumea în „buni" şi „răi", „normali" şi „anormali", „superiori" şi „inferiori".
Discursul instigator la ură scindează societatea în „noi" şi „ei". O societate ideală, în care nu ar exista rasism, intoleranţă, xenofobie, discurs instigator la ură, ar fi compusă din cetăţeni egali în faţa legii, uniţi prin ţelul comun de bunăstare.

Ce puteţi face pentru a combate discursul instigator la ură?

- *Counter speech*

Oferiţi o perspectivă alternativă, distribuiţi înregistrări video, articole, opinii care promovează diversitatea, toleranţa. Discutaţi cu cei apropiaţi (colegi, prieteni, familie).

Evitaţi să vă angajaţi în dezbateri cu cei care transmit mesaje discriminatorii sau DIU (discurs instigator la ură); nu au nicio finalitate, este greu de crezut că veţi reuşi să-i convingeţi.

- *Încurajarea conținutului de calitate*

DIU nu poate fi neutralizat numai prin intervenții de tip cenzură. Este nevoie de o intervenție proactivă, care să ofere o altă perspectivă, construită în jurul adevărului istoric și a unui proiect de societate bazat pe diversitate, inclusivitate, acceptarea celui diferit.

Mass-media are datoria profesională de a oferi publicului o imagine a societății în întregul ei, printr-o relatare cât mai completă și diversificată a grupurilor și comunităților din interiorul societății (tineri, vârstnici, minorități etnice, religioase, sexuale etc). Informația de calitate, dezbrăcată de stereotipuri și clișee are potențialul de a modifica percepții, atitudini în rândul publicului.

- *Crearea de conținut instigator la „iubire"*

Este important să folosim toate instrumentele de comunicare pentru a disemina acest tip de mesaje. De la discuțiile individuale cu membri ai familiei sau prieteni, în care vom evita folosirea clișeelor/stereotipurilor, le vom atrage atenția celor apropiați asupra efectelor nocive ale discriminării și DIU, până la postarea pe facebook a unor mesaje, imagini, filme.

- *Raportarea conținutului instigator la ură*

Mesajele sau articolele care instigă la ură publicate pe site-uri sau în publicații, pot fi raportate administratorilor site-ului sau redactorilor, atrăgându-le atenția asupra faptului că acesta decredibilizează site-ul/publicația respectivă. De asemenea, este recomandat să înștiințăm organizațiile care se ocupă cu combaterea DIU atunci când întâlnim DIU în spațiul public. Acestea dispun de resurse pentru a analiza fiecare caz în parte și pot alege metoda de intervenție pe care o consideră eficientă.

- *Sesizarea instituțiilor statului*

Am văzut ce efecte negative are discursul instigator la ură, atât asupra indivizilor, cât şi asupra societății, în general. Prin urmare, atunci când sesizăm un discurs de natură să incite la ură, nu trebuie să rămânem impasibili. În consecinţă, este important să acţionăm şi să sesizăm instituţiile statului.

Despre proiect

Scopul proiectului ***Șanse sporite la angajare, prin calificare*** este de a crește nivelul de calificare pentru 452 șomeri și persoane inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanele cu dizabilități, persoanele cu nivel redus de educație, precum și persoane din mediul rural, în special persoanele din agricultura de subzistență și semi-subzistență și cetățeni români aparținând minorității rome, cu domiciliul sau reședința în Județele Giurgiu și Prahova, în vederea asigurării unei ocupări sustenabile și de lungă durată a acestora.

Rezultate

- 345 de persoane calificate în cadrul cursurilor de formare profesională de lungă durată;
- 6840 de ore de training furnizate;
- 366 de persoane absolvente ale cursurilor de instruire în Tehnologia Informației și a Comunicațiilor;
- 800 de ore de informare și consiliere privind integrarea pe piața muncii;
- 452 de planuri individuale de carieră elaborate;
- 2 ediții ale bursei locurilor de muncă organizate;
- 300 de persoane participante la seminariile de implicare civică;
- 1 campanie de antidiscriminare și egalitate de șanse derulată;
- 1 aplicație HUB-uri de calificare creată și funcțională.

Despre PARTENERI

***

Fundația Estuar a fost fondată în septembrie 1993 de către Asociația Penumbra din Scoția și Liga Română de Sănătate Mintală și este prima organizație din România care a creat pentru adulții cu probleme de sanătate mintală, o rețea de servicii de îngrijiri comunitare de zi și locative acreditate și recunoscute la nivel local, național și internațional. Misiunea Fundației Estuar este de a oferi opțiuni sociale și alternative, adulților cu probleme de sănătate mintală, pentru incluziunea acestora în comunitatea românească.

***

Asociația Four Change este o organizație neguvernamentală înființată în anul 2012 de o serie de experți ai societății civile românesti care și-au propus să producă schimbări pozitive, majore în sectorul neguvernamental, dar și în cadrul comunităților în care acționează. Prin activitățile sale, asociația contribuie la creșterea nivelului de profesionalizare a organizațiilor neguvernamentale oferind sprijin în domenii precum: cercetare, promovare, planificare strategică, management de proiect etc. Misiunea organizației este să sprijine organizațiile societății civile pentru a deveni actori relevanți în dezvoltarea societății românesti.

***

Logics. Centru de pregătire profesională a fost înființat în anul 2002 din dorința de a contribui la creșterea gradului de ocupare pe piața muncii pentru meseriile din alimentație, turism, estetică și construcții. Din anul 2004, LOGICS organizează cursuri de calificare autorizate de Ministerul Muncii, Ministerul Educației și Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC). Până în prezent, centrul are peste 7000 de cursanți absolvenți din categorii sociale diverse: elevi, studenți, șomeri, personal angajat, persoane cu dizabilități, persoane defavorizate social, persoane vulnerabile.

Proiect: Șanse sporite la angajare, prin calificare

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

Editor: Asociația Four Change

Data publicării: Februarie 2019

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.