

DISCRIMINAREA PERSOANELOR OBEZE ȘI CU DIZABILITĂȚI FIZICE ȘI PSIHICE

DAN PERJU-DUMBRAVĂ¹, ADINA DANCIU¹, OVIDIU CHIROBAN¹,
CRISTIAN GHERMAN¹, CARMEN RADU²

REZUMAT. Discriminarea persoanelor obeze și cu dizabilități fizice și psihice. Discriminarea este unul dintre motivele pentru care egalitatea nu este respectată. Acest fapt implică diferențiere, excludere, restricție și tratament preferențial între indivizi, grupuri și comunități, în termen de dezavantaje. Toate aceste alegeri, decizii, acțiuni sunt realizate pe baza unor criterii non-obiective. În general, persoanele cu dizabilități sunt printre cele mai discriminate grupuri, deoarece societatea consideră că numai oamenii perfect sănătoși sunt capabili să lucreze. În categoria persoanelor cu dizabilități intră și cei cu dizabilități mentale. Acești oameni sunt marginalizați, excluși de societate și sunt priviți cu neîncredere și indiferență. O altă categorie discriminată și un subiect extrem de sensibil este categoria de persoane obeze, care, evident, suferă de diferite forme de discriminare la locul de muncă, la un eveniment public, la școală, atunci când susțin un discurs, în traficul aerian, în îngrijirile medicale.

Cuvinte cheie: *discriminare, persoane cu dizabilități fizice și mentale, obezitate*

ABSTRACT. Discrimination against Fat People and Persons with Physical and Mental Disabilities. Discrimination is one of the reasons why equality is not respected. This implies differentiation, exclusion, restriction and preferential treatment between individuals, groups and communities, in some of these disadvantages. All these choices, decisions, actions are made based on non-objective criteria. Generally, people with disabilities are among, the most discriminated groups, because the society believes that only perfectly healthy people are able to work. In the category of those with disabilities enter those with mental disabilities too. These people are marginalized, excluded by society and people look them with distrust and indifference. Another category discriminated and an extremely sensitive topic of discussion is the category of obese people, which obviously suffer from various forms of discrimination in employment, at a public event, at the school, when supporting a speech, in the air traffic, in health care.

Key words: *discrimination, people with physical and mental disabilities, obesity.*

¹ Universitatea de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca

² Facultatea de Medicină și Farmacie, Universitatea din Oradea

* Corresponding author: danciuadina@yahoo.com

Discriminarea este acțiunea prin care unele persoane sunt tratate diferit sau lipsite de anumite drepturi în mod nejustificat, pe baza unor considerente neîntemeiate. Printre cele mai frecvente fenomene de discriminare se află: discriminarea pe bază de vârstă, de avere, de convingeri politice, de naționalitate, de rasă, de sex, de religie, de orientare sexuală etc [1]. În România, potrivit legii nr. 324 din 14 iulie 2006, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice [2].

Discriminarea persoanelor cu handicap

Discriminarea împotriva persoanelor cu dizabilități în favoarea celorlalte persoane se numește ableism sau disablism.

Legile din Statele Unite, cum ar fi *Legea Americanilor cu dizabilități* asigură egalitatea de acces în clădiri și la servicii și este la fel cu acte similare din alte țări, cum ar fi legea din 2010 privind egalitatea din Marea Britanie.

În România avem următoarele reglementări legale:

Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap.

Legea nr. 519-12.07.2002 pentru aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap.

Strategia națională din 31 octombrie 2002 privind protecția specială și integrarea socială a persoanelor cu handicap din România prevede egalizarea șanselor, protecție socială (alocații de sprijin, scutiri de taxe și impozite, reduceri la transportul urban, locuințe sociale).

Directiva Consiliului 2000/78 EC stipulează, de asemenea, accesul pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.

Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități a fost publicată în Monitorul Oficial al României (Partea I, nr 792 din 26 noiembrie 2010) și a intrat în vigoare. Convenția obligă părțile să se asigure că persoanele cu dizabilități își pot exercita drepturile pe deplin, în condiții de egalitate cu toți ceilalți cetățeni [2].

Discriminarea persoanelor cu dizabilități se poate manifesta în mod direct prin:

- Limitarea șanselor egale de a participa la viața publică;
- Limitarea posibilităților de a avea o viață socială obișnuită;
- Imposibilitatea de a se angaja și a-și câștiga existența;
- Imposibilitatea de a avea acces la anumite instituții sau utilități care

intervin în viața de zi cu zi [3].

Există și un alt tip de discriminare, „subtilă”, în care majoritatea oamenilor care nu suferă de nici un handicap nu o conștientizează, ci dimpotrivă o generează și o perpetuează prin standardele și normele pe care direct sau indirect, intenționat sau neintenționat le impun asupra tuturor celorlalți. O astfel de discriminare se regăsește în „etichetele” atribuite acestor persoane. Termenii folosiți pentru a le identifica nevoile sunt în sine discriminatorii deoarece de exemplu prin însăși termenul de „dizabilitate”, analizat etimologic, li se neagă absolut orice fel de abilitate. Această falsă negare are un impact deosebit asupra identității și demnității individului [3].

O altă terminologie interpretabilă este cea a “handicapului”, o persoană nu poate fi în sine “handicapată”. Handicapul nu este altceva decât o stare consecutivă deficienței cu care persoana s-a născut sau pe care a dobândit-o. Societatea naște “handicapul” prin normele impuse, norme construite de o majoritate care dictează o anumită stare de “normalitate” [3].

Negarea anumitor drepturi fundamentale cum ar fi dreptul la o educație adaptată în funcție de “diferitele abilități”, accesul la o îngrijire medicală adecvată, posibilitatea de a învăța o meserie în concordanță cu abilitățile individuale și posibilitatea de a-și câștiga propria existență, dreptul de a-și exprima sexualitatea. Toate aceste aspecte reprezintă acte discriminatorii, iar privite în ansamblu au un impact deosebit asupra individului și dezvoltării sale armonioase [3].

Persoanele cu dizabilități sunt excluse de la viața socială (plimbându-se doar între locuință și instituții specializate), fiindu-le adesea îngrădit dreptul de a intra în contact cu un mediu care i-ar putea face să simtă realitatea care îi înconjoară. Pentru subiecții dizabilități, barierele sunt exterioare, au caracter mecanic, tehnologic sau administrativ. Independența specific în plan social înseamnă, rampe și alte mijloace de acces și de deplasare pe care le înțelege toată lumea. Și totuși există nevoia de servicii specifice, de educație adecvată, de organizare, de profesionalizare, de amenajarea unor locuri de muncă și de recunoașterea de către autoritatea publică a adevărului îngrădirii sociale a libertății unui important număr de cetățeni [3].

În ce privește munca, persoanele cu handicap reprezintă una dintre categoriile sociale cele mai discriminate. Dacă în majoritatea țărilor Uniunii Europene persoanele cu handicap dispun de anumite facilități atât în societate

cât și la locul de muncă, în țara noastră rar se întâmplă acest lucru, pentru că, de obicei, persoanele care au un anumit handicap nu au un loc de muncă. Articolul 50 din Constituția României prevede că: "Persoanele cu handicap se bucură de protecție specială. Statul asigură realizarea unei politici naționale de egalitate a șanselor, de prevenire și de tratament a handicapului, în vederea participării efective a persoanelor cu handicap în viața comunității, respectând drepturile și îndatoririle ce revin părinților și tutorilor". Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap (ANPH) a elaborat Strategia Națională 2006-2013 privind protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap din România.

Scopul acestei strategii este asigurarea exercitării totale a drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanelor cu handicap în vederea creșterii calității vieții acestora. Strategia propune ca modalități de creștere a gradului de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap, următoarele căi de acțiune:

- Asigurarea pregătirii școlare a persoanei cu handicap, indiferent de locul în care aceasta se află, inclusiv prin profesori itineranți.
- Accentuarea importanței evaluării abilităților și, mai ales, a abilităților socio-profesionale.
- Realizarea, diversificarea și susținerea financiară a programelor privind reabilitarea profesională a persoanelor cu handicap.
- Asigurarea pregătirii pentru ocupații necesare în domeniul handicapului și pentru introducerea de noi ocupații în Clasificarea Ocupațiilor din România [4].

Angajatorii se pot implica în crearea de condiții speciale pentru persoanele cu handicap prin:

- Proiectarea și adaptarea locurilor de muncă în așa fel încât acestea să devină accesibile persoanelor cu handicap.
- Susținerea logistică și financiară a angajatorilor în vederea realizării amenajărilor/adaptărilor în funcție de nevoile individuale ale persoanei cu handicap angajate.
- Stabilirea unei comunicări permanente între Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, ANPH și organizațiile neguvernamentale.
- Susținerea unei piețe de desfacere pentru produsul muncii persoanei cu handicap.

Contractul de muncă poate conține clauze de interzicere a discriminării. Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare, atât la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, cât și la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, părțile contractante pot stabili introducerea clauzei

de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte [4].

În ceea ce privește discriminarea la angajare, trebuie subliniat că aceasta reprezintă un determinant major al marginalizării și excluziunii sociale. Pentru persoanele aflate în afara pieței muncii, refuzarea accesului la un loc de muncă echivalează cu creșterea vulnerabilității în fața sărăciei și excluziunii. Percepțiile indivizilor arată că handicapul (85,8%), vârsta înaintată (79,7 %) și etnia romă (77%) sunt principalele trei criterii „responsabile” de discriminarea la angajare. Toate celelalte criterii introduse în analiză sunt menționate de mai puțin de jumătate dintre subiecți, ceea ce duce la concluzia existenței unei incidențe mai ridicate a actelor de discriminare la angajare împotriva romilor, vârstnicilor și persoanelor cu dizabilități [5].

Discriminarea persoanelor cu obezitate

Obezitatea este o afecțiune medicală de nutriție și metabolism în care grăsimea corporală se acumulează în exces, astfel încât poate avea un efect advers, negativ asupra sănătății, ducând la o speranță de viață redusă și probleme de sănătate. Se consideră o persoană obeză dacă indicele său de masă corporală depășește 30 kg/m^2 [6].

Obezitatea poate duce la stigmatizarea socială și dezavantajarea profesională [7]. În comparație cu persoanele cu greutate normală, salariații obezi prezintă, în medie, rate mai ridicate de absenteism de la locul de muncă și au concedii medicale prelungite, ceea ce duce la creșterea costurilor pentru angajatori și scăderea productivității [8].

Un studiu realizat asupra angajaților Universității Duke relevă faptul că persoanele cu un indice de masă corporală peste 40 au depus de două ori mai multe cereri de compensare a angajaților, față de persoanele cu un indice de masă corporală de 18,5-24,9. De asemenea, persoanele din prima categorie au avut de 12 ori mai multe zile de absență. Majoritatea accidentelor în cazul acestora s-au produs în urma căderii și ridicării de greutate, fiind afectate extremitățile inferioare, încheieturile sau mâinile și spatelul [9].

Astfel unele studii demonstrează că probabilitatea de angajare și de promovare profesională în cazul persoanelor obeze este mai mică față de persoanele cu greutate normală. [10].

De asemenea, salariile persoanelor obeze sunt mai mici față de cele ale colegilor cu greutate normală pentru posturi echivalente. În medie femeile obeze câștigă cu 6% mai puțin, iar bărbații cu 3 % mai puțin conform noilor studii [11].

Anumite domenii, cum sunt aviația, medicina și industria alimentară se confruntă cu probleme speciale. Datorită creșterii ratei obezității, companiile aeriene se confruntă cu costuri mai mari pentru combustibil și presiuni de a produce scaune de dimensiuni mai mari [12].

Principalul scop al mișcării de acceptare a persoanelor grase este reducerea discriminării la adresa supraponderalilor și a obezilor [13].

Există mai multe organizații care promovează acceptarea obezității. Vizibilitatea acestora a crescut în a doua jumătate a secolului al XX-lea. Asociația Americană NAAFA Asociația Națională pentru Promovarea Acceptării Persoanelor Grase a luat ființă în 1969 și se descrie drept o organizație care militează pentru drepturi civile, dedicată eliminării discriminării pe motive de greutate corporală [14].

Asociația Internațională pentru Acceptarea Greutății Corporale (ISAA) este o organizație neguvernamentală (ONG) fondată în 1977. Are mai mult o orientare globală, și descrie misiunea ca fiind promovarea acceptării greutateii corporale. Aceste grupuri solicită adesea acceptarea obezității ca dizabilitate inclusă în Legea pentru americanii cu dizabilități [6].

Există numeroase studii printre care și cel efectuat de asociația Face Hercul și preluat de blog-emploi.com, care pun în evidență discriminarea la angajare în funcție de fizic. Un număr de 40 firme au fost chestionate despre obiceiurile lor în domeniul recrutării de personal. Rezultatele sunt surprinzătoare: 76% dintre firme recunosc că acordă importanță fizicului candidaților. Criteriul de selecție îl reprezintă obezitatea, aspectul fizic agreabil, culoarea pielii și stilul. Studiul arată că 83 % din firmele de recrutare admit că au refuzat candidați obezi. Fenomenul a fost explicat de Jean-François Amadieu, profesor de științe de gestiune la Universitatea Paris 1: „Obezitatea reprezintă, în mod greșit un indice al sănătății defectuoase, prezente sau viitoare, dezvăluind o personalitate slabă, mai puțin dinamică, mai puțin competentă și mai puțin inteligentă” [15].

De peste 10 ani există o lege împotriva discriminării după cum aminteam și mai sus prin care „orice decizie a angajatorului trebuie luată în funcție de criteriile profesionale și nu de considerații de ordin personal, bazate pe alte elemente decât cele legate de muncă”. Din nefericire această lege este prea puțin luată în considerare de cei care recrutează personal.

Concluzii

Deși procesul de dezvoltare și evoluție al tuturor țărilor este accelerat, discriminarea și prejudecățile persistă la fel ca și în trecut, poate datorită avansării rapide pe piața modernă a tehnologiei, sistemului și companiilor aceasta este chiar mai accentuată.

Concluzia din *lesoir.be* a fost că mai este drum lung de parcurs în domeniul egalității de șanse pe piața muncii.

Trebuie implicată întreaga comunitate în dezvoltarea unor proiecte ample și riguroase antidiscriminare.

BIBLIOGRAFIE

1. <http://www.ro.m.wikipedia.org/wiki/Discriminare>, accesat la data de 20.06.2013
2. legea nr. 324 din 14 iulie 2006: Monitorul oficial nr. 626 din 20 iulie 2006
3. <http://www.prostemcell.ro>, accesat la data de 20.06.2013
4. <http://www.munca.ro>, accesat la data de 20.06.2013
5. <http://www.incsmps.ro/documente>, accesat la data de 20.06.2013
6. <http://ro.m.wikipedia.org/wiki/obezitate>, accesat la data de 20.06.2013
7. Puhl R., Henderson K., and Brownell K., 2005
8. Neovius K., Johansson K., Kark M., Neovius M., (1 ianuarie 2009), „Obesity status and sick leave: a systematic review”. *Obes Rev* 10 (1):17-27
9. Ostbye T., Dument J.M., Krause K.M. (2007): „Obesity and workers' compensation: Results from the Duke Health and Safety Surveillance System”. *Arch Intern Med* 167(8): 766-73
10. Puhl R., Brownell K.D. (1 decembrie 2001). „Bias discrimination, and obesity”. *Obes Res* 9(12):788-805
11. Puhl R., Henderson K., and Brownell K. 2005, p 30
12. Lisa DiCarlo (24 octombrie 2002) Why Airlines Can't Cut the Fat. *Forbes.com*. http://www.forbes.com/2002/10/24/cx_id_1024obese.html
13. What is NAAFA. National Association to Advance Fat Acceptance. <http://www.capitalnaafa.org/whatisnaafa.html>
14. National Association to Advance Fat Acceptance (2008) Well come in all sizes. NAAFA. <http://www.naafaonline.com/dev2/>
15. <http://www.monitoruldegalați.ro>

