

CZU: 351.74:342.7

ROLUL MANAGERULUI ÎN ESTIMAREA ȘI PREVENIREA DISCRIMINĂRII ÎN CADRUL SUBDIVIZIUNILOR MAI

Liliana CREANGĂ,

*doctor în drept, conferențiar universitar,
Catedra „Drept public, securitatea frontierei, migrație și azil”
a Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI
ORCID: 0000-0002-7118-9715*

Aliona TELEATNIC,

*șef al Serviciului juridic și practică contravențională
al Sectorului Poliției de Frontieră, Aeroportul Internațional Chișinău
ORCID: 0009-0005-4723-866X*

Rezumat

Studiul științific se concentrează pe identificarea tipurilor de inegalitate, cauzele discriminării, efectele hărțuirii asupra victimelor și impactul acestor fenomene asupra angajaților și societății în ansamblu.

De asemenea, se propun măsuri de prevenire și combatere a acestor probleme, cu implicarea diferitelor părți interesate.

Lucrarea reprezintă o analiză a mecanismelor de prevenire și combatere a inegalității, discriminării și hărțuirii în cadrul Ministerului Afacerilor Interne al Republicii Moldova (în continuare – MAI), cu accent pe rolul conducătorului în identificarea, prevenirea și gestionarea acestor aspecte sensibile.

În studiu este făcută o retrospectivă a acțiunilor prin care instituția poate implementa strategii eficiente pentru contracararea și combaterea acestor fenomene, precum și în identificarea stereotipurilor și prejudecăților care pot influența activitatea instituției. Studiul de caz se concentrează pe exemplificarea unor practici în prevenirea și gestionarea inegalității de șanse la locul de muncă.

Cuvinte-cheie: egalitatea de șanse, nediscriminarea, drepturile și libertățile fundamentale, incluziune.

Summary

The scientific study focuses on identifying the types of inequality, the causes of discrimination, the effects of harassment on victims and the growth of these phenomena on employees and society as a whole.

Also, measures are taken to recover and combat these problems, with the involvement of various interested parties.

The study represents an analysis of the mechanisms of recovery and combating inequality, discrimination and harassment within the framework of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Moldova (hereinafter - MAI), and emphasizes the role of the surveyor in the identification, recovery and management of these sensitive issues.

In the study, a retrospective is made of the actions taken by the institution to implement efficient strategies to confront and combat these phenomena, in summary and to identify the stereotypes and prejudices that influence the institution's activity. The present study focuses on the exemplification of some differences in the recovery and management of the inequality of opportunities in rural areas.

Keywords: equal opportunities, non-discrimination, fundamental rights and freedoms, inclusion.

„Nu contează ce culoare are pielea unui om. Dacă ești bun, vei fi recunoscut, pentru că, în ciuda prejudecăților lor, oamenii vor alege totdeauna ce e mai bun.”

(Ben CARSON)

Introducere.

Statul prin intermediul instituțiilor de drept are sarcina și rolul de a preveni și combate inegalitatea, discriminarea și hărțuirea. Aceste fenomene pot avea consecințe negative asupra angajatului, autorității și asupra societății în ansamblu, iar instituțiile statului trebuie să își asume responsabilitatea de a proteja drepturile și libertățile cetățenilor, precum și de a promova egalitatea și diversitatea.

Ministerul Afacerilor Interne are responsabilitatea de a asigura ordinea și siguranța publică, precum și de a proteja drepturile și libertățile cetățenilor. În acest sens, instituția trebuie să acționeze în mod activ în prevenirea și combaterea inegalității, discriminării și hărțuirii, atât în interiorul instituției, cât și în raport cu cetățenii și alte instituții [1].

Pentru a îndeplini aceste responsabilități, MAI trebuie să dezvolte politici și strategii care să vizeze prevenirea și combaterea acestor fenomene, să ofere formare și instruire adecvată personalului, să asigure o monitorizare constantă și să ia măsuri eficiente în cazul în care se constată încălcări ale drepturilor și libertăților cetățenilor [2].

În ansamblu, instituțiile statului au un rol cheie în promovarea egalității și a respectului pentru diversitate și în asigurarea că drepturile și libertățile cetățenilor sunt protejate și respectate în mod adecvat. MAI trebuie să joace un rol activ în acest sens, pentru a contribui la crearea unei societăți mai juste și mai egalitare [3].

MAI a implementat o serie de politici și strategii pentru a preveni și

combate inegalitatea, discriminarea și hărțuirea în cadrul instituției și în relația cu cetățenii.

Aceste politici și strategii au ca obiectiv îmbunătățirea calității serviciilor oferite, asigurarea egalității de șanse, respectarea drepturilor și libertăților cetățenilor și îmbunătățirea relației dintre instituție și societate [4].

Scopul studiului este de a aduce în atenție problema inegalității, discriminării și hărțuirii la locul de muncă. Lucrarea se axează pe identificarea diferitor tipuri de inegalitate, pe înțelegerea motivelor care stau la baza discriminării, pe analiza consecințelor hărțuirii asupra celor afectați și pe evaluarea impactului acestor probleme asupra angajaților și angajatorului.

Metode aplicate și materiale utilizate. În vederea realizării scopului și a obiectivelor trasate, printre care menționăm: studierea literaturii și a cadrului normativ de specialitate din domeniul inegalității, discriminării și hărțuirii la locul de muncă; definirea conceptelor de inegalitate, discriminare și hărțuire; analiza politicilor și strategiilor existente în cadrul MAI pentru contracararea acestor fenomene; identificarea originii și manifestării stereotipurilor și prejudecăților; prezentarea unor măsuri clare, practice și reale pentru prevenirea și gestionarea inegalității de șanse la locul de muncă, neam ghidat de un complex de metode teoretice și empirice, care au permis cercetarea problemelor de nediscriminare în mod multiaspectual, în particular: metoda istorică, metoda sistematică, metoda comparativă, metoda sociologică, metoda logică. Rezultatele cercetării au ca bază actele normative, inclusiv reglementările constituționale în vigoare, actele internaționale, prevederile legii cu privire la asigurarea egalității.

Rezultatele obținute și discuții. Cel mai frecvent, discriminarea și barierele în accesul la drepturi al persoanelor sau grupurilor de persoane le generează stereotipurile negative, prejudecățile și stigmatizarea din societatea în care trăiesc. Prejudecățile sunt gânduri și opinii care au fost construite și consolidate de-a lungul vieții prin intermediul interacțiunii cu familia, mass-media, influențe culturale și narațiuni istorice.

Stereotipurile și prejudecățile ne influențează viața de zi cu zi, iar în anumite împrejurări operăm cu ele, în ciuda faptului că ne credem lipsiți de prejudecăți. Nu de puține ori ele pot deveni bariere în comunicarea, cunoașterea și acceptarea celor din jurul nostru, din acest punct de vedere trebuie să avem disponibilitatea de a lupta cu propriile noastre prejudecăți, astfel încât să nu ajungem în situații de discriminare, marginalizare, respingere sau excludere a unor semeni, colegi pe motive subiective, influențate de stereotipuri și reprezentări eronate despre alții [5].

Stereotipurile reprezintă idei fixe, deformatate, gânduri superficiale, mituri camuflante sau păreri comune, în general greșite, pe care oamenii le au în legătură cu diverse persoane, situații, lucruri, fenomene, prin care creie-

rul nostru încearcă să simplifice realitatea complexă, astfel încât mintea și corpul să dezvolte răspunsuri automate la stimuli similari [6]. Ele fac parte din moștenirea noastră culturală și se transmit în timp la fel ca și normele sociale, obiceiurile, tradițiile.

Prejudecățile sunt sentimente negative sau judecăți de valoare despre un grup de oameni, care sunt adesea bazate pe stereotipuri. De cele mai multe ori stereotipurile și prejudecățile ne determină să dezvoltăm și să folosim etichete la adresa celorlalți, fără să conștientizăm efectul și impactul lor asupra persoanelor în cauză [7].

Stereotipurile și prejudecățile pot duce la inegalitate, discriminare și hărțuire, la marginalizarea și excluderea anumitor grupurilor vulnerabile. De aceea, este important să ne conștientizăm propriile stereotipuri și prejudecăți și să depunem efort pentru a le depăși, astfel încât să putem construi o societate fără discriminare.

Este important să conștientizăm că stereotipurile și prejudecățile pot fi dăunătoare și este necesar să lucrăm asupra conștientului și subconștientului pentru a le combate. Educația, interacțiunile pozitive cu persoane din grupuri diverse și promovarea diversității pot contribui la schimbarea gândirii [8, p. 16].

Stereotipurile și prejudecățile per ansamblu reprezintă o problemă deosebit de gravă, având potențialul de a afecta integritatea și eficiența instituției, precum și calitatea serviciilor oferite de aceasta. Astfel de manifestări pot influența negativ relațiile între oameni, între angajați, pot distorsiona procesele de angajare și promovare, pot contribui la crearea unui mediu preferențial, propice discriminării și hărțurii.

Este important ca MAI să fie un exemplu de respect, egalitate și profesionalism în toate aspectele activității sale.

Stereotipurile și prejudecățile nu numai că subminează aceste principii fundamentale, dar pot compromite și încrederea publicului în instituție și în capacitatea sa de a asigura securitatea și protecția cetățenilor.

Stereotipurile legate de femei și bărbați în funcții de conducere sunt adesea bazate pe percepții culturale și sociale, dar nu au întotdeauna la bază fapte reale, spre exemplu stereotipul că femeile sunt emoțional mai sensibile la stres decât bărbații și sunt mai puțin capabile să reacționeze operativ în anumite situații de criză.

În realitate, abilitățile emoționale nu sunt legate de gen. Femeile pot fi la fel de capabile să gestioneze situații culminante și să ia decizii dificile ca și bărbații. Studiile arată că femeile au adesea abilități de comunicare și empatie mai dezvoltate, care pot fi un avantaj în conducerea echipei.

Acest stereotip duce la subestimarea abilităților femeilor angajate în cadrul MAI și la o reprezentare scăzută a femeilor în poziții de conducere.

La fel, stereotipul că femeile sunt mai potrivite pentru a desfășura munca migăloasă în birou, cum ar fi activitățile administrative, de gestionare a documentelor sau de comunicare cu publicul, în timp ce bărbații sunt mai potriviți pentru funcții de ofițeri de urmărire penală sau ofițeri de investigații, deoarece li se atribuie o gândire mai analitică și abilități fizice superioare femeilor.

Acest stereotip impune bărbaților o presiune de a se conforma unui anumit tipar de masculinitate asociat cu forța fizică și rezistența la stres, care poate fi dăunător bărbaților care nu se încadrează în aceste tipare.

Un stereotip comun este acela că anumite grupuri etnice ar fi mai predispușe la săvârșirea infracțiunilor. Această percepție poate avea consecințe negative, inclusiv discriminare și tensiuni în relația dintre autoritate și aceste grupuri.

Este important să recunoaștem că aceste stereotipuri nu sunt întotdeauna susținute de fapte reale și că fiecare persoană trebuie apreciată în mod obiectiv, indiferent de originea sa etnică. Promovarea unei abordări echitabile și nediscriminatorii este esențială pentru o societate justă și armonioasă.

Spre deosebire de discriminare, care reprezintă o formă de manifestare comportamentală, prejudecata este o atitudine negativă față de fiecare individ, membru al unui grup, care este motivată doar de apartenența acestuia la grup.

Prejudecățile se manifestă sub forma unor comportamente discriminatorii sau hărțuitoare, cum ar fi jignirile sau glumele cu caracter discriminatoriu, izolarea sau ignorarea anumitor colegi, de asemenea adoptarea unor decizii discriminatorii privind angajarea, promovarea sau investigarea unor infracțiuni.

Prejudecățile lipsesc oamenii de posibilitatea de a demonstra că ei sunt individuali și sunt capabili să realizeze anumite sarcini. Deciziile bazate pe prejudecăți legate de etnie la angajare, poate să excludă candidați talentați și capabili. Acest lucru nu numai că afectează persoanele respective, ci și autoritatea în sine, care poate pierde oportunitatea de a beneficia de abilitățile și experiența unui candidat valoros [9].

Prejudecățile sunt un obstacol de care ne lovim zilnic, și pe care din păcate, de multe ori nici nu le sesizăm.

Imperativ este să recunoaștem că fiecare persoană trebuie evaluată în funcție de competențe, experiență și abilități, indiferent de gen, originea sa etnică, apartenența politică.

Prin implementarea unor politici și programe de promovare a egalității de șanse, MAI poate preveni și reduce la maxim discriminarea și hărțuirea și poate crea un mediu de lucru incluziv și echitabil pentru toți angajații [10].

Activitatea MAI poate fi afectată negativ de efectele distructive ale stereotipurilor și prejudecăților [11]. Acestea se pot manifesta prin:

Discriminare: în procesele de angajare, promovare și evaluare a performanței.

Tensiuni între colegi, angajați și conducere, ceea ce afectează colaborarea și productivitatea autorității.

Hărțuire: stereotipurile și prejudecățile pot duce la hărțuirea la locul de muncă, ceea ce duce la urmări psihologice și cu impact negativ asupra sănătății fizice a persoanei.

Scăderea moralului angajaților și satisfacției la locul de muncă, din cauza sentimentului de nedreptate, discriminare pe baza unor caracteristici personale.

Impact asupra performanței echipei: din cauza stereotipurilor și subestimării unui membru al echipei pot să nu-și atingă potențialul maxim, ceea ce duce la reducerea eficacității întregii echipe.

Pierderea încrederii societății: stereotipurile și prejudecățile pot afecta negativ relația cu societatea și încrederea în instituție, ceea ce poate conduce la pierderea sprijinului și a respectului pentru aceasta.

Deci, stresul și disconfortul la locul de muncă în legătură cu aplicarea unor etichete eronate, poate deteriora sănătatea angajaților, determinându-i să caute alte oportunități de angajare și să apeleze frecvent la concediul de boală, ceea ce în consecință afectează stabilitatea și eficiența autorității. Aceasta poate conduce la dezintegrarea echipei și la pierderea reputației instituției în fața societății și a partenerilor [12, p. 58].

În contextul celor relatate, apreciem că politica de toleranță zero față de stereotipuri, prejudecăți, discriminare și de încurajare a diversității și a responsabilității sociale pot deveni parte din imaginea MAI, atrăgând astfel resurse umane înalt calificate sau interesul unor parteneri de afaceri [13, p. 3].

Ministerul Afacerilor Interne s-a angajat să prevină și să combată inegalitatea, discriminarea și hărțuirea în toate formele lor, prin implementarea unor politici și strategii, fapt ce contribuie la îmbunătățirea relației dintre instituție și cetățeni, inclusiv îmbunătățirea calității serviciilor oferite comunității.

Printre politicile și strategiile implementate se numără:

– Politica de egalitate de gen promovată și implementată de MAI, care urmărește scopul asigurării unei distribuții echitabile a oportunităților și resurselor în funcție de gen, eliminând discriminarea și promovând diversitatea și incluziunea [14].

– Strategia de combatere a violenței domestice concepută cu scopul combaterii violenței domestice, îndreptate împotriva femeilor, copiilor și altor grupuri vulnerabile [15].

– Programul de formare și instruire, oferă formare și instruire adecvată personalului pentru a preveni și combate inegalitatea, discriminarea și hărțuirea, precum și pentru a promova diversitatea și incluziunea;

– Codul de etică și deontologie, care reglementează comportamentul funcționarilor publici cu statut special și promovează valori precum integritatea, transparența și respectul pentru diversitate;

– Colaborarea cu organizații non guvernamentale pentru a dezvolta și implementa politici și programe de prevenire și combatere a inegalității, discriminării și hărțurii.

Alături de politicile și strategiile promovate de către stat și MAI, un aspect important în acțiunile de prevenire a inegalității, discriminării și hărțurii este promovarea eticii manageriale.

Etica managerială este preocupată, în principal, de crearea unei culturi etice.

Normele morale nu sunt nici prescripții, nici instrucțiuni, ci deontologism etic. De aici, specificul deontologiei: ea este și disciplină morală și reprezintă totdeauna baza moralei profesionale [16].

Etica managerială servește ca un cadru moral și profesional pentru promovarea unui climat de lucru adecvat, onest, echitabil și incluziv, în care fiecare angajat este abordat cu respect și demnitate.

Prin aplicarea principiilor etice în deciziile manageriale poate fi prevenită discriminarea și promovată egalitatea de șanse.

Încurajarea unei culturi organizaționale bazate pe respect și diversitate contribuie la prevenirea și reducerea actelor de hărțuire sau discriminare [17].

Prin exemplul propriu, managerii contribuie la construirea unei culturi organizaționale sănătoase, echilibrate și incluzive.

Dezvoltarea și aplicarea unor politici și proceduri clare, corecte și imparțiale în concordanță cu principiile etice, asigură ca angajații să fie tratați corect, echitabil, nediferențiat, indiferent de caracteristicile lor personale.

Etica managerială nu doar promovează o conduită corectă în raport cu subalternii și colegii de serviciu, dar și consolidează relațiile de încredere în colectiv, creând un mediu de lucru productiv și eficient.

Punctăm faptul că este foarte important ca managerii să conștientizeze că ei sunt cei care „modelează și dau tonul” în subdiviziunea pe care o conduc.

Nu în zadar se spune în popor: „Ce ție nu-ți place altuia nu-i face.”

Concluzii. În încheiere, menționăm că promovarea unui mediu de lucru incluziv și respectuos este esențială pentru MAI, având în vedere responsabilitatea sa în asigurarea securității și protecției cetățenilor. Combaterea stereotipurilor, prejudecăților și discriminării este fundamentală pentru consolidarea încrederii publicului și eficiența instituției.

Implementarea unui mecanism riguros de prevenire și gestionare a acestor probleme este crucială, iar liderii instituționali trebuie să fie exemple de respect, deschidere și promovare a diversității.

Adoptarea unor politici și strategii adecvate este esențială pentru crearea unui mediu de lucru în care toți angajații se simt valorizați și respectați, contribuind astfel la atingerea obiectivelor sale într-un mod eficient și responsabil. Aceste acțiuni reprezintă un angajament ferm al MAI față de principiile fundamentale ale drepturilor omului și egalității.

Referințe bibliografice

1. Beniuc Liliana. *Acțiunile externe ale Uniunii Europene de prevenire a unor forme de discriminare*. https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/77-81_47.pdf (accesat la 15.10.2024).

2. 1.3 milioane de vizualizări online și peste 1500 de participanți offline în primele două zile de Climate Change Summit. <https://jurnalul.ro/stiri/social/1-3-milioane-de-vizualizari-online-si-peste-1500-de-participanti-offline-in-primele-doua-zile-de-climate-change-summit-978876.html> (accesat la 15.10.2024).

3. Vizita de lucru a Ministrului Afacerilor Interne, Adrian Efros, în raionul Cahul. <https://mai.gov.md/ro/node/9258> (accesat la 15.10.2024).

4. Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

5. Stereotipurile și prejudecățile – bariere în cunoașterea și acceptarea aproapelui. <https://www.mesagerulsfantulanton.com/content/stereotipurile-si-prejudecatile-bariere-cunoasterea-si-acceptarea-aproapelui> (accesat la 16.10.2024).

6. <https://brainly.ro/tema/8565458> (accesat la 16.10.2024).

7. Suport de curs „Managementul comunicării”. <https://www.usefs.md/PDF/Cursuri%20electronice/Managementul%20comunicarii.pdf> (accesat la 17.10.2024).

8. Fișa de lucru pentru profesori: Stereotipii și prejudecăți. <https://www.living-democracy.com/ro/textbooks/volume-3/part-1/unit-1/material-for-teachers-8/> (accesat la 17.10.2024).

9. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=106454&lang=ro (accesat la 17.10.2024).

10. <https://angajatorulmeu.ro/ana-petrescu-onv-la...> (accesat la 17.10.2024).

11. Șleahțișchi Mihail. *Hărțuirea sexuală la locul de muncă. Note de curs pentru funcționarii publici și funcționarele publice*. Chișinău: S. n., 2022 (Print-Caro), 124 p.

12. Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii. Recomandări de politici. https://progen.md/wp-content/uploads/2019/09/8257_cpd_cdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf (accesat la 17.10.2024).

13. Hotărârea Guvernului nr. 152/2023 pentru aprobarea Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea pentru anii 2023-2027.

14. Hărțuirea sexuală la locul de muncă: între percepții și realitate. Studiu privind percepțiile și incidența fenomenului hărțuirii sexuale la locul de muncă. https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2023/10/raport_hs_munca_merged.pdf (accesat la 18.10.2024).

15. Hărțuirea și discriminarea la locul de muncă în 2024. Atenție la aceste aspecte! <https://legislatiamuncii.manager.ro/a/27959/hartuirea-si-discriminarea-la-locul-de-munca-in-2021-atentie-la-aceste-aspecte.html> (accesat la 18.10.2024).

16. Deciziile consiliului pentru egalitate. <https://egalitate.md/decisions-opinions/> (accesat la 18.10.2024).