Program: „Programul Educație și Ocupare 2021-2027“
Obiectiv de politică: 4 „Europa mai socială și mai favorabilă incluziunii, prin implementarea Pilonului european al drepturilor sociale“
Prioritate: P08 „Creșterea accesibilității, atractivității și calității învățământului profesional și tehnic“
Obiectiv specific: ESO4.5 „Îmbunătățirea calității, a caracterului incluziv, a eficacității și a relevanței sistemelor de educație și formare pentru piața muncii, inclusiv prin validarea învățării non-formale și informale, pentru a sprijini dobândirea de competențe-cheie, inclusiv de competențe de antreprenoriat și digitale, precum și prin promovarea introducerii sistemelor de formare duală și a sistemelor de ucenicie (FSE+)“
Titlul proiectului: SERVICII EDUCATIONALE DE CALITATE DEZVOLTATE PRIN INVATARE LA LOCUL DE MUNCĂ IN INVATAMANTUL PROFESIONAL ȘI TEHNIC INCLUSIV DUAL DIN DOMENIILE MEDIA,
AUTOMATIZARI,ELECTRIC - CAL_TECH, cod proiect ***PEO/76/ P8/4.5/*/311849**
Numele Solicitantului: Liceul Tehnologic ”Paul Dimo” - Galați
Contract de finanțare : MIPE G2024/63952/7.10.2024

BROȘURĂ INFORMATIVĂ: NON DISCRIMINAREA

Broșura a fost elaborată în cadrul proiectului SERVICII EDUCAȚIONALE DE CALITATE DEZVOLTATE PRIN ÎNVĂȚARE LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL ȘI TEHNIC INCLUSIV DUAL DIN DOMENIILE MEDIA, AUTOMATIZĂRI, ELECTRIC - CAL_TECH, cod proiect PEO/76/P8/4.5/311849 implementat la Liceul Tehnologic ”Paul Dimo” - Galați, ca beneficiar unic.

Perioada de implementare a proiectului este de 30 de luni și are ca obiectiv principal Dezvoltarea de acțiuni specifice de asistență și suport prin cofinanțare din fonduri nerambursabile FSE+ pentru 252 elevi înmatriculați la Beneficiar pentru îmbunătățirea calității, a caracterului incluziv a eficacității si relevanței competențelor obținute prin metode de învățare la locul de muncă (Stagii de practică) prin parteneriate sustenabile cu sisteme de informare coordonată pentru creșterea accesibilității și atractivității învățământului profesional și tehnic în calificări ISCED 2-4 în zona Galați, Regiunea Sud Est.

Obiectivele specifice ale proiectului sunt:

- **Obiectiv specific 1** : Dezvoltarea unor programe de învățare la locul de munca prin intermediul stagiilor de pregătire practică la minim 12 agenți economici potențiali angajatori pentru 252 de Elevi aparținând grupului țintă specific indicatorului EECO 06+07, cu organizarea examenelor de certificare a calificărilor profesionale in vederea creșterii calității si relevanței certificărilor pentru piața muncii - minim 230 de persoane îndeplinesc indicatorul EECRO 03 aferent Obiectivului Specific ES04.5 al PEO, inclusiv cu acordare de subvenții si premii pentru creșterea participării la educație si formare profesională, cu cofinanțare FSE+ și care beneficiază de sprijin complex, cu promovarea principiilor orizontale FSE și a temei secundare FSE + - competențe și locuri de muncă verzi precum și promovarea economiei verzi.

- **Obiectiv specific 2**: Organizarea și desfășurarea unor activități de dezvoltare a sistemului de învățare la locul de muncă prin încheierea de parteneriate /convenții sustenabile între Solicitant în calitate de furnizor de educație și formare profesională inițială și parteneri de practică potențiali angajatori , precum și crearea unui sistem de informare coordonata în ambele sensuri – inclusiv cu acțiuni de sustenabilitate și diseminare - pentru facilitarea tranziției de la educație la ocupare pentru elevi din GT eligibil la parteneri de practică multianuali.

- **Obiectiv specific 3:** Asigurarea unui management performant pentru gestionarea resurselor proiectului, inclusiv promovarea și publicitatea proiectului în conformitate deplină cu Ghidul General al Programului .

Cheltuielile indirecte sunt stabilite ca rată forfetară de 15% din costurile directe eligibile cu personalul. Rata de cofinanțare pentru Solicitant (Cofinanțare naționala publica - contribuție proprie - %) este stabilita conform Ghidului general ”Program Educație si Ocupare” 2023”, pt Prioritatea 08-pag 20., la 2,00 % din bugetul propriu pentru Solicitant. Organizează prin activitățile proiectului și asigură contribuția la teme secundare: la competențele, locurile verzi și economia verde, cu alocarea unui buget de minim 7,5% din bugetul total eligibil al proiectului.

I. INTRODUCERE

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene („carta”) reunește drepturile fundamentale recunoscute pentru toți cetățenii în Uniunea Europeană. Odată cu apropierea celei de a 25-a aniversări a proclamației sale în 2025, drepturile, libertățile și principiile cartei rămân mai importante ca niciodată.

Când se aplică carta? Din 2009, carta are aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor și a dreptului Uniunii care stă la baza legislației și a politicilor UE . Instituțiile, organele, oficiile și agențiile UE trebuie să o respecte în toate activitățile pe care le desfășoară, la fel ca și statele membre atunci când pun în aplicare dreptul Uniunii . Statele membre pun în aplicare dreptul Uniunii, în special atunci când: - pun în aplicare legislația UE prin adoptarea unor măsuri naționale de punere în aplicare; - adoptă acte legislative în cazul în care dreptul Uniunii impune obligații specifice sau permite o derogare ; - pun în aplicare programele de finanțare ale UE în conformitate cu normele de finanțare ale UE.

În Strategia sa din 2020 pentru consolidarea aplicării Cartei drepturilor fundamentale în UE („strategia privind carta”) , Comisia Europeană a stabilit măsuri de îmbunătățire a utilizării cartei pentru a sprijini aplicarea drepturilor fundamentale în toate politicile UE.

Surse: https://irdo.ro/ Institutul Român pentru Drepturile Omului

Dreptul la nediscriminare este un drept fundamental al oamenilor, protejat prin legislație, atât la nivel internațional, cât și național. El este în strânsă legătura cu dreptul la demnitate umană și cu accesul la toate celelalte drepturi ale omului.

Carta drepturilor , obligatorie din punct de vedere juridic în toate statele membre UE, interzice discriminarea:

„Articolul 21 **Nediscriminarea** (1) Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală”.

De asemenea, două Directive ale Uniunii Europene interzic discriminarea, referindu-se clar la:

“Egalitate de tratament în materie de încadrare în muncă și ocupare a forței de muncă - Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă și **Principiul egalității de tratament** între persoane fără deosebire de rasă sau origine etnică – Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.”

În România, principalul act normativ în domeniul combaterii discriminării este Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (OG 137/2000). Prin această Ordonanță, cu modificările ulterioare, se transpun în legislația românească, în principal, cele două directive menționate mai sus.

A se vedea https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:ro:PDF

Ce este discriminarea?

Discriminarea este un fenomen complex, care poate lua multe forme și care se corelează cu contexte istorice și culturale, cu factori politici și economici. Are un efect negativ atât la nivel de individ, cât și la nivel de societate și, nu de puține ori, are efecte transgenerațională.

Pentru o societate justă și echitabilă pentru noi toți, o societate care prioritizează demnitatea umană și care tinde spre progres, combaterea discriminării este o condiție esențială și obligatorie.

Potrivit OG 137/ 200016 , „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”. (Art. 2)

Se evidențiază patru elemente esențiale ale definiției:

1) tratamentul diferențiat (deosebire, excludere, restricție sau preferință);

2) criteriul (lista este deschisă);

3) cu scopul sau având efectul (restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate) asupra drepturilor și libertăților fundamentale sau a celor recunoscute de lege;

4) se manifestă în domenii ale vieții publice.

Este foarte clar în lege că nu este obligatoriu **a acționa cu intenție** pentru a avea discriminare, dar și faptul că legea protejează nu doar persoane fizice, ci și grupuri de persoane și comunități definite de criteriile prevăzute: „Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.” (art. 2).

O notă specifică trebuie acordată in cazul condițiilor impuse la un concurs de competențe: impunerea unei condiții de expertiză profesională, atâta timp cât aceasta este justificată obiectiv de cerințele postului, nu reprezintă, în general, discriminare.
OG 137/2000 definește această situație: „Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerință proporțională.” (Art. 5)

Alte forme de discriminare, prevăzute în OG 137/ 2000, ce trebuie subliniate sunt: :

- **DISPOZIȚIA DE A DISCRIMINA** pe baza criteriilor menționate este, de asemenea, sancționată de OG 137/2000, fiind considerată discriminare (Art. 2(2)).
- **DISCRIMINARE INDIRECTĂ** „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.” (Art. 2(3)).

Discriminarea indirectă mută punctul de interes de pe „tratament diferențiat” pe „efecte diferențiate”.

- „Constituie **HĂRȚUIRE** și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie

defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv"(Art. 2).

Din august 2020, au fost introduse prevederi privind **HĂRȚUIREA** morală la locul de muncă, respectiv: Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi**.**

- **VICTIMIZAREA** are, conform OG 137/2000, un alt înțeles decât în uzul comun, însemnând acțiunile de retaliere (acțiunea de a iniția o măsură/de a depune din nou) ca urmare a depunerii unei plângeri și constituie o faptă contravențională separată: „Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării." (art. 2)
- **DREPTUL LA DEMNITATEA PERSONALĂ**, prevăzut într-un articol separat în OG 137/2000, preia o mare parte din definiția hărțuirii: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia" (art. 15).
- **DISCRIMINAREA PE MAI MULTE CRITERII** constituie circumstanță agravantă conform OG 137/2000: „Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale." (art. 2). Deși nu este foarte clar specificat în jurisprudența din domeniul nediscriminării, din punct de vedere conceptual, discriminarea pe mai multe criterii se manifestă ca discriminare multiplă sau discriminare intersecțională.

Depunerea de petiții privind cazuri de discriminare. Instituția responsabilă pentru sancționarea contravențională a discriminării este Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD). https://cncd.ro .Acesta poate începe un caz la sesizare sau din oficiu (art. 19).

Câteva informații de bază privind petițiile sunt prezentate mai jos și, pe larg, pe site-ul CNCD, care acordă asistență de specialitate victimelor discriminării, gratuit, prin intermediul consilierilor juridici din cadrul Compartimentului Asistență Colegiu director 29.

- Termenul de sesizare este de „un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei." (art. 20 (1)).
- Faptele de discriminare se sancționează contravențional:
  - cu avertisment
  - cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane
  - sau o comunitate.
  - cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat; cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor prevăzute la art. 2 alin. (5).
  - cu amendă de la 50.000 lei la 200.000 lei nerespectarea de către angajator a prevederilor art. 2 alin. (56)

NEDISCRIMINARE

Drepturile omului sunt inerente fiecărei persoane, fără discriminare, iar dreptul la egalitate și la nediscriminare sunt principiile fundamentale care stau la baza legislației privind drepturile omului.

Chiar art. 1 din Declarația Universală a Drepturilor Omului stipulează că „Toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi. Ele sunt înzestrate cu rațiune și conștiință și trebuie să se comporte unele față de celelalte în spiritul fraternității."

Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale, precum și Pactul internațional privind drepturile civile și politice, care au fost adoptate de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 16 decembrie 1966, menționează și ele principiile de baza ale egalității si nediscriminării de niciun fel in ceea ce privește exercitarea tuturor drepturilor civile, economice, sociale, culturale de care trebuie sa se bucure orice ființă umană.

Caracterul universal al drepturilor omului presupune recunoașterea fără niciun fel de restricții a diversității umane, care indiferent de deosebirile dintre indivizii aparținând unor rase, etnii, categorii de vârstă, comunități religioase sau de altă natură nu oferă niciun argument pentru manifestări de excluziune și discriminare sau forme de intoleranță și agresivitate.

Art. 14 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale privind interzicerea discriminării subliniază faptul că exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, apartenență la o minoritate națională sau orice altă situație.

Cu toate acestea, discriminarea rasială, etnică, religioasă, manifestată în viața de zi cu zi împiedică progresul pentru milioane de oameni din întreaga lume.

Rasismul și intoleranța pot lua diverse forme – de la negarea principiilor de bază ale egalității oamenilor la alimentarea urii etnice ce ar putea duce la genocid.

Din acest motiv, Organizația Națiunilor Unite a declarat oficial data de 21 martie ca fiind Ziua Internațională pentru eliminarea discriminării rasiale, zi care marchează și începutul Săptămânii de solidaritate cu popoarele care luptă contra rasismului și discriminării rasiale, organizată anual, la inițiativa Adunării Generale a ONU, începând cu anul 1979, al cărei scop este conștientizarea consecințelor negative ale discriminării rasiale.

De asemenea, se urmărește găsirea unor căi pentru combaterea discriminării rasiale și promovarea toleranței. Eliminarea discriminării rasiale este șansa de a construi o lume a dreptății și a egalității, în care xenofobia și intoleranța să nu existe. O pace durabilă poate fi construită doar pe premisa că toți oamenii au drepturi egale și demnitate, indiferent de etnie, sex, religie, statut social sau alt statut.

Legea 202/2002 reglementează egalitatea de șanse între femei și bărbați având o aplicabilitate generală, pentru toate persoanele, atât în sectorul public cât și în cel privat. Ea prevede obligativitatea pentru angajatori, a introducerii, în regulamentele interne de organizare funcționare a dispozițiilor care să interzică discriminarea pe criterii de sex. De asemenea, angajații beneficiază de dreptul permanent la informare asupra drepturilor pe care le au prin afișare în locuri vizibile, după cum urmează:

a) prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană întro situație comparabilă;

b) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau practică, aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex, în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

De asemenea, Legea 202/2002 cuprinde prevederi care reglementează protecția maternității, hărțuirea sau hărțuirea sexuală, după cum urmează:

a) Nu sunt considerate discriminări măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării, acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de bărbați sau femei. Este permisă diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex, în situația în care aceasta reprezintă o cerință profesională specifică, determinată de natura activităților profesionale specifice.
b) prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
c) c) prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
d) d^1) prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;
e) d^2) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;
f) d^3) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;
g) acțiunile pozitive reprezintă acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;
h) prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic; g) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;
i) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

Cum se vede și se simte discriminarea?

Tratamentul discriminatoriu sistemic și sistematic îngreunează sau blochează accesul unor persoane sau grupuri la serviciile la care au dreptul prin lege, ceea ce de multe ori se traduce printr-o condamnare la sărăcie și imposibilitate de a ieși din această situație. Sărăcia devine astfel o cauză, dar și o consecință a discriminării.

Stereotipul negativ față de anumite categorii este întreținut prin cultura populară. De ex., fata de romi, termenul istoric de ,,țigan" este întreținut de grupurile de apropiați-părinți, prieteni, școală și, masiv, de discursul public: limba română îl fixează prin expresii de largă utilizare- ,,dacă nu ești cuminte, te dau la țigani", ,,te înec ca țiganu' la mal"- iar multe canale media menționează etnia atunci când relatează despre infracțiuni. Populația majoritară ar putea să își schimbe percepția despre romi prin confruntarea stereotipurilor cu realitatea. Acest lucru poate fi realizat inclusiv prin evidențierea țiganilor „invizibili". Există o categorie de romi, care odată ce nu se mai

încadrează în stereotip, nu mai sunt percepuți ca romi și care, cu puține excepții, evită ei înșiși identificarea etnică. Sunt persoane cu profesii comune, aliniați ca standard de viață populației generale.

Prejudecățile împotriva unor grupuri sociale sau medicale, cum ar fi fața de persoanele cu dizabilități dăinuie de secole în România. Holocaustul din timpul guvernul condus Ion Antonescu în timpul celui de-al doilea război mondial, asimilarea și negarea identității. Violența împotriva romilor și discriminarea structurala au rămas și rămân din păcate, o realitate de zi cu zi a romilor din România. Indubitabil, crearea unei societăți echitabile este un proces continuu și complex, iar principalii factori care stau la baza acestui proces sunt voința politică și conștiința civică a fiecăruia și fiecăreia dintre noi.

II. FORME ALE DISCRIMINĂRILOR

II.1. Rasismul

Așa cum știm din toate experiențele noastre, oamenii au tendința să împartă tot ce îi înconjoară în categorii, indiferent că este vorba despre obiecte sau despre persoane. În funcție de câteva atribute care îi diferențiază, precum aspectul fizic (culoarea pielii, aspectul feței), cultura, zona geografică din care provin, religia, limba sau naționalitatea, oamenii au fost împărțiți din cele mai vechi timpuri în grupuri distincte sau rase. După cum vedem, această împărțire este făcută mai ales pe baza unor atribute care nu au de-a face cu personalitatea sau cu inteligența individului.

Cu toate astea, există oameni care consideră că trăsăturile pe care le au în comun membrii aceleiași rase pot face grupul mai bun sau mai rău decât alte grupuri. Rasismul se referă la opinii, practici și acțiuni derivate din credința că oamenii pot fi împărțiți în grupuri biologice distincte (rase) și că membrii aceleiași rase au în comun o serie de atribute care pot face grupul, per ansamblu, mai mult sau mai puțin dezirabil, inferior sau superior. Definiția rasismului a stârnit o serie de controverse, din mai multe motive. Unele definiții caracterizează drept rasistă orice afirmație bazată pe prezumția că actele comportamentale ale unui individ sunt influențate de grupul rasial din care acesta face parte, chiar dacă afirmația respectivă nu are o conotație negativă sau peiorativă. Alte definiții limitează termenul doar la formele maligne ale discriminării. Deoarece nu există un consens cu privire la ceea ce înseamnă „rasă“, unele definiții ale rasismului includ și credințe și comportamente discriminatorii bazate pe stereotipurile culturale, naționale, etnice sau religioase.În funcție de nivelul la care se manifestă, putem vorbi despre rasism individual, instituțional sau cultural.

Rasismul individual se referă la asumarea și exprimarea atitudinilor, valorilor și credințelor personale despre superioritatea propriei rase, etnii sau culturi.

Rasismul instituțional se referă la discriminarea rasială făcută în cadrul guvernelor, corporațiilor, organizațiilor religioase, instituțiilor de învățământ sau a altor organizații care au puterea de a influența viața unui număr mare de oameni, prin adoptarea de practici și legi care cauzează sistematic inegalități rasiale în societate, organizații sau instituții.

Rasismul cultural cuprinde tradițiile, obiceiurile, valorile și normele de comportament social ce promovează propria cultură ca normă și standard în societate.

În funcție de forma de manifestare, putem vorbi despre rasism vizibil (ușor detectabil, presupune acțiuni discriminatorii evidente) și despre rasism ascuns (mai subtil, mai frecvent și mai ușor de negat decât rasismul vizibil).

II 2. Sexismul

Adeseori folosim termenii de gen masculin sau feminin, respectiv sex masculin sau feminin și considerăm că sunt sinonime. Însă între ele există o diferență subtilă. În timp ce sexul se referă la diferențele biologice dintre bărbați și femei, universale și determinate prin naștere, genul însumează roluri și responsabilități învățate pe parcursul vieții și care depind de societatea în care trăim.

Cu alte cuvinte, genul se referă la așteptările legate de caracteristicile, atitudinile și comportamentele femeilor și bărbaților, sau la ceea ce înțelegem prin masculinitate și feminitate. Fiecare dintre noi, în procesul formării personalității, își asumă un set de trăsături feminine și masculine, adică își formează o identitate de gen, care poate sau nu să corespundă sexului biologic.

Sexismul este o atitudine sau prejudecată privind superioritatea unui reprezentant al unui sex asupra altui sex. Atunci când această prejudecată este transpusă în comportament, se poate vorbi despre discriminare sexuală. La fel ca în cazul celorlalte tipuri de discriminare, sexismul se sprijină pe stereotipuri și prejudecăți, mai mult sau mai puțin conștientizate. Aceste stereotipuri sunt exprimate sub forma etichetelor de gen, spre exemplu:

- bărbații ar fi caracterizați de: ambiție, încredere în sine, capacitate de efort fizic și intelectual, interes pentru afirmare în sfera publică, demnitate, inteligență, independență, curaj, agresivitate;
- femeile ar fi caracterizate de: drăgălășenie, lipsă de control asupra emoțiilor, caracter intuitiv, lipsa de rezistență la situații de criză, nepricepere în afaceri, talent în privinta comunicării verbale, înclinație de a se sacrifica pentru binele altora, al societății și al familiei, interes pentru viața privată.

Stereotipurile de gen nu reprezintă o problemă până în momentul în care ajung să influențeze deciziile importante pe care le luăm în cursul vieții sau reprezintă o constrângere în formarea personalității noastre. Stereotipurile de gen sunt cele care taxează o fată care joacă fotbal și se cațără în copaci ca fiind „băiețoasă“ sau un băiat care plânge sau este pasionat de balet ca fiind „fătălău“. Tot ele sunt de vină atunci când o fată este descurajată să-și aleagă o meserie tehnică, pentru că aceasta este o meserie pentru băieți. Sau când un bărbat este blamat pentru că vrea să fie artist, când în schimb ar trebui să urmeze o carieră mai „serioasă“, care să-i permită să-și întrețină ulterior familia.

Stereotipurile de gen sunt cele din cauza cărora o femeie este mai prost plătită decât un bărbat, deși efectuează aceeași muncă sau nu este promovată într-o funcție de conducere, pentru că se consideră că n-ar fi la fel de capabilă ca un bărbat să facă față cerințelor postului. Discriminarea de gen sau sexismul este din păcate o realitate a vremurilor noastre și este definit ca favorizarea unui anumit gen în detrimentul altuia. Raportul Comisiei Europene pentru drepturile omului și egalitatea de gen al Parlamentului European către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, prezentat la Bruxelles, în 23.01.2008, afirmă că stereotipurile reprezintă bariere în calea realizării alegerilor individuale atât pentru bărbați, cât și pentru femei. Acestea contribuie la menținerea inegalităților, influențând deciziile în materie de educație, formare sau încadrare în muncă, de participare la sarcinile domestice și familiale și de reprezentare în posturile de decizie. Stereotipurile pot, de asemenea, să afecteze modul în care este valorizată munca unei persoane. Eliminarea acestora reprezintă una dintre prioritățile Foii de parcurs și ale Cadrului de acțiune al partenerilor sociali europeni pentru egalitatea de șanse.

II.3 HOMOFOBIA ȘI DISCRIMINARE DE GEN

Orientarea sexuală se referă la atracția emoțională, afectivă și sexuală fată de persoane de un anumit gen. Deși în jurul nostru vedem cel mai frecvent cupluri formate dintr-un bărbat și o femeie (orientare heterosexuală), dragostea poate să se înfiripe și între doi bărbati (gay) sau două femei (lesbiene), caz în care vorbim despre orientare homosexuală. Există persoane care se pot îndrăgosti atât de bărbați, cât și de femei (orientare bisexuală), la fel cum există persoane care simt că aparțin altui gen decât celui pe care îl au (transgender). Doar pentru că lesbienele,

persoanele gay, bisexuale sau transgender (categorii pentru care s-a folosit acronimul LGBT) sunt în minoritate fată de persoanele cu orientare heterosexuală, nu înseamnă că orientarea lor sexuală este greșită sau imorală, ci doar că iubesc altfel decât o face majoritatea. Prin urmare, nu este niciun motiv pentru care aceste persoane n-ar trebui să se bucure de aceleași drepturi ca persoanele heterosexuale, fie că este vorba despre dreptul de a se plimba pe stradă ținându-se de mână, fie despre a se căsători sau a-și întemeia o familie.

Homofobia definește atitudinile și sentimentele negative față de persoanele cu orientare homosexuală, manifestată prin atracția față de persoane de același sex, și include, de asemenea, respingerea persoanelor despre care se crede că ar fi homosexuale și a tuturor lucrurilor asociate cu acestea. Homofobia este favorizată de factori precum lipsa informațiilor despre homosexualitate sau perpetuarea acestor prejudecăți la nivel instituțional (în mediul școlar, organizațional, social etc.) prin sprijinirea implicită sau explicită a ideii că heterosexualitatea este singura orientare sexuală acceptabilă. Manifestările homofobiei sunt diverse, variind de la stări de disconfort, anxietate, dezgust, furie în prezenta persoanelor despre care se crede că ar fi de altă orientare sexuală decât majoritatea și putând ajunge până la hărțuire fizică sau psihică, sau chiar manifestări violente îndreptate împotriva acestor persoane.

Un loc aparte trebuie alocat paletei identităților de gen și numite, de asemenea, identități sexuale, orientări romantice și sexuale, expresii și roluri de gen. Un titlu sugestiv poate fi ”Identități LGB+ și trans* ” pentru a ne referi specific la orientări romantice și sexuale altele decât cea heterosexuală, și trans* pentru a ne referi la identități de gen altele decât cea cisgender.

Se mai poate folosi și LGBTQIA+ pentru a ne referi generic la toate persoanele ”queer”, adică ne-heterosexuale sau ne-cisgender. Uneori se prescurtează ‘heterosexual/ă și cisgender’ ca ‘cishetero.’

Vom explica în altă parte acești termeni în detaliu. Ideea de bază ce urmează acum este aceea de capacita si asista autoritățile și funcționarii din instituțiile publice să deprindă cunoștințele necesare pentru a aborda nediscriminatoriu pentru membrii comunității LGBTQIA+.

Distingem între 4 caracteristici umane, pe care le au atât persoanele cis-hetero, cât și persoanele LGBTQIA+. Acestea sunt: 1. identitate de gen 2. identitate sexuală 3. orientare romantică și sexuală 4. expresie de gen. Este important de reținut că aceste lucruri sunt inter-relaționate, dar distincte.

IDENTITATEA DE GEN.

În timp ce pentru majoritatea oamenilor, sexul biologic și identitatea de gen se suprapun, la unii oameni acest lucru nu se aplică. De exemplu, recent, Facebook oferă o listă de 58 de opțiuni de gen la crearea unui profil nou, din care doar 8 sunt variațiuni ale celor două identități cisgender, pe care le vom numi generic ‘bărbat’ și ‘femeie’.

Identitatea de gen reprezintă găsirea, prin introspecție și contextualizare, a unei conștiințe de sine care reflectă un confort firesc asociat cu identitatea de gen a persoanei respective. Este imaginea de gen în care sinele nostru se simte firesc. Expresia de gen, adică modul în care ne comportăm și ne prezentăm în societate, poate sau nu să urmeze acestei realizări, și este un lucru foarte individual. Persoanele cisgender, de obicei, nu trec prin acest proces de găsire a sinelui de gen, deoarece identitatea lor și sexul atribuit la naștere coincid. Astfel, identificarea lor cu genul atribuit la naștere devine o experiență automată, invizibilă pentru sine.

Cele mai multe persoane cisgender cresc și își trăiesc viață înconjurați predominant de alte persoane cisgender. De aceea, gândirea binară (convingerea că există doar bărbați și femei, și că orice altă identitate e anormală) e comună în rândul persoanelor cisgender. Așteptarea ca toți oamenii să fie cisgender devine automată, ceea ce poate conduce, mai ales într-o primă instanță, la tratarea cu dispreț, dezgust sau violență a persoanelor trans, nonbinare sau intersex. *Transgender* e un termen umbrelă, sub care sunt incluse diverse identități de gen,

altele decât bărbați sau femei cisgender. Persoanele trans nu se identifică cu sexul atribuit la naștere, sau cu genul social rezultat din această atribuire. Pentru persoanele trans este esențial să se folosească pronumele corecte (el sau ea). Acest lucru se poate face prin două metode: fie se așteaptă până când persoana trans face referire la sine folosind 'limbaj cu gen' (adică se referă la sine la masculin sau la feminin), fie se întreabă: ce pronume preferi, cum să mă adresez?

IDENTITATEA SEXUALĂ

Sexul unei persoane este determinat de cele 5 elemente ale sexului biologic: - cromozomul (cel 'femeiesc' este xx iar cel 'bărbătesc' este xy) - aparatul reproductiv intern (ovare, uter, testicule) - aparatul sexual extern (penis, vulvă) - caracteristici sexuale secundare (păr facial și corporal, sâni, voce) - hormoni (predominant estrogen sau predominant testosteron). La naștere însă, cei mai mulți dintre noi suntem asignați unuia dintre cele 2 sexe din paradigma binară (bărbat-femeie) exclusiv pe baza unui singur element: aparatul sexual extern. Astfel, dacă un bebeluș are penis, va fi asignat de către medic sexului bărbătesc și va fi crescut, socializat și educat ca un 'băiat.' Dacă are vulvă, va fi asignat sexului femeiesc și va fi tratat ca o 'fetiță.' Dar o persoană cu vulvă poate avea cromozom xy, și testicule în interior, în timp ce o persoană cu penis și cromozom xy poate avea de asemenea sâni și ovare.

Ce este intersex?

Persoanele intersex au două sau mai multe din cele 5 componente ale sexului biologic diferite între ele. De exemplu, o persoană intersex poate avea cromozom masculin dar aparat reproductiv femeiesc, sau caracteristici secundare femeiești (sâni, voce, absența părului facial sau corporal abundent). Unele persoane intersex își asumă identitatea sexuală și ca identitate de gen, având în vedere că se situează într-o zonă ambiguă, sau ambivalentă în termeni de bărbat sau femeie. În trecut, persoanele intersex erau numite 'hermafrodiți', dar astăzi termenul este considerat peiorativ. Persoanele intersex nu sunt 'o lună femeie, o lună bărbat' - așa cum multe persoane lipsite de educație de gen mai cred– ci posedă, în același timp, prin structura lor anatomică, caracteristici ale ambelor sexe.

Identitatea de gen a persoanelor intersex, precum și pronumele pe care le folosesc (el sau ea) sunt determinate de cum se raportează la sistemul binar, sau la gândirea binară a celor din jur.

ORIENTARE SEXUALĂ ȘI ROMANTICĂ

Ca și la identitățile de gen, și aici vorbim de o paletă largă de posibilități. De asemenea, e necesar să pornim de la o distincție clară între atracția fizică și atracția romantică. La mulți oameni, aceste lucruri se suprapun. La mulți, nu. Orientarea unei persoane joacă un rol esențial în stabilirea relațiilor de cuplu sau întemeierea unei familii. Ea nu poate fi 'programată', influențată/dictată din exterior, inversată prin terapii de reconversie cu șocuri electrice. Transformările în orientarea unei persoane sunt posibile doar din interior, și sunt destul de rare după ajungerea la maturitate.

Atunci când atracția fizică și cea romantică (emoțională) se suprapun, avem persoane: 1. heterosexuale: relații doar cu persoane de sex opus 2. homosexuale: relații doar cu persoane de același sex 3. bisexuale: relații cu persoane de ambele sexe

Atunci când nu se suprapun, vorbim de persoane: 1. asexuale: atracție/dorință fizică foarte scăzută sau absentă într-o relație romantică 2. aromantice: atracție romantică foarte scăzută 3. demiromantice: e necesară

conexiune fizică puternică pentru a avea atracție romantică 4. demisexuale: e nevoie de o legătură romantică/emoțională puternică pentru a apărea dorința fizică

În discuția despre orientare romantică și/sau sexuală, trebuie avută în vedere importanța unor elemente ce țin de genetica persoanei, dar și de factori psihosociali sau culturali (în Grecia și Roma antică, era considerat firesc pentru un aristocrat căsătorit cu o femeie pe care o iubește, să aibă relații homosexuale și romantice pasagere sau pe perioade îndelungate). Atât persoanele cisgender cât și persoanele trans pot fi deci lesbiene, gay, bisexuale, queer, heterosexuale, asexuale etc. Identitatea de gen nu atrage după sine automat și o anume orientare romantică sau sexuală - și invers.

EXPRESIA DE GEN

Genul unei persoane e reflectat în haine, înfățișare, atitudine, vorbire, comportamente. Strâns legată de identitatea de gen a persoanei, expresia de gen nu dictează identitatea respectivă: un bărbat (adică o persoană care se identifică ca bărbat, fie el cis sau trans) poate avea o expresie de gen care include elemente stereotipic 'feminine' (machiaj, accesorii), fără a vrea să fie femeie. El va rămâne bărbat - la fel cum o femeie care poartă pantaloni sau face box rămâne femeie. Unele persoane trans sunt nevoite să își camufleze genul, adoptând o expresie de gen opusă. În România, acest lucru se întâmplă des, în încercarea persoanelor trans de a se proteja de abuzuri și violențe.

Roluri de gen. Cultura dominantă, tipul de familie în care creștem/trăim, mediul social și profesional, toate acestea înseamnă tot atâtea viziuni asupra modului firesc, 'normal', în care se poate comporta o femeie sau un bărbat. Aceste viziuni sunt încă predominant binare, dar în continuă schimbare. Non-binaritatea era de neconceput acum 50 de ani.

Azi, Comisia Europeană într-un efort ideologic nou elaborează si diseminează rapoarte și implementează măsuri de asigurare a egalității în drepturi pentru persoanele trans și intersex. Gândirea cis-heteronormativă e tot mai des chestionată și pusă in discuție deoarece impune restricții și obligativității opresive, și perpetuează clișee și stereotipuri de gen prin care rămâne firesc ca bărbații să fie violenți sau ca (doar) femeile să trebuiască să facă mâncare, curat, să aibă grijă de toți membrii familiei când sunt bolnavi - și să fie neapărat mame pentru a-și 'împlini menirea'.

II. 4 DISCRIMINAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

Deoarece termenul „handicap" a căpătat în timp o conotație peiorativă, astăzi folosim în locul lui termenul „dizabilitate". Vorbim, așadar, despre persoane cu dizabilități, nu despre handicapați sau persoane cu handicap

Dizabilitatea se referă la una sau mai multe deficiențe fizice, psihice, mintale sau senzoriale care, în lipsa unui mediu accesibilizat, pot împiedica parțial sau total șansele unei persoane de a duce un trai independent.

Dizabilitatea are așadar două componente: una dată de afecțiunea medicală în sine, iar cealaltă dată de capacitatea mediului social de a răspunde nevoilor specifice ale persoanelor cu dizabilități.

Principalele tipuri de dizabilități sunt următoarele:

- fizice – deficiențe care limitează mobilitatea persoanei;
- vizuale – deficiențe care afectează vederea parțial sau total (orbire);
- auditive – deficiențe care afectează auzul parțial sau total (surzire); surdocecitate – deficiență de văz combinată cu deficiență de auz;
- mintale – deficiențe de intelect, tulburări de învățare, întârzieri în dezvoltare etc;
- psihice – tulburări de sănătate mintală sau așa-numitele boli psihice;
- HIV/SIDA – persoane infectate cu virusul HIV;
- asociat – deficiențe diferite care se manifestă la aceeași persoană (ex.: dizabilități fizice și vizuale);

- boli rare – boli care afectează un număr mic de persoane (mai putin de 1 din 2000) și care, din cauza rarității lor, nu sunt foarte bine cunoscute.

Conform Organizației Națiunilor Unite, persoanele cu dizabilități includ acele persoane care au deficiențe fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale de durată, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere, pot îngrădi participarea deplină și efectivă a persoanelor în societate, în condiții de egalitate cu ceilalți. Principalele tipuri de handicap (termenul folosit în România în locul celui de „dizabilitate"), menționate în legislația românească, sunt următoarele: fizic, vizual, auditiv, surdocecitate, mintal, psihic, HIV/SIDA, asociat, boli rare.

În Uniunea Europeană, procentul de persoane cu dizabilități se ridică la aproximativ 10% din populația generală.

În România, acest procent coboară la 3%, însă acest lucru poate spune că sunt foarte multe astfel de persoane care nu sunt înregistrate/diagnosticate. Oricum, aici suntem mult sub media euroepana…

În lipsa unor strategii guvernamentale viabile, șansele de integrare socială a persoanelor cu dizabilități scad considerabil. Prin urmare, nu e de mirare că numărul persoanelor cu dizabilități neșcolarizate este de șapte ori mai mare decât media națională. Cu cât dizabilitatea e mai severă, cu atât mai mult scade nivelul de educație, iar abandonul școlar după primele patru clase este de două ori mai mare decât în rândul populației generale.

Prin urmare, putem concluziona că, în România, sistemul educațional nu este incă adaptat si mai greu accesibil persoanelor cu dizabilități. Conform unui raport publicat de către Organizația Mondială a Sănătății, includerea copiilor și adultilor cu dizabilități în sistemul educațional este extrem de importantă pentru că: - educația contribuie la formarea capitalului uman, fiind astfel un factor cheie pentru dezvoltarea și bunăstarea personală; - excluderea copiilor cu dizabilități de la oportunitățile educaționale și de angajare în muncă prezintă costuri sociale și economice ridicate. De exemplu, există tendința ca adulții cu dizabilități să aibă o situație materială mai proastă decât adulții fără handicap, însă prin educație această tendință este diminuată.

II. EFECTE ASOCIATE DISCRIMINĂRII

Discriminarea poate avea un impact negativ semnificativ asupra victimelor vizând starea socială și economică, bunăstarea și sănătatea. Experiențele privind actele de discriminare au dus la concluzia că acestea pot fi asociate la nivel individual, prin prisma efectelor, cu simptome legate de stres și depresie. Discriminarea nu are un efect amenințător doar asupra victimelor, ci și asupra întregii societăți în general, ducând la disfuncționalități economice, la denaturarea concurenței între firme și la subminarea coeziunii sociale. Oamenii care au experiența umilitoare a discriminării sunt afectați într-o multitudine de forme și, de regulă, nu doresc să abordeze aceste probleme în public.

Chiar dacă pentru unele persoane discriminarea a devenit o experiență de zi cu zi, ele nu sunt dispuse să ia unele măsuri, cum ar fi de exemplu să depună plângeri la organismele statului. Faptul că victimele discriminării nu sunt dispuse să acționeze în justiție nu înseamnă că experiența lor nu le va afecta comportamentul. Un comportament tipic de răspuns la diferite forme de discriminare constă în adoptarea unei strategii de evitare prin care persoana în cauză încearcă, cu buna știință sau nu, să evite situațiile în care ar putea exista riscul de a fi discriminați.

Efectele negative ale discriminării:

- la nivel individual: performanțe scăzute, lipsa motivației, satisfacție profesională scăzută, neimplicare, sentimente de vinovăție, diminuarea încrederii în sine, neintegrarea în grupuri;
- la nivelul grupului: comunicare deficitară și individualism; apariția situațiilor conflictuale, încurajarea stereotipurilor; competiție neproductivă, productivitate/eficientă diminuată, slabă dezvoltare și/sau nematurizarea grupului;

- la nivelul comunității: neintegrarea școlară/profesională a persoanelor cu dizabilități, a persoanelor de etnie rroma etc., menținerea atitudinilor discriminatorii și a stigmatizării.

Ce poate face persoana care consideră că a fost supusă discriminării?

Persoana care se consideră victimă a discriminării are la îndemână mai multe mijloace pentru a contracara faptele de discriminare:

- Tragerea la răspundere contravențională a autorului discriminării;
- Solicitarea unor daune bănești pe calea unei acțiuni civile în instanță;
- Anularea actului administrativ ce conține dispoziții discriminatorii;
- Inițierea unei proceduri internaționale în fața Curții Europene a Drepturilor Omului dacă procedurile naționale nu au dus la obținerea unor rezultate favorabile

Surse de documentare :

https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/speranta_de_viata_sanatoasa.pdf
https://norwaygrants.politiaromana.ro/images/docs/PliantantidiscriminationRO_v3.pdf
https://asociatiaproetnica.ro/wp-content/uploads/2021/01/discriminarea.pdf
https://demetrius.ro/wp-content/uploads/2022/10/Pachet-de-curs-1-Cunoa%C8%99te-%C8%9Bi-drepturile-combate-discriminarea.pdf
https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7004/ro/
Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, *Percepții și atitudini ale populației României față de Strategia națională de prevenire și combatere a discriminării*, 2015, Disponibil la: https://main.components.ro/uploads/1d3a0bf8b95391b825aa56853282d5da/2016/10/Sondaj_TNS_CNCD_2015.pdf