

IMPACTUL DISCRIMINĂRII ASUPRA POLITICII DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ

Dumitru Ingrid-Andreea

Profesor coordonator: Prof. univ. dr. Nica Elvira

Introducere

Lucrarea de față își propune să prezinte principalele aspecte teoretice și practice în legătură cu impactul discriminării asupra politicii de ocupare a forței de muncă și implicit a influenței pe care această problemă o are asupra societății, având totodată rolul de a identifica direcții strategice de acțiune în activitatea viitoare, în vederea diminuării considerabil și ulterior a înlăturării acestor preconcepții des întâlnite în majoritatea domeniilor de muncă.

Conținutul lucrării prezintă problematica discriminării, ca problemă înrădăcinată în societate de foarte mult timp, dar care rămâne actuală și astăzi.

Discriminarea, în diferitele sale forme, poate exercita efecte profunde asupra oportunităților de angajare, progresului în carieră și experiențelor generale la locul de muncă. Persoanele care se confruntă cu inegalități bazate pe factori precum: rasa, sexul, vârsta, dizabilitățile sau orientarea sexuală întâmpină adesea bariere care le împiedică capacitatea de a-și asigura un loc de muncă remunerat, cu atât mai puțin să avanseze în domeniile alese. Aceste inechități nu numai că pun în pericol bunăstarea și securitatea economică a persoanelor afectate, dar pot și diminua potențialul pentru o forță de muncă diversă și vibrantă.

Înțelegerea interacțiunii dintre discriminare și politica de ocupare a forței de muncă necesită o explorare nuanțată a contextului istoric și a atitudinilor societale predominante care au modelat acest peisaj complex. Evoluția politicilor de ocupare a forței de muncă relevă atât progrese, cât și provocări persistente. În plus, impactul discriminării asupra ocupării forței de muncă rezonază dincolo de individ, influențând dinamica economică mai largă, nivelurile de productivitate și coeziunea socială.

În cadrul acestei lucrări se vor examina aspectele-cheie ale acestei relații, aruncând lumină asupra barierelor sistemice care continuă să împiedice progresul către locuri de muncă incluzive și echitabile. Printr-o cercetare amănunțită se încearcă dezvăluirea modalităților complicate în care practicile discriminatorii se intersectează cu politicile de ocupare a forței de muncă. În plus, lucrarea are ca scop și descoperirea unor potențiale strategii și intervenții care sunt promițătoare pentru demontarea acestor bariere, promovând medii în care talentul și meritul pot înflori indiferent de fundal sau identitate.

Prin iluminarea impactului de anvergură al discriminării asupra ocupării forței de muncă, lucrarea prezintă dorește să contribuie la efortul colectiv de a analiza și implementa politici și practici care împuternicesc indivizii, hrănesc diversitatea și eliberează întregul potențial al forței de muncă.

Dintre numeroasele domenii afectate de discriminare, niciuna nu este la fel de crucială pentru existența individuală și progresul societății precum sfera ocupării forței de muncă. Politicile și practicile care guvernează ocuparea forței de muncă nu doar modelează peisajul economic, ci reflectă și atitudinile sociale predominante față de diversitate și corectitudine.

Această lucrare se lansează într-o examinare cuprinzătoare a relației complicate dintre discriminare și politicile de ocupare a forței de muncă, aprofundând dimensiunile cu mai multe fațete care definesc această interacțiune dinamică.

Pe măsură ce începem această cercetare, este de o importanță maximă să nu se uite faptul că lupta împotriva discriminării nu este un efort teoretic, ci un angajament acționabil care definește esența resurselor umane. Impactului de anvergură al discriminării asupra ocupării forței de muncă trebuie înlăturat dacă se țintește propulsarea organizațiilor către potențialul lor maxim.

1. Stadiul actual al cunoașterii și precizări conceptuale

1.1. Despre conceptul general de discriminare

Discriminarea se referă la tratamentul nedrept sau prejudiciabil al unor indivizi sau grupuri pe baza anumitor caracteristici, cum ar fi rasa, sexul, vârsta, religia, handicapul, orientarea sexuală sau alte atribute protejate (Pager și Shepherd, 2008, pp. 181-209). Poate să apară în diverse contexte, inclusiv angajare, educație, locuință, asistență medicală și interacțiuni sociale. Discriminarea poate fi deschisă, implicând acte explicite de părtinire, sau subtilă, implicând forme mai nuanțate și ascunse de prejudecăți. Subminează principiile egalității și echității, perpetuând inegalitățile sociale și împiedicând întregul potențial al indivizilor afectați (Krieger și Sidney, 1996, pp. 1370-1378).

De-a lungul secolelor, au fost observate diferite forme de discriminare în România, care au afectat anumite grupuri de populație. Femeile din România s-au confruntat istoric cu inegalități în ceea ce privește accesul la educație, oportunități de muncă și participare politică. În ciuda progreselor, provocările rămân, în lupta împotriva discriminării de gen. Pe parcursul istoriei României, au fost înregistrate episoade de discriminare etnică, în special față de minorități etnice precum populația romă și alte comunități. Aceste grupuri s-au confruntat cu provocări în accesul la educație, angajare și servicii publice. Astăzi, România continuă să se confrunte cu provocări în lupta împotriva discriminării. Se depun eforturi pentru consolidarea legilor și politicilor care protejează drepturile persoanelor și grupurilor discriminate. În România, au fost promulgate două legi relevante pentru combaterea discriminării (Legea nr. 202/2002, O.G. nr 137/2000). Prima se referă la egalitatea de șanse între femei și bărbați, și a doua vizează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

Reguli și reglementări împotriva discriminării în angajare există și în alte țări. Pentru combaterea discriminării în muncă, de exemplu, statele membre ale Uniunii Europene, inclusiv România, sunt obligate să respecte diverse directive și reglementări (Larisa, S., Vasilescu, M.D. și Militaru, E., 2020). Aceste măsuri legale urmăresc să garanteze un tratament echitabil și oportunități pentru fiecare lucrător din forța de muncă, indiferent de trăsăturile sale unice.

Legile României împotriva discriminării în angajare susțin inițiativele altor națiuni și organizații internaționale de promovare a egalității de șanse și de combatere a prejudecăților la locul de

muncă. Un angajament la nivel mondial de a promova practici incluzive și echitabile la locul de muncă este reflectat în această legislație.

O serie de autori (Pager, D., Western, B. și Bonikowski, B., 2009; Milkman, K.L., Akinola, M. și Chugh, D., 2015; Bendick Jr., M., Brown, L. și Wall, K., 1999) consideră că discriminarea în procesul de recrutare apare atunci când persoanele sunt tratate incorect sau dezavantajate pe baza caracteristicilor lor protejate, în timpul procesului de angajare. Acest lucru poate lua diferite forme, cum ar fi întrebările de interviu pătinoare, accesul inegal la postările de locuri de muncă, diferențele salariale și influența stereotipurilor asupra deciziilor de angajare. Acest fapt afectează oportunitățile candidaților de a-și asigura un loc de muncă și împiedică organizațiile să beneficieze de o forță de muncă diversă și calificată.

Există nenumărate tipuri de discriminare, care pot fi întâlnite în cadrul procesului de recrutare și selecție. Dintre acestea, cele mai întâlnite sunt discriminarea pe bază de gen, discriminarea pe bază de vârstă, discriminarea pe bază de etnie, discriminarea pe bază de religie, pe baza statutului social și în final discriminarea pe bază de dizabilități.

Potrivit raportului anual al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD, 2019) au existat 386 de plângeri care implică clase socioeconomice, 87 de petiții privind dizabilități și 80 de petiții referitoare la naționalitate în România. 432 din cele aproape 1000 de cazuri care au fost soluționate în 2019 (aproximativ 40%) au implicat circumstanțe legate de muncă.

NCCD a raportat că, din cele 432 de cazuri rezolvate în 2019, 360 s-au bazat pe clasa socioeconomică, 16 pe vârstă, 15 pe gen, 11 pe dizabilitate și 11 pe naționalitate și etnie. Potrivit unui sondaj privind discriminarea în muncă (CNCD, 2015), cei cu HIV au cele mai mici șanse de a accesa piața muncii și este mai greu pentru persoanele de etnie romă să obțină un loc de muncă. Romii au fost identificați de 62% dintre respondenți drept grupul etnic cel mai dezavantajat în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, iar locuitorii din regiunile rurale par să se confrunte cu mai multe bariere în calea muncii decât cei care trăiesc în zonele urbane. Potrivit unei cercetări efectuate pentru Eurofound (Stoiciu, V., 2019), România a avut o diferență de remunerare între femei și bărbați de 5,2% în 2016, care a fost mai mare decât media UE. Cu toate acestea, se remarcă faptul că acest număr poate fi subestimat, deoarece atât de puține femei cu studii primare și secundare dețin locuri de muncă și, în final, salariile femeilor cu studii superioare și bărbaților cu niveluri scăzute de educație sunt contrastate.

1.2. Politica de ocupare a forței de muncă

Strategia Națională a României pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027 și-a propus să impulsioneze eforturile naționale în scopul atingerii țintei de ocupare de 70% stabilită de România pentru populația în vârstă de 20-64 de ani. Strategie aceasta a avut la bază în mod central o viziune asupra perspectivei dezvoltării atât cererii, cât și ofertei de forță de muncă din piața muncii. Astfel, sunt necesare anumite schimbări asupra politicilor relevante de ocupare a forței de muncă.

Obiectivele specifice și direcțiile de acțiune pe care urmează să le dezvolte România cuprind și un obiectiv cu referire la problematica generală a discriminării. Unul dintre obiectivele generale ale strategiei (Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de muncă, 2021-2027) este „Îmbunătățirea structurii ocupaționale și participării pe piața muncii în rândul femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile, cu următoarele direcții de acțiune: 1. Reducerea ocupării în agricultura de

subzistență și facilitarea relocării acestei resurse umane către activități non-agricole; 2. Creșterea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv prin măsuri suport de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie; 3. Creșterea participării persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile pe piața muncii prin dezvoltarea de măsuri care să combine suportul social cu activitatea.”

Codul Muncii din România (CM, 2023), care precizează condițiile de muncă, contractele colective de muncă și precondițiile legale pentru crearea unei legături de muncă în țară, guvernează politica de ocupare a forței de muncă în România. Articolul 13 din Codul Muncii din România prevede că o persoană trebuie să aibă vârsta de 16 ani pentru a fi angajată, în timp ce tinerii de 15 ani pot fi angajați pentru sarcini specifice, cu acordul părintelui sau al reprezentantului legal. Legislația muncii din România impune o săptămână de lucru de patruzeci de ore, împărțită în cinci zile lucrătoare, în ture de opt ore. Cele mai multe ore suplimentare care pot fi lucrate într-o săptămână sunt opt ore în plus.

Lucrătorii cu vârsta sub optsprezece ani nu au voie să lucreze mai mult de treizeci de ore pe săptămână sau de șase ore pe zi, potrivit articolului 112 (CM, 2023). Angajații au dreptul la beneficii standard, iar companiile sunt obligate să ofere un nivel minim de beneficii forței de muncă. Deoarece România este membră a Uniunii Europene, directivele Uniunii au impact asupra legislației muncii din România. Legea muncii din România este destul de permisivă, lăsând libertatea angajatorilor și angajaților să negocieze condițiile de angajare, dar stabilește niște condiții minimale care trebuie respectate.

1.3. Despre conceptul de discriminare pe bază de gen

Discriminarea bazată pe gen în procesul de angajare este o problemă generalizată, care continuă să afecteze persoanele care caută oportunități de angajare. Aceasta apare atunci când sexul unui solicitant este un factor determinant în procesul de luare a deciziilor, mai degrabă decât calificările, abilitățile și experiența acestuia. Această formă de discriminare se poate manifesta în diferite moduri, inclusiv prin întrebări pătinoare la interviu, oferte salariale inegale și ignorarea candidaților calificați, pe baza stereotipurilor de gen.

În studiul asupra discriminării de gen pe piața muncii din România din perspectivă economică între 1990 și 2011 (Turturean et al., 2011, pp. 960-967) a luat în considerare rata de ocupare, rata șomajului, nivelul venitului și perioada de pensionare. Constatările au arătat avantaje semnificative statistic pentru bărbați. Peste 70% dintre respondenți au recunoscut existența acestei probleme, documentând și diferențele salariale între bărbați și femei, zonele rurale și urbane și cei care lucrează pentru corporații multinaționale față de alte tipuri de afaceri.

O cercetare a ONU (UNDP, 2011) s-a concentrat pe ocuparea forței de muncă în sectorul public și a examinat inegalitatea de gen și discriminarea împotriva femeilor. Constatările au arătat că politicile actuale privind viața profesională nu sprijină o distribuție echitabilă a îndatoririlor private și familiale între bărbați și femei, responsabilitățile de gen ale femeilor la domiciliu, transferul în posturi în administrația publică; mai multe femei lucrează în „sectoare feminine” precum sănătatea și educația, unde sunt plătite mai puțin și au mai puțină influență.¹ Angajatorii așteaptă ca bărbații

¹UNDP. *Gender Equality and Women's Empowerment in Public Administration, Romania Country Profile*; United Nations Development Program: New York, NY, USA, 2011.

să nu plece de la locul de muncă pentru a își îngriji copilul/copiii, însă se așteaptă la asta din partea angajatorilor lor care sunt mame.

Numeroase studii au evidențiat prevalența și efectele negative ale discriminării bazate pe gen în angajare. O meta-analiză (Uhlmann, E.L. și Cohen, G.L., 2005, pp. 474-480) a demonstrat că atât bărbații, cât și femeile pot prezenta prejudecăți față de femeile care solicită locuri de muncă. Acest lucru sugerează că normele și stereotipurile societale înrădăcinate pot influența deciziile de angajare între sexe.

Mai mult, unele cercetări (Moss-Racusin, C.A. et al. 2012, pp. 16474-16479) aruncă lumină asupra „pedepsei de simpatie” cu care se confruntă femeile în mediile profesionale. Studiul a constatat că femeile care se afirmă în cadrul interviurilor sunt adesea văzute ca fiind mai puțin simpatice, ceea ce duce la potențiale părtiniri împotriva lor în procesul de angajare.

Un studiu (Gorman, E.H. și Kmec J.A., 2009, pp. 1428-1474) a constatat că femeile sunt adesea supuse întrebărilor de interviu bazate pe gen care se concentrează pe starea familiei și starea civilă, perpetuând stereotipurile despre rolul lor în societate. Acest lucru nu numai că le împiedică șansele de a fi evaluate în funcție de meritele lor, ci întărește și normele învechite și discriminatorii.

Mai mult, o meta-analiză cuprinzătoare (Heilman, M.E. et al., 2004, pp. 416-427) a examinat impactul stereotipurilor de gen asupra evaluărilor solicitanților de locuri de muncă. Studiul a arătat că femeile, în special cele din domeniile dominate de bărbați, se confruntă cu părtiniri care afectează deciziile de angajare. Aceste prejudecăți provin din convingerile culturale profund înrădăcinate cu privire la adecvarea femeilor pentru anumite roluri, perpetuând inegalitățile sistemice.

Pe lângă părtinirile evidente, formele subtile de discriminare joacă, de asemenea, un rol semnificativ în procesul de angajare. Un studiu (Castilla, E.J., 2008, pp. 1479-1525) a investigat efectele evaluărilor bazate pe merit asupra deciziilor de promovare. Descoperirile au indicat că, chiar și în sistemele aparent meritocratice, prejudecățile bazate pe gen persistă, ceea ce duce la disparități în rezultatele angajării și promovării.

Deși părtinirile împotriva femeilor sunt frecvent legate de discriminarea de gen, este esențial să recunoaștem că bărbații sunt, de asemenea, supuși discriminării în procesul de recrutare. Persistența preconcepțiilor de gen, care pot afecta deciziile de angajare, este un domeniu serios de îngrijorare. Bărbații care se îndepărtează de normele masculine tipice, cum ar fi cei care își caută un loc de muncă în profesii de îngrijire, se pot confrunta cu respingere din partea angajatorilor. Obligațiile familiale pot duce, de asemenea, la prejudecăți, deoarece bărbații care acordă prioritate echilibrului dintre viața profesională și viața privată sau caută programe flexibile pot fi acuzați că sunt mai puțin dedicați profesiilor lor.

În plus, chiar și bărbații pot experimenta și prejudecăți, dar în moduri diferite decât femeile, chiar dacă în trecut au suferit preponderent o discriminare mai largă, mult mai întâlnită și mai gravă. Bărbații pot întâmpina prejudecăți în procesul de recrutare în mai multe moduri.

Opțiunile de angajare pot fi influențate de normele convenționale de gen. Bărbații pot fi discriminați în anumite ocupații, cum ar fi posturile de îngrijire sau administrative, din cauza stereotipurilor că sunt, de exemplu, mai agresivi sau mai puțin grijulii, neavând bine dezvoltată

latura sensibilă, comparativ cu femeile care mereu au dat dovadă de multe abilități printre care numărându-se și preocuparea pentru persoanele care prezintă nevoie de ajutor.

Bărbații care își acordă prioritate familiilor sau caută programe de lucru flexibile pot experimenta prejudecăți. Poate exista o prejudecată împotriva bărbaților care caută un echilibru între viața profesională și viața privată, deoarece se presupune că bărbații ar trebui să-și acorde prioritate profesiilor înainte de orice altceva.

Bărbații se pot confrunta cu opoziție sau scepticism din partea angajatorilor din industrii dominate istoric de femei, cum ar fi îngrijirea medicală sau educația timpurie, în care angajatorii se pot îndoi de motivațiile lor pentru a urma aceste cariere.

Dacă bărbații în vârstă sunt considerați a fi supracalificați sau prea experimentați pentru o poziție, aceștia pot suferi prejudecăți. Angajatorii pot anticipa că nu vor fi mulțumiți în funcție sau că vor dori un salariu mai bun.

În anumite situații, angajatorii nu pot oferi sau descuraja în mod activ bărbații să ia concediu de paternitate. Acest lucru poate fi considerat discriminare, deoarece îi împiedică pe bărbați să primească aceleași beneficii legate de familie ca și femeile.

Bărbații care nu respectă standardele stabilite de îmbrăcăminte (cum ar fi purtarea unui costum elegant) riscă să se confrunte cu prejudecăți din cauza aspectului lor.

Deși există prejudecăți împotriva bărbaților, ele îmbracă adesea forme diferite și apar în situații diferite decât discriminarea împotriva femeilor. Gradul și tipul de prejudecată pot diferi, de asemenea, în funcție de sector, regiune și cultura corporativă.

Promovarea șanselor egale pentru toți solicitanții, indiferent de sex, este esențială pentru dezvoltarea unui loc de muncă echitabil și incluziv. Aceasta presupune implementarea unor proceduri de recrutare echitabile, furnizarea de programe flexibile de lucru și rezolvarea oricăror practici sau politici discriminatorii din interiorul companiei.

1.4. Despre conceptul de discriminare pe bază de vârstă

Discriminarea în funcție de vârstă reprezintă tratamentul nedrept sau prejudecățile față de cineva, în funcție de vârsta sa. Include prejudecăți atât față de persoanele mai tinere, cât și față de persoanele în vârstă. Sunt afectați frecvent adolescenții și adulții tineri, discriminarea bazându-se pe prezumții de incompetență sau lipsă de experiență. Această discriminare se bazează pe preconcepții, precum cea că tinerii nu sunt dornici să muncească sau că așteaptă să primească salarii mult prea mari, pe care angajatorii nu pot să le ofere.

Stereotipurile comune sugerează că le lipsește experiența necesară pentru a excela în anumite roluri. Unele studii (Rupp, D.E. și Vodanovich, S.J., 2006, pp. 395-427) subliniază că aceste ipoteze pot duce la oportunități ratate pentru organizații de a beneficia de perspectivele proaspete și de ideile inovatoare pe care indivizii mai tineri le aduc adesea la masă. Discriminarea candidaților în funcție de vârstă nu numai că înăbușă oportunitățile individuale de carieră, ci și împiedică creșterea și inovarea organizațională.

La polul opus, se pot lovi de discriminare pe bază de vârstă și persoanele în vârstă, această formă de prejudecată este chiar și mai frecventă și vizează, de obicei, persoanele cu vârsta peste 40 sau

50 de ani. Încorporează frecvent convingeri bazate pe ipoteze că persoanele în vârstă ar fi mai puțin capabile, flexibile sau productive la locul de muncă. Se fac presupuneri de genul celor că persoanele mai vârstnice nu mai pot învăța noile tehnologii și nu pot ține pasul cu sistemul de lucru. Aceste preconcepții sunt mult prea des întâlnite.

Discriminarea în funcție de vârstă în angajare este o problemă serioasă care are un impact asupra persoanelor de la ambele capete ale intervalului de vârstă. În ciuda experienței lor semnificative și a experienței lor, candidații mai în vârstă se pot confrunta cu prejudecăți care le reduc șansele de a obține un loc de muncă. Cercetările efectuate de unii cercetători (Neumark, D., Burn, I. și Button, P., 2015, pp. 1016-1065) evidențiază că persoanele în vârstă în căutarea unui loc de muncă pot întâmpina provocări din cauza concepțiilor greșite despre competența lor tehnologică și adaptabilitate. Aceste prejudecăți pot duce la concedieri premature ale candidaților cu înaltă calificare, privând organizațiile de expertiză valoroasă; ele au un efect aproape devastator asupra ocupării forței de muncă. Discriminarea în funcție de vârstă poate avea un impact mare asupra oamenilor din profesie, schimbând mai multe părți ale carierei lor.

Persoanele în vârstă în căutarea unui loc de muncă pot avea dificultăți în a găsi noi locuri de muncă, deoarece companiile pot avea prejudecăți față de vârsta lor, presupunând că nu vor fi la fel de adaptabili sau de pricepuți din punct de vedere tehnologic. În ciuda faptului că au cunoștințele și expertiza corespunzătoare, lucrătorii mai în vârstă pot fi ignorați pentru promovări sau alte șanse de avansare. Pe baza noțiunilor preconceptuate despre productivitatea lor sau costurile potențiale pentru afacere, companiile pot viza lucrătorii mai în vârstă pentru concedieri sau pot acorda beneficii de pensionare anticipată.

Lucrătorii în vârstă pot avea mai puține opțiuni pentru educație și formare, ceea ce le poate afecta capacitatea de a rămâne competitivi în sectoarele aflate în schimbare rapidă.

Multe națiuni au instituit cadre legislative pentru a proteja drepturile oamenilor în diferite contexte, în special la locul de muncă, pentru a preveni discriminarea în funcție de vârstă. În România sunt în vigoare, cu acest scop, Legea nr.48 din 16 ianuarie 2002 și Ordonanța nr. 137 din 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

Discriminarea pe baza vârstei rezultă frecvent din idei preconceptuate și credințe false despre oameni în diferite faze ale vieții.

Este o concepție greșit răspândită că lucrătorii în vârstă pot avea probleme în utilizarea tehnologiei, în timp ce se consideră că tinerii sunt mai apti.

În timp ce profesioniștii mai în vârstă se pot confrunta cu neînțelegeri cu privire la adaptabilitatea și productivitatea lor, tinerii pot întâlni convingeri că le lipsește experiența. De multe ori angajatorii nu își pot permite să instruiască tinerii abia ieșiți de pe băncile facultății și astfel refuză de multe ori să angajeze persoane fără experiență de minim 5-10 ani.

Discriminarea în funcție de vârstă are un efect care depășește locul de muncă și are potențialul de a crea repercusiuni economice și sociale grave.

Persoanele în vârstă care se confruntă cu discriminare pot întâmpina dificultăți financiare din cauza lipsei de posibilități de carieră, ceea ce poate avea un impact asupra fondurilor de pensii și asupra stabilității financiare pe termen lung.

Adoptarea politicilor care apreciază oamenii de toate vârstele este necesară pentru a construi o societate mai incluzivă și mai echitabilă.

Organizațiile pot oferi oportunități de formare și dezvoltare pentru lucrătorii de toate vârstele pentru a garanta dezvoltarea continuă a competențelor și avansarea în carieră.

Promovarea unei forțe de muncă diverse, prin luarea în considerare a candidaților de toate vârstele în timpul procesului de angajare, este necesară pentru a crea un mediu de lucru mai primitor.

Organizațiile trebuie să pună în aplicare politici și practici de echitate și incluziune pentru a aborda discriminarea în funcție de vârstă la angajare. Implementarea procedurilor de angajare în care vârsta candidatului este inițial ascunsă, poate ajuta la reducerea prejudecăților. În plus, promovarea șanselor de formare și dezvoltare continuă pentru membrii personalului de toate vârstele promovează o cultură a învățării pe tot parcursul vieții și a dezvoltării abilităților. Organizațiile pot maximiza potențialul personalului lor prin dezvoltarea unui climat de lucru care să includă varietatea de vârstă.

1.5. Despre conceptul de discriminare pe bază de etnie

Discriminarea etnică în practicile de recrutare continuă să fie o problemă majoră. Cercetătorii (Pager, D., Western, B. și Bonikowski, B., 2009) au descoperit că managerii de angajare au avut adesea prejudecăți față de solicitanții de origine etnică minoritară. Stereotipurile și opiniile părtinitoare pot avea ca rezultat alegeri nedrepte de recrutare care privează organizațiile de talent excelent. În plus, solicitanții a căror limbă maternă nu este limba principală a companiei pot întâmpina blocaje neintenționate din cauza abilităților și accentelor lingvistice. Acest tip de prejudecăți întărește necesitatea unor practici de angajare incluzive, care să îmbrățișeze diversitatea și să acorde competențelor și acreditărilor o prioritate mai mare decât etniei. De asemenea, menține disparități în ceea ce privește șansele de angajare.

Discriminarea etnică în angajare este o problemă serioasă în România, așa cum este și în multe alte țări. Națiunea este renumită pentru populația sa variată din punct de vedere etnic, care include români, maghiari, romi și alte grupuri subreprezentate. Discriminarea poate lua multe forme diferite.

Conform celui mai recent recensământ, comunitatea de romi reprezintă 3,3% din total, totuși estimările experților plasează populația de romi între 6% și 12% din populația totală a României, făcându-i cea mai mare minoritate etnică a țării. Pericolul sărăciei, deprivarea materială severă, rata de ocupare a forței de muncă și procentul comunității de romi cu studii superioare sunt subiectele cheie examinate în literatura de specialitate. Romii nu pot participa pe deplin în societate ca urmare a discriminării pe piața muncii, care le limitează șansele și aspirațiile. Romii sunt marginalizați social din cauza lipsei de posibilități de angajare, a vocațiilor tradiționale depășite, a normelor culturale și a prejudecăților.

Minoritatea romă se confruntă cu prejudecăți sistematice frecvent, în special la locul de muncă. Accesul comunității de romi la perspectivele de angajare poate fi împiedicat de stereotipurile și prejudecățile prezente în procesul de angajare.

Cunoștințele lingvistice sunt luate în considerare atunci când angajați noi angajați, mai ales dacă limba lor maternă nu este româna. Deși capacitatea de a comunica eficient într-o limbă străină este

un talent valoros, prejudecățile împotriva accentelor sau a vorbitorilor non-nativi pot afecta negativ oportunitățile de angajare.

Pot exista prejudecăți în favoarea candidaților care sunt văzuți ca fiind mai integrați cultural sau care aderă la standardele majorității. Oamenii din diverse origini etnice pot suferi dezavantaje nedrepte, deoarece le este dificil să îndeplinească aceste așteptări.

Cercetătorii Marianne Bertrand și Sendhil Mullainathan au abordat problematica privind discriminarea în practicile de angajare, în special în ceea ce privește disparitățile rasiale. Cercetările lor au fost influente în a face lumină asupra persistenței și impactului discriminării rasiale în angajare. Aceștia au publicat mai multe studii influente. În unul dintre studii a fost derulat un experiment de teren privind discriminarea pe piața muncii. În acest studiu, Marianne Bertrand și Sendhil Mullainathan și ei au efectuat un experiment de teren în Milwaukee și New York City să investigheze discriminarea rasială la angajare. Ei au trimis CV-uri fictive la locuri de muncă reale, manipulând numele de pe CV-uri pentru a semnaliza identitatea rasială (de exemplu, „Emily” și „Greg” pentru candidații albi, „Lakisha” și „Jamal” pentru candidații de culoare). Studiul a găsit dovezi ale discriminării semnificative față de candidații de culoare, care au primit mai puține apeluri pentru interviurile de angajare, comparativ cu candidații albi la fel de calificați. Munca lui Pager a explorat, de asemenea, consecințele pe termen lung ale discriminării în angajare. Ea a constatat că a fi șomer sau subangajat din cauza discriminării ar putea avea efecte de durată asupra oportunităților economice și a mobilității sociale ale indivizilor, perpetuând ciclurile inegalității. (Bertrand, M., Mullainathan, S., 2004)

Un alt studiu, tot elaborat de Dr. Devah Pager, a analizat discriminarea pe piețele muncii cu salarii mici, folosind un experiment de teren efectuat în New York City. Cercetătorii au trimis perechi de testeri potriviți – unul alb și unul negru – pentru a aplica pentru locuri de muncă la nivel de începător. Studiul a constatat că solicitanții de culoare s-au confruntat cu discriminare sub forma unui număr mai mic de apeluri pentru interviurile de angajare, chiar și atunci când s-au prezentat ca candidați cu înaltă calificare. Variind sistematic rasa solicitanților, Pager ar putea măsura diferențele dintre ratele de apel invers pentru a evalua prevalența discriminării. Dincolo de documentarea existenței discriminării, cercetarea lui Pager a contribuit la discuții despre intervențiile politice pentru abordarea inegalității pe piața muncii. Descoperirile ei au subliniat importanța implementării legilor antidiscriminare și a mecanismelor de aplicare pentru a combate părtinirile în practicile de angajare. În general, studiile lui Devah Pager au oferit dovezi empirice valoroase ale discriminării rasiale în practicile de angajare, declanșând discuții importante despre persistența inegalității pe piața muncii și necesitatea unor reforme sistemice pentru a promova corectitudinea și egalitatea de șanse. (Pager, D., 2008)

Aceste studii sunt doar câteva exemple din corpul extins de cercetări ale Dr. Pager privind discriminarea în practicile de angajare. Prin experimentele și analizele riguroase pe teren, ea a oferit dovezi convingătoare ale persistenței disparităților rasiale în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și barierele cu care se confruntă grupurile marginalizate în accesarea oportunităților economice.

În unele industrii sau sectoare poate exista o reprezentare limitată a anumitor grupuri etnice. Acest lucru poate fi cauzat de modelele istorice predominante, de prejudecăți sau de accesibilitatea la educație și formare.

Din fericire, prin campanii de conștientizare, sesiuni de instruire și lobby pentru politici incluzive, anumite organizații și ONG-uri din România luptă împotriva prejudecăților rasiale.

Este semnificativ de subliniat că România face pași pentru a rezolva aceste probleme. Organizațiile guvernamentale, grupurile pentru drepturile omului și ONG-urile luptă pentru a promova diversitatea și a se opune prejudecăților. Cu toate acestea, obstacole încă există și sunt necesare inițiative continue pentru a dezvolta o piață a forței de muncă mai incluzivă și mai egală pentru persoanele din România de toate originile etnice.

„Legea română antidiscriminare, și anume Ordonanța Guvernului 137/2000, a fost adoptată în anul 2000 ca legislație delegată și a fost ulterior modificată. Pe lângă Legea antidiscriminare, unele alte Coduri precizează și alte aspecte privind situațiile discriminatorii (de exemplu, Codul civil denunță pretenții în cazul daunelor — inclusiv daune generate de discriminare); Codul penal cuprinde măsuri privind circumstanțele agravante atunci când intenția penală este cauzată de oricare dintre motivele protejate de legislația antidiscriminare; Codul Muncii cuprinde interdicții generale de discriminare în muncă). Aceeași lege (OG 137/2000) a decis înființarea organismului național pentru egalitate, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (NCCD), care a fost înființat efectiv în toamna anului 2002.” (Larisa, S., Vasilescu, M.D. și Militaru, E., 2020).

2. Metodologie

2.1 – Obiectivul general al cercetării

Prin cercetarea „Impactul discriminării asupra politicii de ocupare a forței de muncă” se dorește analizarea impactului discriminării pe bază de sex, vârstă și etnie asupra politicii de ocupare a forței de muncă. Cercetarea se va axa pe analizarea impactului pe care o are discriminarea în cadrul procesului de angajare asupra persoanelor vizate și asupra politicii de ocupare a forței de muncă.

2.2 – Obiectivele specifice cercetării

- O1 – Investigarea consecințelor discriminatorii asupra individului și grupurilor afectate, inclusiv impactul asupra sănătății mentale, educației și oportunităților de carieră.
- O2 – Identificarea și analiza stereotipurilor de gen, vârstă și etnie prezente în societatea românească, precum și evaluarea modului în care acestea contribuie la perpetuarea discriminării și la crearea unei imagini distorsionate asupra diferitelor grupuri.
- O3 – Investigarea fenomenului de discriminare pe baza de sex, vârstă și etnie în cadrul interviurilor oficiale de angajare și evaluarea impactului acestui fenomen asupra oamenilor.
- O4 – Analizarea textelor din cadrul anunțurilor de angajare, a formulărilor discriminatorii și a cerințelor pentru angajare discriminatorii pentru anumite categorii de persoane și a impactului pe care aceste anunțuri îl au asupra persoanelor.

2.3 – Ipotezele de cercetare

- I1 – Dacă persoanele sunt discriminate, sănătatea lor mintală este afectată.
- I2 – Dacă persoanele sunt discriminate, acestea pierd oportunități mai bune de carieră.
- I3 – Dacă stereotipuri de gen, vârstă și/sau etnie sunt perpetuate în societatea românească, atunci imaginea celor vizați este într-o continuă degradare.
- I4 – Dacă stereotipuri de gen, vârstă și/sau etnie sunt perpetuate în societatea românească, atunci persoanele vizate se confruntă cu dificultăți când își caută un loc de muncă.
- I5 – Dacă persoanele fac parte din categorii vulnerabile, acestea se confruntă cu discriminare în cadrul interviurilor oficiale de angajare.
- I6 – Dacă persoanele sunt discriminate, tind să accepte locuri de muncă inferioare aptitudinilor lor.
- I7 – Dacă există cerințe discriminatorii în anunțurile de angajare, atunci interesul și motivația de a aplica pentru poziții în respectivele organizații scade.
- I8 – Dacă există anunțuri de angajare în care se regăsesc formulări și cerințe discriminatorii, atunci fenomenul de discriminare are impact negativ asupra acestora.

Obiectiv General: Analiza impactului discriminării pe bază de sex, vârstă și etnie asupra politicii de ocupare a forței de muncă.

1. Investigarea consecințelor discriminatorii asupra individului și grupurilor afectate, inclusiv impactul asupra sănătății mentale, educației și oportunităților de carieră.

I.1. Dacă persoanele sunt discriminate, sănătatea lor mintală este afectată.

- 1. Considerați că există diferențe semnificative în oportunitățile de carieră între bărbați și femei în domeniul în care activați?
 - Da
 - Nu
- 2. Considerați că există diferențe semnificative în oportunitățile de carieră între persoanele tinere și persoanele mai în vârstă în domeniul în care activați?
 - Da
 - Nu
- 3. Considerați că există diferențe semnificative în oportunitățile de carieră pentru persoanele de etnie romă în domeniul în care activați?
 - Da
 - Nu
- 4. Ați experimentat vreodată discriminare în mediul de muncă sau în procesul de angajare pe bază de sex, vârstă sau etnie?
 - Da
 - Nu
- 5. Dacă da, în ce măsură considerați că această experiență de discriminare v-a afectat sănătatea mentală? (Răspunsuri pe scală, de la 1 la 5, unde 1 înseamnă „Deloc” și 5 „A afectat-o semnificativ”)

6. Ați observat schimbări semnificative în nivelul de stres sau anxietate în urma experienței de discriminare în mediul de muncă sau în procesul de angajare?

- Da, într-o mare măsură
- Da, într-o măsură moderată
- Nu prea
- Deloc

I.2. Dacă persoanele sunt discriminate, acestea pierd oportunități mai bune de carieră.

1. Ați simțit vreodată că ați pierdut oportunități de carieră din cauza discriminării pe care ați întâlnit-o în mediul de muncă sau în procesul de angajare?

- Da
- Nu

2. Credeți că introducerea unor măsuri mai ferme împotriva discriminării în compania în care activați ar putea îmbunătăți șansele de avansare în carieră pentru toți angajații?

- Da
- Nu

2. Identificarea și analiza stereotipurilor de gen, vârstă și etnie prezente în societatea românească, precum și evaluarea modului în care acestea contribuie la perpetuarea discriminării și la crearea unei imagini distorsionate asupra diferitelor grupuri.

I.3. Dacă stereotipuri de gen, vârstă și/sau etnie sunt perpetuate în societatea românească, atunci imaginea celor vizați este într-o continuă degradare.

1. Credeți că stereotipurile de gen, vârstă și/sau etnie sunt încă prezente și perpetuate în societatea românească?

- Da
- Nu

2. Dacă da, în ce măsură considerați că aceste stereotipuri duc la degradarea imaginii persoanelor afectate? (Răspunsuri pe scală, de la 1 la 5, unde 1 înseamnă „Deloc” și 5 „Într-o foarte mare măsură”)

3. Credeți că aceste stereotipuri au un impact negativ asupra procesului de angajare pentru persoanele afectate?

- Da
- Nu

I.4. Dacă stereotipuri de gen, vârstă și/sau etnie sunt perpetuate în societatea românească, atunci persoanele vizate se confruntă cu dificultăți când își caută un loc de muncă.

1. Ați experimentat personal dificultăți în găsirea unui loc de muncă din cauza stereotipurilor de gen, vârstă și/sau etnie?

- Da
- Nu

2. Credeți că existența unor politici mai clare împotriva discriminării în procesul de recrutare ar putea reduce dificultățile întâmpinate în căutarea de locuri de muncă?

- Da
- Nu

3. Ați observat schimbări semnificative în procesul de angajare în ceea ce privește combaterea stereotipurilor și discriminării în ultimii ani?

- Da
- Nu

3. Investigarea fenomenului de discriminare pe baza de sex, vârstă și etnie în cadrul interviurilor oficiale de angajare și evaluarea impactului acestui fenomen asupra oamenilor.

I.5. Dacă persoanele fac parte din categorii vulnerabile acestea se confruntă cu discriminare în cadrul interviurilor oficiale de angajare.

1. Ați observat o diferență în modul în care ați fost tratat/ă în cadrul interviului față de alți candidați?
 - Da
 - Nu
2. În ce mod credeți că discriminarea se manifestată în cadrul interviului? (întrebare la care e posibilă alegerea mai multor variante)
 - Întrebări discriminatorii
 - Tratamente nedrepte în timpul interviului
 - Lipsa unui alt interviu
 - Comentarii jignitoare
 - Oferirea unui salariu mai mic
 - Oferirea unui loc de muncă sub nivelul de pregătire al persoanei
 - Altele ... (să poată completa)

I.6. Dacă persoanele sunt discriminate, tind să accepte locuri de muncă inferioare aptitudinilor lor.

1. Ați fost vreodată în situația de a accepta un loc de muncă care nu corespunde nivelului dvs. de aptitudini sau calificări din cauza discriminării în căutarea de locuri de muncă?
 - Da
 - Nu
2. Considerați că discriminarea în căutarea de locuri de muncă a avut un impact semnificativ asupra traiectoriei dvs. profesionale?
 - Da
 - Nu
3. Credeți că existența unor politici mai eficiente împotriva discriminării în procesul de angajare ar putea reduce tendința de a accepta locuri de muncă sub calificările sau aptitudinile persoanelor discriminate?
 - Da
 - Nu
4. Considerați că anumite grupuri sunt mai afectate din punct de vedere economic din cauza discriminării pe baza de gen, etnie sau vârstă?
 - Da
 - Nu

3. Analizarea textelor din cadrul anunțurilor de angajare, a formulărilor discriminatorii și a cerințelor pentru angajare discriminatorii pentru anumite categorii de persoane și a impactului pe care aceste anunțuri îl au asupra persoanelor.

I.7. Dacă există cerințe discriminatorii în anunțurile de angajare atunci interesul și motivația de a aplica pentru poziții în respectivele organizații scade. (MODIFICATĂ)

1. Ați întâlnit vreodată anunțuri de angajare care includeau cerințe discriminatorii sau formulări care vă făceau să vă simțiți excluși/exclusă din procesul de angajare?
 - Da
 - Nu
2. Dacă da, cum au influențat aceste cerințe discriminatorii sau formulările discriminatorii interesul dvs. pentru a aplica pentru poziția respectivă? (întrebare la care e posibilă alegerea mai multor variante)
 - A scăzut interesul meu pentru a aplica.
 - Nu au avut un impact semnificativ.
 - Altele ... (să poată completa)

3. Ați fi mai puțin dispus/ă să aplicați pentru poziții în organizații care prezintă astfel de cerințe discriminatorii?
 - Da
 - Nu
4. Credeți că eliminarea cerințelor discriminatorii din anunțurile de angajare ar putea crește interesul și motivația candidaților să aplice pentru poziții în respectivele organizații?
 - Da
 - Nu

1.8. Dacă există anunțuri de angajare în care se regăsesc formulări și cerințe discriminatorii atunci fenomenul de discriminare are impact negativ asupra acestora.

1. Credeți că anunțurile de angajare care includ astfel de formulări sau cerințe discriminatorii contribuie la perpetuarea discriminării în procesul de angajare?
 - Da
 - Nu
2. Considerați că organizațiile ar trebui să fie mai responsabile în formularea anunțurilor de angajare pentru a evita inclusivitatea sau perpetuarea discriminării?
 - Da
 - Nu

Întrebări de final:

1. Ce tip de discriminare ați experimentat în procesul de angajare?
 - Pe bază de gen
 - Pe bază de vârstă
 - Pe bază de rasă
 - Altele ... (să poată completa)
2. Care este genul dumneavoastră?
 - Feminin
 - Masculin
3. Care este vârsta dumneavoastră? (Se va scrie vârstă exprimată numeric, în ani împliniți, spre exemplu: 20, 32, etc.)

Buna ziua!

Numele meu este Dumitru Ingrid-Andreea și sunt studentă în anul III la Academia de Studii Economice din București, Facultatea de Administrație și Management Public, specializarea Resurse Umane.

În vederea finalizării lucrării de licență, realizez o cercetare ce are legătură cu percepția și impactul pe care îl are discriminarea categoriilor de oameni vulnerabili asupra politicii de ocupare a forței de muncă în România. Completarea chestionarului durează între 3-7 minute, iar datele și răspunsurile dumneavoastră sunt anonime și confidențiale, fiind utilizate strict în scop academic.

Vă mulțumesc pentru timpul acordat!

3. Concluzii, implicații și recomandări

Organizațiile trebuie să pună în aplicare politici și practici care promovează transparența, diversitatea și incluziunea, asigurându-se că candidații sunt evaluați în funcție de calificări, mai degrabă decât de genul lor.

Bibliografie

1. Pager, D., și Shepherd, H. (2008) The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets. *Annual Review of Sociology*, 34, pp. 181-209
2. Krieger, N., & Sidney, S. (1996) Racial discrimination and blood pressure: The CARDIA Study of young black and white adults. *American Journal of Public Health*, 86(10), pp. 1370-1378.
3. Legea nr. 202/2002 (19 aprilie 2002) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013.
4. O.G. nr. 137/13.08.2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 189/2013, publicată în M. Of. nr. 380 din 27 iunie 2013.
5. Stanila L, Vasilescu MD, Militaru E. Investigating Labor Market Discrimination in Romania. *Sustainability*. 6. 6. 2020; 12(12):4983, [online] la adresa <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/12/4983>, accesat la data de 27.11.2023.
7. Pager, D., Western, B., & Bonikowski, B. (2009). Discrimination in a low-wage labor market: A field experiment. *American Sociological Review*, 74(5), pp. 777-799.
8. Milkman, K. L., Akinola, M., & Chugh, D. (2015). What happens before? A field experiment exploring how pay and representation differentially shape bias on the pathway into organizations. *Journal of Applied Psychology*, 100(6), pp. 1678-1712.
9. Bendick Jr, M., Brown, L., & Wall, K. (1999). No foot in the door: An experimental study of employment discrimination against older workers. *Journal of Aging & Social Policy*, 10(4), pp. 5-23.
10. CNCD (2019). *Activity Report*; National Council for Combating Discrimination: Bucharest, Romania, 2019, [online] la adresa <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/01/activity-report-cncd-2019>, accesat la data de 27.11.2023.
11. CNCD. (2015) Perceptions and Attitudes of the Romanian Population towards the National Strategy for Prevention and Combating Discrimination. 2015, [online] la adresa https://main.components.ro/uploads/1d3a0bf8b95391b825aa56853282d5da/2016/10/Sondaj_TNS_CN_CD_2015.pdf, accesat la data de 27. 11. 2023.
12. Stoiciu, V. Living and Working in Romania. (2019), [online] la adresa <https://www.eurofound.europa.eu/country/romania#equality-and-nondiscrimination-at-work>, , accesat la data de 27.11.2023.
13. Anexa 1. Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (2021-2027), [online] la adresa http://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/SNOFM_2021-2027.pdf, accesat la data de 27.11.2023.
14. Codul Muncii (2023), TITLUL II - Contractul individual de muncă, CAPITOLUL 1 - Încheierea contractului individual de muncă, Art. 13. [capacitatea juridică a salariatului]

15. Codul Muncii (2023), TITLUL III - Timpul de muncă și timpul de odihnă, CAPITOLUL 1 - Timpul de muncă, SECȚIUNEA 1 - Durata timpului de muncă, Art. 112 . [durata normală a timpului de muncă], Art. 113 . [repartizarea timpului de muncă în timpul săptămânii], Art. 114 . [durata maxima a timpului de munca], Art. 115 . [durata specială a timpului de muncă].
16. Rupp, D. E., & Vodanovich, S. J. (2006) The role of age in the employment interview process. *Personnel Psychology*, 59(2), pp. 395-427.
17. Neumark, D., Burn, I., & Button, P. (2015) Is it Harder for Older Workers to Find Jobs? New and Improved Evidence from a Field Experiment. *Journal of Political Economy*, 123(5), pp. 1016-1065.
18. Castilla, E. J. (2008) Gender, race, and meritocracy in organizational careers. *American Journal of Sociology*, 113(6), pp. 1479-1525.
19. Turturean, C.I.; Chirila, V.; Chirila, C. (2011) Gender Discrimination on the Romanian Labor Market— Myth or Reality? *Procedia-Soc. Behav. Sci.* 2013, 92, pp. 960–967
20. Gorman, E. H., & Kmec, J. A. (2009) Hierarchical rank and women's organizational mobility: Glass ceilings in corporate laâVw firms. *American Journal of Sociology*, 114(5), pp. 1428-1474
21. Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004) Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), pp. 416-427
22. Uhlmann, E. L., & Cohen, G. L. (2005) Constructed criteria: Redefining merit to justify discrimination. *Psychological Science*, 16(6), pp. 474-480
23. Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012) Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), pp. 16474-16479
24. UNDP (2011) Gender Equality and Women's Empowerment in Public Administration, Romania Country Profile; United Nations Development Program: New York, NY, USA, [online] la adresa <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/RomaniaFinal%20-%20HiRes.pdf>, accesat la data de 27.11.2023.
25. Bertrand, M., Mullainathan, S. (2004) Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field Experiment on Labor Market Discrimination
26. Pager, D. (2008) Discrimination in Low-Wage Labor Markets