



Uma iniciativa da União Europeia

Eu não discrimino...

ou discrimino?



Reconhecer actos de discriminação

Pela diversidade



Contra a discriminação



Recentemente foi promulgada uma série de novas leis que proíbem a discriminação, o assédio e todas as formas de opressão exercidas sobre os funcionários das empresas com base em diferenças de origem étnico-racial, deficiência, idade, orientação sexual e fé ou religião. Todas as empresas devem, pois, definir métodos e estratégias de combate à discriminação exercida com base nestes fundamentos. As vítimas de discriminação têm direitos e podem instaurar processos contra as empresas que os desrespeitarem.

No entanto, os funcionários e demais colaboradores das empresas também são responsáveis pela não discriminação. É necessário que cumpram não apenas o disposto na lei sobre esta matéria, mas também que ajam em conformidade com o espírito e os subjacentes. Actualmente já é possível indivíduos com atitudes discriminatórias incorrerem em processos judiciais interpostos pelas próprias vítimas dessa discriminação.

- **Está consciente do que é a discriminação?**
- **Já examinou o seu próprio comportamento e atitudes?**
- **Sabe como lidar com a discriminação, enquanto «terceiro»?**
- **Quais as suas responsabilidades nesta matéria?**

Reconhecer a discriminação e o assédio

O local de trabalho congrega um vasto leque de pessoas que podem não ter mais nada em comum para além da profissão, facto que, por norma, levanta alguns problemas. Aparentemente, a maioria dos colaboradores consegue trabalhar em conjunto, ignorando eventuais diferenças de carácter pessoal e cultural. No entanto, por vezes, não é isso que se verifica, resultando numa série de situações de comportamentos inaceitáveis como sejam o assédio e a discriminação. Por vezes, esse tipo de comportamentos não é sequer intencional ou então é simplesmente rotulado de não-ofensivo, uma vez que a suposta vítima é considerada «demasiado sensível». Por vezes, uma empresa pode reger-se por normas ou sistemas também eles susceptíveis de conduzir à discriminação. A discriminação pode ser manifesta, embora, por vezes, também possa estar latente ou manifestar-se de uma forma mais subtil.

É visível quando, por exemplo, um determinado grupo de indivíduos é agraciado com um determinado cargo ou com o acesso a regalias especiais, como sejam formação, condições de emprego e contratos laborais apelativos, instalações adequadas e promoções. Por exemplo:

- > Às mulheres apenas são disponibilizados alguns cargos, enquanto que aos homens lhes são atribuídas funções de outra natureza;

- > A algumas minorias étnicas está vedada a possibilidade de poderem exercer determinadas funções;
- > As pessoas com deficiência são automaticamente preteridas sem sequer se ponderar a hipótese de se proceder a algumas alterações mínimas para suprir as suas necessidades específicas;
- > Os indivíduos que, à primeira vista, não se «encaixam» nos padrões ditos «normais» (devido, por exemplo, à sua religião ou orientação sexual) vêem quase sempre negados os seus direitos ou até mesmo a possibilidade de terem um emprego;
- > Algumas normas e metodologias não têm outra finalidade que não a de excluírem determinados grupos de pessoas;
- > Construir estereótipos de determinados grupos ou criar expectativas que os associam a um fraco desempenho – atitudes que, falando abertamente, podem influenciar uma empresa, criando um ambiente susceptível de prejudicar as competências laborais de alguém.

Por vezes, este tipo de situações é claro e manifesto, chegando mesmo a contar com o apoio dos próprios administradores e demais funcionários e colaboradores. Noutros casos, porém, essa discriminação faz-se de forma mais subtil porque, apesar de a praticarem, todos sabem que não devem fazê-lo! Assim sendo, é frequente, por exemplo, o emprego de «códigos» ou eufemismos para dissimular atitudes discriminatórias contra outros colaboradores ou clientes.

Também pode presenciar ou aperceber-se de situações de assédio e opressão como sejam:

- > Espalhar boatos e rumores falsos susceptíveis de desacreditar um outro colaborador;
- > Fazer comentários depreciativos e ofensivos sobre colegas de trabalho;
- > Fazer insinuações de cariz sexual acerca de um(a) colega na sua presença;

- > Ridicularizar determinados grupos de pessoas. Por exemplo, grupos religiosos, homossexuais ou grupos étnicos específicos. Quando situações deste género se verificam, espera-se que todos riem da «piada», inclusivamente os que pertencem ao grupo que está a ser alvo de chacota – quem não o fizer, arrisca-se a ficar isolado e a ser considerado um elemento «não pertencente à equipa»;
- > Infligir punições físicas – esbofetear, bater, etc. – ou ameaçar com violência.
- > Menosprezar os sentimentos das pessoas que estão a ser ridicularizadas ou abusadas fisicamente;
- > Dificultar a vida e entravar o caminho a alguém que apresente uma reclamação quanto à forma como está a ser tratado ou a todos aqueles que se mostrem solidários com a vítima do abuso, não lhes dirigindo a palavra, por exemplo, ou até despedindo-os.

O impacto deste tipo de comportamentos pode, para já não falar da hipótese da instauração de um processo legal, azedar as relações laborais e, possivelmente, resultar na saída de colaboradores preciosos para a empresa ou na ruptura de relações comerciais. As vítimas podem viver momentos de grande tensão e dificuldades económicas significativas.



O que pode fazer?

Face a casos de discriminação ou assédio, a tentação pode ser a de fazer o possível para evitar ter de lidar com o problema, ou porque a pessoa não se sente à vontade para enfrentar esse tipo de questões, ou porque se acredita que o problema talvez acabe por desaparecer por si ou talvez porque não se considera um caso assim tão importante. Mas é, de facto. A verdade é que a partir do momento em que a discriminação ou o assédio invadem o local de trabalho, os efeitos negativos ao nível da empresa e do bom ambiente de trabalho têm tendência a propagar-se e, provavelmente, a agravar-se se não forem tratados com rapidez.

Caso ocupe um cargo administrativo, é seu dever tomar medidas concretas para resolver o problema, mesmo que a vítima não apresente queixa do sucedido. Se, por outro lado, for colega da vítima ou colaborador, deve impor-se contra todo e qualquer tipo de comportamento discriminatório. Não é obrigado a aceitar situações desta natureza!

Pode criar as suas próprias noções de referência quanto a eventuais situações de discriminação e quanto às medidas a implementar sempre que confrontado com casos desse género. Eis alguns passos importantes:

- > Reflicta sobre o seu próprio comportamento e atitudes:
 - Para não ser diferente dos outros, adopta um comportamento discriminatório, mesmo que o considere de mau gosto?
 - Contribui para a criação de um ambiente de respeito?
 - Diz aos outros por que é que condena a discriminação e o assédio?
 - Está disposto a conhecer outras culturas e perspectivas?
- > Ofereça o seu apoio às vítimas e ajude-as a enfrentar o problema:
 - Ajude-as a procurar aconselhamento legal ou outro;
 - Ajude-as a enfrentar os abusadores;

Ajude-as a colocar o problema à entidade empregadora;

Ofereça o seu apoio emocional – a discriminação é causadora de grande tensão para a vítima.

- > Solicite formação para desenvolver as suas próprias competências para:
 - Saber reconhecer a discriminação;
 - Conhecer o disposto na lei sobre essa matéria;
 - Distinguir comportamentos aceitáveis e inaceitáveis;
 - Aprender a lidar com situações-tipo de discriminação e assédio.
- > Pressione a administração da sua empresa para:
 - Estabelecer práticas e políticas anti-discriminação;
 - Fornecer um modelo de boa liderança;
 - Resolver eficazmente situações de discriminação, caso venham a ocorrer;
 - Implementar um processo claro e transparente que permita responder eficazmente às denúncias apresentadas.

O presente documento faz parte de um conjunto de folhas de informação que visam fornecer as informações básicas relativas às Políticas de Anti-Discriminação da União Europeia, apresentando simultaneamente uma série de conselhos práticos sobre possíveis metodologias a adoptar pelos indivíduos e pelas empresas para combater a discriminação. Para mais informações sobre a campanha «Pela Diversidade. Contra a Discriminação.» e sobre a situação no seu estado membro visite o nosso site: www.stop-discrimination.info

www.stop-discrimination.info

