

## GHID PRACTIC PENTRU PREVENIREA SI COMBATEREA DISCRIMINARII ROMILOR ADRESAT LUCRATORILOR DIN CADRUL AUTORITATILOR PUBLICE SI LUCRATORILOR ONG

- România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme și sunt garantate de Constituția României.
- România, în calitate sa de membră a Organizației Națiunilor Unite, a semnat „Declarația universală a drepturilor omului” și este parte la cele două pacte adoptate în cadrul ONU respectiv “Pactul internațional privind drepturile civile și politice” și “Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale”.
- România este din 1994 stat parte la „Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale” și se supune jurisdicției Curții Europene a Drepturilor Omului de la Strasbourg.



Sursa foto: [www.shutterstock.com](http://www.shutterstock.com)

România găzduiește actualmente cea mai numeroasă populație de romi din Europa. Se estimează ca trăiesc în jur de două milioane de romi în România, însă datele statistice reale sunt dificil de obținut, un procent semnificativ din populație refuzând să își declare apartenența etnică.

Motivele pentru care romii nu-și declară etnia sunt atât pe fond istoric (teama bătrânilor de deportare și epurare etnică), dar și actuale, ca rezultat direct al discriminării etnice: dificultatea sau imposibilitatea obținerii unui loc de muncă, lipsa accesului la educație și servicii medicale, necunoașterea drepturilor dar și eticheta profund negativă atașată de populația majoritară acestei minorități, alimentând sentimentul de rușine și neadecvare.

Studiile de specialitate menționează faptul că romii din România se confruntă în continuare cu un grad sever de discriminare care determină menținerea romilor în stare de excluziune socială extremă. Foarte multe cazuri de încălcare a drepturilor omului au fost raportate la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, instituție care face eforturi pentru a combate acest fenomen al discriminării romilor manifestat atât în relația inter-umană (roma/nerom) cât și în relația cu prestatorii de servicii publice (rasism instituționalizat).

Materialul de față își propune să contribuie la conștientizarea personalului din cadrul APL, lucrătorilor/voluntarilor din cadrul societății civile, personalului unităților de învățământ și alte categorii de personal care activează în servicii publice cu privire la necesitatea de a livra servicii cetățenilor în conformitate cu principiile nediscriminării și egalității de șanse.

Campanie implementată în cadrul proiectului “CCSI - Model de intervenție în procesul de incluziune și abilitare a romilor” - PN1008

Proiectul beneficiază de un grant în valoare de 808.250 Euro oferit de Islanda, Liechtenstein și Norvegia prin Granturile SEE, prin intermediul programului “Dezvoltare locală, reducerea sărăciei și creșterea incluziunii romilor”.

“Working together for a green, competitive and inclusive Europe/ Lucrând împreună pentru o Europă verde, competitivă și incluzivă”

## INTRODUCERE IN CONCEPTUL NEDISCRIMINARII

Tratamentul echitabil și nediscriminare reprezintă un drept fundamental în Uniunea Europeană. Cu toate acestea, discriminarea există în continuare sub multe forme și nu este întotdeauna ușor de identificat.

Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare. Criteriile stabilite de legislația românească sunt: 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.

În România, discriminarea este sancționată de Ordonanța Guvernului nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este autoritatea de stat autonomă, sub control parlamentar, care își desfășoară activitatea în domeniul discriminării. Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii: prevenirea faptelor de discriminare, medierea faptelor de discriminare, investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare, monitorizarea cazurilor de discriminare și acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării.

Dacă ne referim strict la populația de etnie roma din România, în anul 2021, Parlamentul României a adoptat Legea nr. 2/2021 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea antițigănistului care sancționează toate faptele care aduc prejudicii semnificative membrilor comunităților cu romi.

### **Cele mai întâlnite situații de discriminare a romilor în România sunt:**

- Refuzul de a angaja o persoană de etnie roma chiar dacă îndeplinește toate criteriile.
- Refuzul de a fi înscris pe lista unui medic de familie chiar dacă îndeplinește toate condițiile.
- Interzicerea persoanelor de etnie roma în spații publice sau private destinate tuturor cetățenilor (cluburi, restaurante, magazine, hoteluri, s.a.).
- Interzicerea accesului persoanelor de etnie roma în unitățile spitalicești, la serviciile administrației publice locale, unități de învățământ, unități de cultură, s.a.
- Segregarea pacienților în unitățile spitalicești pe criteriu etnic (situații regasite în mod special în unitățile de pediatrie a spitalelor și obstetrică-ginecologie).
- Segregarea elevilor romi școli (copii romi învățați în clase separate de elevii neromi).
- Abuzuri ale organelor politienesti și utilizarea forței în relația cu membrii comunităților cu romi care nu beneficiază de prezumția de nevinovăție.
- Refuzul funcționarilor administrației publice de a comunica cu romi și abuzurile verbale la care aceștia sunt supuși de către funcționari atunci când își solicită drepturile.

## FORME ALE DISCRIMINĂRII

### DISCRIMINARE DIRECTĂ

Discriminarea directă are loc atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât altele din cauza originii rasiale sau etnice, a religiei sau a convingerilor, a handicapului, a vârstei sau a orientării sexuale. Mai pe scurt, vorbim de discriminare atunci când ești tratat diferit doar pentru că ești așa cum ești. De exemplu, un angajator care refuză să angajeze persoane cu o calificare adecvată pentru simplul motiv că aparțin minorității romilor.

### DISCRIMINARE INDIRECTĂ

Discriminarea indirectă are loc atunci când norme, politici sau practici aparent neutre, care li se aplică tuturor în același mod, pot dezavantaja anumite persoane pe motive de origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. De exemplu, o administrație care le interzice angajaților să aibă capul acoperit când intră în contact cu clienții ar discrimina pe motive religioase anumite grupuri, cum ar fi femeile musulmane.

### DISCRIMINARE MULTIPLĂ

Survine atunci când o persoană sau un grup de persoane sunt tratate diferențiat, într-o situație egală, pe baza a două sau a mai multor criterii de discriminare, cumulativ. De exemplu, un angajator care tratează diferențiat o femeie roma, pe de o parte ca este femeie și pe de alta parte ca este de etnie roma.

### HARTUIREA

Este orice comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, 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. De exemplu un șef de departament care își propune să concedieze o persoană de etnie roma cu vechime și experiență în poziția pe care o detine în unitate, crează un cadru ostil și intimidant bazat pe prejudecăți și stereotipuri față de romi pentru a determina angajatul etnie roma să renunțe la poziție.

### VICTIMIZAREA

Este orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în instanță sau la instituțiile competente, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. De exemplu, o persoană care discriminează și este învinuită în cadrul unei plângeri depuse la CNCD, se apare în fața opiniei publice utilizând expresii jigoare la adresa vicimei care a depus plângerea, bazat pe apartenența etnică a acesteia sau alt criteriu de discriminare (religie, sex, orientare sexuală, s, a).

### DISPOZIȚIA DE A DISCRIMINA

Este considerată a fi tot o formă de discriminare și reprezintă un ordin primit de o persoană sau un grup de persoane de la o altă persoană sau grup de persoane pentru a discrimina.

În contextul în care România este o țară europeană frunteasă la CEDO - Curtea Europeană de Drepturile Omului pentru încălcarea drepturilor omului, reprezentatii și funcționarii din instituțiile publice, operatorii economici publici și privați, prestatorii de servicii publice și private, reprezentatii ONG-urilor, liderii partidelor politice, precum și alte categorii de persoane juridice, trebuie vegheze asupra respectării legislației în materie și să își dezvolte propriile proceduri operationale bazate pe principiul nediscriminării și egalității de șanse.

## PROMOVAREA MASURILOR ANTIDISCRIMINARE IN DOMENIUL SANATATII

În domeniul sănătății, legislația națională garantează pacientului dreptul de a fi respectat ca ființă umană, fără nicio discriminare și interzice personalului medical să aducă atingere demnității umane a pacienților. În exercitarea profesiei, personalul medical trebuie să dovedească disponibilitate, corectitudine, devotament și respect față de ființa umană, asigurându-se în același timp de respectarea principiului egalității de șanse menționat atât în legislația națională cât și în documentele programatice din domeniul sănătății.

Cu toate că legislația națională sancționează toate formele de discriminare, în practică, societatea civilă semnalează frecvent Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării diferite cazuri de îngrădire a accesului romilor la serviciile de sănătate care se soldează cu emiterea de soluții favorabile sau nu partilor vătămate. Insa trebuie sa mentionam ca procesul de instrumentare a cazurilor de discriminare a romilor in domeniul sanatatii este de multe ori foarte anevoios si poate sa conduca la adancirea prastiei intolerantei manifestate de personalul medical fata de intrega comunitate a romilor din aria de desfasurare a serviciilor.

Lipsa unor proceduri operationale la nivelul entitatilor prestatoare de servicii medicale bazate pe principiul nediscriminarii, lipsa cunoasterii de catre personalul medical a legislatiei nationale care sanctioneaza toate formele de discriminare, prejudecatile si stereotipurile fata de romi promovate la nivelul opiniei publice, precum si lipsa instruirii personalului medical in domeniul nediscriminarii, sunt cauze care determina de multe ori un comportament ostil, discriminatoriu, din partea personalului medical care afecteaza starea de sanatate a beneficiarului de etnie roma si, implicit, starea de sanatate a intregii comunitati indiferent de etnie.

### Care sunt situatiile de discriminare intalnite cel mai des in domeniul sanatatii?

- Refuzul de a oferi asistenta medicala unei persoane bazat doar pe faptul ca acesta apartine etniei romilor constituie fapta de discriminare.
- Refuzul de a inscrie pe lista unui medic de familie o persoana de etnie roma, chiar daca indeplineste toate conditiile, constituie discriminare.
- Interzicerea accesului pacientilor si a apartinatorilor acestora in incinta spatiilor unitatilor medicale, bazat pe faptul ca apartin etniei romilor, constituie discriminare.
- Segregarea pacientilor in unitatile spitalicesti pe criteriu etnic (situatii regasite in mod special in unitatile de pediatrie a spitalelor si obstretica-ginecologie), constituie discriminare.
- Abuzuri verbale si fizice manifestate de personalul medical in relatia cu pacientii romi si apartinatorii acestora, constituie discriminare.
- Refuzul personalului medical de a acorda prim ajutor unei persoane de etnie roma care se adreseaza unitatilor de primiri urgente, constituie discriminare.
- Refuzul personalului medical din sectile obstretica-ginecologie de a oferi asistenta medicala unei gravide de etnie roma deoarece nu se cunoaste istoricul medical al sarcinii, constituie discriminare.
- Ingradirea accesului romilor la programele nationale de sanatate publica, constituie discriminare.

## FORME ALE DISCRIMINĂRII ÎN SANATATE - STUDII DE CAZ

### DISCRIMINARE DIRECTĂ

Un exemplu de discriminare directă sancționat de CNCD îl reprezintă cazul unui medic ginecolog de la un spital orășenesc din România, care a refuzat consultul medical a unei gravide de etnie romă, din neamul romilor tradiționali, gravida în luna a 4-a. Nu vom menționa în acest material numele spitalului și numele medicului, o să îl numim în continuare DDL. În jurul orelor 17.00, gravida s-a prezentat împreună cu mama ei la camera de urgențe a spitalului orășenesc deoarece acuza dureri abdominale. De gardă se afla medicul DDL care, după un timp îndelungat de așteptare, a refuzat să o primească în cabinet pe motiv că ...*“asa sunteți voi țigani, imediat cum va simțiți un pic rău veniți repede la urgență. Dacă vă place să faceți copii trebuie să suferiți. Mergi la doctorul care te monitorizează și o să te ajute el. Eu astăzi nu am chef de voi”*... și a gonit-o efectiv din spital. Pe seară, în jurul orelor 22.00, gravida romă se prezintă din nou la spital cu dureri mult mai profunde, însoțite de sotul și mama acesteia. Din nou la camera de primiri urgente, medicul DDL refuză să o primească în cabinet și la insistențele sotului, acesta trimite o asistentă să îi administreze pe hol o perfuzie fără un consult prealabil, afirmând următoarele: *“vine fata asta să îți pună o perfuzie. Cum o termini, te duci acasă și să nu vă mai prind pe aici. M-am saturat de țigani. Credeți că aveți grețuri? Nu aveți nici un drept. Dacă mai veniți încă o dată pun mâna pe par și vă bat pe tot”*. După perfuzie, gravida se întoarce acasă în aceeași stare, acuzând în continuare dureri abdominale. A doua zi, în jurul orei 6.00 dimineața, deoarece durerile s-au acutizat, gravida se deplasează din nou la spital împreună cu sotul și mama acesteia. În curtea spitalului se întâlnește cu medicul DDL care a ieșit din tură și care afirmă *“mă, ce v-am zis eu vouă? Ce mai cautați aici? Nu am zis că vă bat dacă vă mai prind pe aici?”*. După această afirmație, fără nici o provocare din partea sotului, medicul se repede să îl lovească pe sot. Sotul, mult mai tânăr decât medicul, reușește să se apere de furia medicului și îl imobilizează. Între timp este alertată echipa de securitate a spitalului care intervine, cheama poliția și îi alungă din curtea spitalului. De menționat este faptul că nici unul dintre apărătorii gravidei nu au intervenit în relația gravidei cu medicul și nici nu a reactionat verbal sau fizic atunci când medicul a refuzat consultul medical sau când a reactionat agresiv la vederea acestora în curtea spitalului. Un echipaj de poliție ajunge la spital unde constată, conform procesului verbal întocmit, că sotul gravidei de etnie romă a avut un comportament agresiv la adresa medicului ginecolog și îl amenință contravențional pe sot. După acest incident, gravida și apărătorii se întorc acasă și în jurul orei 12.00 acestea apelează la serviciul 112, salvare, deoarece gravida a început să sângereze și și-a pierdut cunoștința. Echipajul ambulanței care s-a prezentat la caz a acordat primul ajutor și a decis să o transporte la spitalul județean, unde, în regim de urgență, a primit îngrijiri medicale de specialitate. Trebuie să menționăm că diagnosticul pus de medicii de specialitate de la spitalul județean în raportul medical al pacientei a fost *“Sarcina oprită în evoluție. Risc major de septicemie...”*. Practic, datorită comportamentului discriminatoriu al medicului DDL, gravida romă a pierdut sarcina și s-a aflat într-un risc major de deces.

La solicitarea liderului local al comunității, echipa Sastipen a preluat cazul și a făcut toate diligentele pentru a semnala situația Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. În procesul de documentare a cazului, echipa a constatat că medicul DDL manifesta acest tip de comportament discriminatoriu cu toate femeile romă, indiferent dacă erau tradiționale sau asimilate. În probatoriul depus ca anexa la plângerea transmisă către CNCD, echipa Sastipen a depus încă 6 marturii ale unor femei romă care s-au confruntat cu același timp de comportament discriminatoriu practicat de medicul DDL. Comportamentul discriminatoriu al medicului a fost sancționat de CNCD conform Hotărârea Colegiului Director al CNCD, nr. 149/2011. Trebuie să menționăm faptul că acest caz a fost o premieră pentru România deoarece, în procesul de documentare, s-a constatat faptul că nu sunt proceduri operaționale utilizate de către unitățile spitalicești în materie de prevenire a discriminării și că personalul medical nu cunoaște faptul că în România avem legislație și organisme care sancționează toate formele de discriminare.



## FORME ALE DISCRIMINĂRII ÎN SANATATE - STUDII DE CAZ (2)

### DISCRIMINARE INDIRECTĂ

Un exemplu de discriminare indirectă sancționat de CNCD îl reprezintă cazul unui medic de familie care a refuzat să înscrie în lista sa de pacienți persoane de etnie romă (adulți, copii, co-asigurați) dintr-o comunitate rurală, chiar dacă aceștia îndeplineau toate condițiile și aveau calitatea de asigurat medical. Nu vom menționa în acest material numele localității și numele medicului de familie, o să îl numim în continuare pe medic T.M.

În anul 2016, mediatoarea sanitară din localitatea de intervenție, a semnalat asociației Sastipen faptul că unul dintre cei doi medici de familie din comună, refuză să înscrie persoane de etnie romă pe lista sa, chiar dacă aceștia îndeplinesc toate condițiile, respectiv au calitatea de asigurat medical conform legislației în vigoare și nici nu vrea să asigure asistența medicală de urgență în cazul în care un român se adresează acestuia. Acesta menționează în adresa transmisă către Sastipen că a făcut toate demersurile pentru a convinge medicul de familie să nu discrimineze românii însă în continuare acesta refuză înscrierea motivând faptul că a depășit numărul maxim de beneficiari impus de legislația în vigoare. Bazat pe această sesizare, echipa Sastipen s-a deplasat în teren pentru a documenta această situație și pentru a semnală comportamentul discriminatoriu al medicului de familie către CNCD. Procesul de documentare a scos în evidență că dintr-un număr de 1232 de persoane de etnie romă, doar 230 erau înscrise pe lista unui medic de familie care prestează servicii de două ori pe săptămână în localitate, restul, chiar dacă aveau calitatea de asigurat medical, nu beneficiau de serviciile unui medic de familie. Pentru a analiza situația, echipa Sastipen a discutat cu atât cu Dr. T.M. cât și cu celălalt medic de familie. Din discuțiile purtate cu medicul T.M. a rezultat faptul că acesta nu discriminează românii însă nu mai poate primi pacienți pe lista deoarece *“...sunt prea mulți pacienți și nu am timp să mă ocup de ei. Eu nu îi refuz să îi înscriu însă legea nu îmi permite să am mai mulți pacienți. Îi îndrum la colegii mei însă această anului viitor se va pensiona și nu știu ce vom face dacă nu vine un alt medic de familie...”*. Din discuțiile cu celălalt medic de familie s-a constatat că medicul T.M. nu dorește să aibă pe lista sa pacienți romi și pacienți care sunt asistați socialmente deoarece aceștia sunt consumatori de servicii medicale iar medicul nu prea dorește să se ocupe de birocrație (rețete compensate, bilete de trimitere la specialiști, analize medicale, ș.a.). Una dintre metodele utilizate de către membrii Sastipen pentru a proba atitudinea discriminatorie a medicului a fost testarea. Astfel, după un scenariu bine pus la punct de către membrii echipei, au fost selectate două persoane care (un român și un român) care îndeplineau toate condițiile pentru a fi înscrise pe listele medicilor de familie. În prima fază, persoana de etnie romă s-a prezentat la medicul T.M. cu toate documentele care atestă că are calitatea de asigurat medical. A solicitat înscrierea pe lista medicului însă a fost refuzat pe motiv că nu mai are loc, însă ca îl trece pe o listă de rezervă. După două zile, după același scenariu, persoana neromă s-a prezentat la medicul T.M. cu toate documentele care atestă că are calitatea de asigurat medical și a solicitat înscrierea pe lista. Acesta a fost imediat acceptat și înregistrat pe lista, chiar a primit și o adeverință că este înscris la medicul de familie.

Clar că în situația descrisă mai sus, medicul T.M. a discriminat persoana de etnie romă. Sub falsul pretext că nu mai are loc pe lista de pacienți, acesta a discriminat indirect persoana de etnie romă care îndeplinea toate condițiile pentru a fi înscris pe lista medicului de familie. Legea asistenței medicale primare prevede numai un număr minim al pacienților arondanți unui medic, dar nu și unul maxim. Altfel spus, un medic de familie este obligat să aibă minimum 800 de pacienți, însă nimeni nu-i poate interzice acestuia să-și arondeze mult mai multe persoane, chiar dacă fizic, îi este imposibil să se ocupe de toți. Bazat pe legislația în vigoare care reglementează numărul pacienților înregistrați pe listele medicilor de familie, precum și în baza raportului de documentare realizat la nivel local, echipa Sastipen a înaintat o plângere la CNCD prin care a solicitat sancționarea medicului T.M. pentru discriminare. CNCD a analizat plângerea Sastipen și pe baza probatoriului a sancționat comportamentul discriminatoriu al medicului T.M. În prezent, Sastipen monitorizează cazul și utilizează speta la cursuri pentru a descuraja un posibil comportament discriminatoriu.

## FORME ALE DISCRIMINĂRII ÎN SANĂTATE - STUDII DE CAZ (3)

De exemplu, alte forme de discriminare sunt HARTUIREA și VICTIMIZAREA. Medicul DDL prezentat în primul caz de discriminare directă, după ce a fost depusă plângerea la CNCD, a utilizat toate resursele posibile pentru a determina femeia roma să își retragă plângerea. A mers personal acasă la femeia roma, a amenințat că în cazul în care va fi sancționată o să aibă grija să facă așa fel încât familia ei să se mute din localitate sau să fie pedepsită pentru că și-a permis să denigreze numele lui, a încercat să o mituiască, a pus persoane din anturajul lui să îi amenințe toată familia. Dacă a văzut că nu reușește să o înduplece pe femeie, acesta a început o campanie la nivel local de autovictimizare. A participat la emisiuni TV locale în care a prezentat cât de mult ajută el femeile romă să nască și chiar a plătit o femeie roma să meargă cu el în emisiune și să spună că a avut grija de ea și de bebelușul născut. În mass media medicul TM părea cel care este victima romilor care „...au prea multe drepturi...” și care se folosesc de aceste drepturi pentru a știrbi onoarea unor oameni de bună credință, buni creștini și filantropi locali.

Un alt exemplu care ilustrează perfect conceptul de DISCRIMINAREA MULTIPLĂ și DISPOZIȚIA DE A DISCRIMINA îl reprezintă practicile de segregare a pacienților pe criteriu etnic și statut social practicate în unele unități spitalicești. Fenomenul segregării pacienților pe criteriu etnic și status social al pacientului este practicat îndeosebi la secțiile obstetrică-ginecologie, secțiile de pediatrie și secțiile de boli infecțioase. Sastipen a documentat în nenumărate rânduri cazuri semnalate de persoane de etnie roma care au fost internate în spital și care au fost cazate în saloane în care mai erau doar pacienți de etnie roma, cu o situație materială precară. Pentru a demonstra existența acestui fenomen, echipa Sastipen a organizat și acțiuni de testare care au demonstrat teoria că la nivelul unor dintre unitățile spitalicești se practica fenomenul segregării pe criterii de etnie și status social, ca parte a conceptului de discriminare multiplă și dispoziția de a discrimina. Ca urmare a acestor acțiuni de testare, s-a observat faptul că personalul responsabil de internări triază pacienții internați în funcție de status social și etnie în așa numite „saloane speciale”. În plus, este o practică încurajată de medicii din unitățile spitalicești care, în funcție de notorietate și experiența profesională, își aleg pacienții și îi cazează în acele saloane în care aceștia își fac rondul. O pacientă roma a menționat într-un interviu acordat echipei Sastipen următoarele: „Când am venit la spital cu copilul, doamna de la internări s-a uitat la mine lung și clar că m-a catalogat din prima că fiind țigancă și saracă. Eu nu m-am gândit în momentul acela că asistentele și doctorii se uita cum ești îmbrăcat atunci când vii la spital sau țin cont de etnie. Nu mă duceau la petrecere, copilul avea febră și am plecat de acasă așa cum eram în casă, fără să mă aranjez. După ce ne-a văzut doctorul de gardă, ne-a trimis imediat la biroul internării unde îmi aduc aminte că am auzit o discuție între cele două doamne de la internări în ce salon să fie cazată cu copilul. A avut loc un schimb de replici între acestea și din discuție am înțeles că există o practică ca persoanele mai sarace sau persoanele de etnie roma să fie internate în aceste saloane speciale. Am ajuns în salonul special unde erau numai persoane de etnie roma. Am ramas uimită de această situație. Am petrecut o noapte în acel salon până a venit medicul și a solicitat mutarea mea și a copilului în alt salon, cerându-mi scuze pentru situația creată și certându-mă că nu am spus la internări unde lucrez (nota: doamna lucra în cadrul primăriei și era funcționar public). Totuși această experiență m-a marcat foarte mult. Cum să ai saloane speciale pentru romi și pentru oameni saraci? Am făcut plângere la managerul spitalului care nu a răspuns nici în ziua de azi”. Echipa Sastipen a colectat o serie de astfel de mărturisiri în care se demonstrează clar practica de discriminare multiplă și încurajarea sau dispoziția de a discrimina.

Toate cazurile instrumentate de Sastipen au fost transmise CNCD pentru soluționare. În unele dintre aceste spete, membrii colegiului director al CNCD s-au propus afirmativ asupra savarsirii actului de discriminare, în alte spete aceștia au considerat că nu sunt suficiente dovezi pentru a proba discriminarea. Însa cu toate acestea, atât Sastipen cât și alți actori sociali implicați în monitorizarea cazurilor de discriminare din România, menționează în rapoartele lor faptul că românii se confruntă cu un fenomen agresiv de discriminare, fapt ce denotă necesitatea încurajării managerilor spitalelor, membrilor comisiilor de disciplină sau etnică profesională, colegiul medicilor, s.a. să își ajusteze procedurile operaționale bazate pe legislația națională în domeniul antidiscriminării.

## PROMOVAREA MASURILOR ANTIDISCRIMINARE IN DOMENIUL EDUCATIEI

Dreptul la educatie este asigurat prin învățământul general obligatoriu, prin învățământul liceal și prin cel profesional, prin învățământul superior, precum și prin alte forme de instrucție și de perfecționare. Învățământul de stat este gratuit, potrivit legii. Conform legii educației naționale nr. 1/2011, actualizata, învățământul general obligatoriu este de 10 clase și cuprinde învățământul primar și cel gimnazial. Statul asigură cetățenilor României drepturi egale de acces la toate nivelurile și formele de învățământ preuniversitar și superior, precum și la învățarea pe tot parcursul vieții, fără nicio formă de discriminare.

Sistemul național de învățământ preuniversitar cuprinde următoarele niveluri:

- a) educația timpurie (0-6 ani), formată din nivelul antepreșcolar (0-3 ani) și învățământul preșcolar (3-6 ani), care cuprinde grupa mică, grupa mijlocie și grupa mare;
- b) învățământul primar, care cuprinde clasa pregătitoare și clasele I-IV;
- c) învățământul secundar, inferior sau gimnazial, care cuprinde clasele V-VIII și învățământul secundar superior sau liceal, care cuprinde clasele de liceu IX-XII/XIII;
- d) învățământul profesional, cu durată între 6 luni și 2 ani;
- e) învățământul terțiar nonuniversitar, care cuprinde învățământul postliceal.

Cu toate ca statul roman confera dreptul tuturor copiilor de a urma gratuit o forma de învățământ obligatoriu si asigura acces nediscriminatoriu la servicii de informare și orientare școlară și profesională, in practica, conform studiilor de specialitate, copii si tinerii romi se confrunta cu un grad ridicat de discriminare si excludere școlara care determina o rata crescuta de abandon școlar, un nivel crescut de absentism, un nivel scazut de educatie in randul tinerilor, o participare redusa la invatamantul liceal si universitar. Segregarea elevilor pe criteriu etnic este o practica regasita in sistemul educational romanesc, practica recunoscuta si de Ministerul Educatiei care emis un Ordinul nr. 1540/19.07.2007 privind interzicerea segregării școlare a copiilor romi și aprobarea metodologiei pentru prevenirea și eliminarea segregării școlare a copiilor romi, actualizat in anul 2016 prin Ordinul 6.134 privind interzicerea segregării școlare în unitățile de învățământ preuniversitar.

### Care sunt situatiile de discriminare intalnite cel mai des in domeniul educatiei?

- Segregarea elevilor pe criteriu etnic constituie discriminare.
- Abuzuri verbale si fizice manifestate de personalul didactic si auxiliar in relatia cu copii si tinerii romi si parintii acestora, constituie discriminare.
- Refuzul personalului didactic de a preda la clase unde invata elevi romi, constituie discriminare.
- Ingradirea accesului romilor la programele nationale de educatie (masuri afirmative in licee si universitati, participare la programul sansa a doua, s.a) si includerea copiilor si tinerilor romi in programe de educatie adresate persoanelor cu nevoi speciale, fara o evaluare initiala, constituie discriminare.
- Actiunile cadrelor didactice de incurajare a fenomenului de hartuire a copiilor si tinerilor romi constituie discriminare.
- Ingradirea accesului tinerilor romi de a participa la examinarea nationala organizata la sfarsitul clasei a 8-a ( fenomenul Braila) constituie discriminare.



## FORME ALE DISCRIMINĂRII ÎN EDUCATIE - STUDII DE CAZ

### DISCRIMINARE DIRECTĂ

Un exemplu de discriminare directă în domeniul educației îl reprezintă cazul unei directoare de unitate școlară gimnazială din mediul rural, care a refuzat înscrierea a doi copii de etnie romă în învățământul primar, pe motiv că sunt de etnie romă. Din motive obiective, nu vom menționa numele comunei și numele directoarei, o vom numi în continuare dna LM. Situația a fost semnalată de mediatoarea sanitară din localitate care, conform fișei postului, avea în atribuții să comunice cu profesorii din unitatea de învățământ și să organizeze sesiuni de educație pentru sănătate cu participarea copiilor. În luna august 2012, mediatoarea sanitară a transmis organizației Sastipen un memoriu prin care semnală faptul că *“la nivelul unității școlare, dna director practică discriminarea romilor și refuză să înscrie copii romi în unitatea școlară locală”*. Printre alte informații, aflăm că dna LM este împotriva educației copiilor romi și că acesta a afirmat verbal într-o discuție cu liderul local și mediatoarea sanitară că *“...atat timp cât sunt eu directoare nu voi primi nici un țigan în școală. Voi nu merită să primească educație pentru că sunteți oricum un cancer pentru această societate...”*. Chiar dacă nu făcea obiectul de activitate al organizației noastre, echipa Sastipen s-a deplasat la fața locului și a demarat procesul de documentare și instrumentare a cazului. În procesul de documentare s-a constatat că la nivel local nici un copil rom nu era înscris la unitatea de învățământ locală, aceștia fiind obligați să urmeze cursurile la o unitate școlară din apropiere, la cca 3 km distanță, în satul vecin. Echipa a încercat să discute cu dna LM însă aceasta a refuzat dialogul, aducând jigniri și injurii atât echipei Sastipen cât și membrilor comunității, folosind expresii cu caracter rasist și xenofob. Bazat pe această documentare și pe această discuție cu dna LM, echipa noastră a formulat o sesizare către Inspectoratul Școlar Județean prin care a prezentat situația. Inspectoratul Școlar a demarat acțiunea de documentare a situației, a întocmit o comisie de etică și disciplină și, bazat pe documentarea Sastipen și pe documentarea echipei ISJ, a sancționat-o disciplinar pe dna LM prin desfacerea contractului de muncă, acuzând-o de lipsă de profesionalism și atitudine discriminatorie față de copii de etnie romă. Acesta este un caz simplu de discriminare directă care poate fi sancționat direct de către angajator cu condiția ca angajatorul să ia în serios legislația antidiscriminare. Însă cu siguranță ca ISJ și MEN trebuie să dezvolte proceduri de lucru care să descurajeze astfel de practici din partea managerilor de instituție. Copilul, indiferent de etnia lui are dreptul la educație și nimeni, indiferent de statutul său, nu are voie să-i ingradească acest drept.

### DISCRIMINARE INDIRECTĂ

Copii romi, în special cei din comunitățile vulnerabile, se confruntă cel mai des cu acest tip de discriminare. Datorită prejudecăților și stereotipurilor față de romi, precum și din alte motive care tin de predispoziția de a discrimina sau instigare la discriminare, unele cadre didactice nu evaluează corect activitatea școlară a acestor elevi și îi încadrează de foarte multe ori, fără o evaluare bazată pe niște indicatori coerenti, la categoria de copii cu nevoi speciale, respectiv CES. Educația specială are în vedere un anumit tip de educație adaptată și destinată copiilor care nu reușesc să atingă în cadrul învățământului obișnuit nivelele educative și sociale corespunzătoare vârstei. Reprezentanții ONG-urilor romilor care activează în domeniul educației și care monitorizează acest fenomen au demonstrat de foarte multe ori că acest fenomen este un abuz îndepărtat împotriva copiilor și este o formă de discriminare care afectează procesul de dezvoltare socio-educatională a tinerilor romi. Etichetarea copiilor/tinerilor CES, atribuită romilor, este combatută prin studiile și rapoartele de specialitate ale cercetătorilor în domeniul și mai ales prin cazurile de monitorizare de activități romi. Autoritățile competente trebuie să dezvolte proceduri mult mai clare în procesul de definire a CES și să monitorizeze frecvent procesul astfel încât să reducă considerabil numărul copiilor romi afectați de această etichetă.

## FENOMENUL SEGREGARII COPIILOR ROMI IN EDUCATIE

Segregarea ca mecanism al excluziunii sociale – în domeniul educației școlare – conduce la un grad ridicat de neșcolarizare și de abandon școlar, la menținerea prejudecăților la nivelul populației majoritare și al celei de romi, dar și la scăderea calității educației în școlile/clasele de romi. Conceptul de segregare a fost folosit pentru a descrie procesele care conduc la apariția unor clase omogene de romi sau se poate referi la existența unor asemenea clase independente de procesul prin care au fost create. Politicile împotriva segregării școlare s-au conturat în urma acțiunilor unor organizații neguvernamentale pentru romi care au reușit să conștientizeze în rândurile factorilor guvernamentali existența acestui fenomen și au impus recunoașterea lui ca o manifestare a discriminării.

Ca urmare a unui proces amplu de documentare inițiat de Fundația Romani CRISS în localitatea Cehei, jud. Salaj, în anul 2004 MECT a elaborat și publicat o notificare prin care a condamnat segregarea și a lansat apelul către factorii centrali și locali privind elaborarea strategiilor de desegregare eficiente. Din cauza structurii administrative descentralizate, a lipsei legislației și a măsurilor de sancționare a unităților școlare în care se înregistrase fenomenul de segregare această timp de câțiva ani, notificarea nu s-a pus în practică la nivelul inspectoratelor școlare, iar fenomenul segregării școlare a copiilor și tinerilor romi a luat amploare conducând la creșterea abandonului școlar și a ratei analfabetismului în rândul romilor. În această perioadă, în urma presiunilor realizate de către ONG-urile romilor și în lipsa unor proceduri clare de rezolvare a situațiilor de segregare, au fost înregistrate foarte multe situații care s-au soldat cu închiderea unor unități de învățământ și creșterea abandonului școlar datorat distanței dintre comunitate și noua unitate de învățământ unde au fost repartizați elevii (Ex: Școala gimnazială din cartier Strachina, oraș Tandareii).

Având în vedere numărul îngrijorător de cazuri de segregare școlară documentate de ONG-urile de specialitate, precum și rapoartele de specialitate de la nivel național și internațional în materie de educație, în anul 2016 Ministerul Educației adoptă Ordinul nr. 6134/2016 privind interzicerea segregării școlare în unitățile de învățământ preuniversitar prin care recunoaște ca segregarea este o formă gravă de discriminare și are drept consecință accesul inegal al copiilor la o educație de calitate, încălcarea exercitării în condiții de egalitate a dreptului la educație, precum și a demnității umane. Conform acestui ordin, Ministerul Educației înființează Comisia Națională pentru Desegregare și Incluziune Educațională având ca mandat coordonarea implementării Planului de acțiune pentru desegregare școlară și creșterea calității educaționale în unitățile de învățământ preuniversitar. Insa, în lipsa unei metodologii de aplicare a ordinului pentru desegregare, acesta comisie nu a functionat la adevarata capacitate. Conștient de necesitatea adoptării unor norme de functionare, în luna decembrie 2019, Ministrul Educației adoptă Ordinul 5622/23.12.2019 care reglementează metodologia de monitorizare a segregării școlare în învățământul preuniversitar, metodologie care vine în sprijinul îmbunătățirii sistemului de indicatori urmăriti anual de SIIIR și ARACIP.

Dincolo de prejudecățile și tratamentele discriminatorii față de copii romi, care desigur nu se elimină automat de pe urma legislației în domeniu, și care mențin / acceptă / legitimează inegalitățile între ei și copii majoritari în raport cu această chestiune avem de-a face și cu concepțiile culturale despre relația dintre diferență și egalitate sau despre ce înseamnă să asiguri șanse egale indivizilor aflați în situații socio-economice diferite. Pentru a remedia toate aceste lucruri și a diminua procesul de segregare este nevoie de multă muncă și determinare, dar și de colaborare din partea celor implicați, în special reprezentanții instituțiilor centrale și județene din domeniul educației precum și managerii instituțiilor locale de învățământ.

## STUDIU DE CAZ—SEGREGAREA COPIILOR CA FORMA DE INCLUZIUNE EDUCATIONALA

Acest material ne prezintă concret un caz de segregare școlară a copiilor de etnie romă ce are loc în Târgu Lăpuș. Autorii documentarului vroiau să realizeze la început tip de documentar ca un întreg portret al unui orașel sau sat. Căutau un loc în care să vadă cum se face integrarea și la Târgu Lăpuș au găsit un loc favorabil în care oamenii susțineau că vor integrare, că urmează ca copiii să fie mutați la școala din centru (cea destinată majoritarilor). Părinții, și români, și romi, voiau acest lucru. Părea ca proiectul să aibă șanse foarte mari, iar autorii căutau o poveste de succes și aveau de gând să filmeze un an de zile. Cam astea erau planurile când au început să lucreze la proiectul “Școala noastră”. În Târgu Lăpuș existase o școală segregată pentru romi, cel puțin din anii '30. Era o școală cu o încăpere, avea o sobă care afuma tot timpul, ocazional avea apă curentă, dar nu avea toaletă. Era din cărămidă făcută de mână de cei din comunitatea romilor, că sunt cărămidari acolo, netencuită, vai și amar de ea. În școala aceea au învățat generații și generații de romi. Acolo învățaseră părinții romi, dar o singură persoană din comunitatea respectivă ajunsese până în clasa a VII-a. Părinții înțelegeau foarte bine că școala din centru, a majoritarilor, e o școală mai bună. Aveau speranțe foarte mari că proiectul de desegregare înseamnă o șansă la o educație mai bună pentru copii ca să aibă și ei o slujbă reală, nu din astea temporare, nu ca ei. Pe de altă parte, existau și temeri: ce se întâmplă cu copiii mei în momentul în care ajung la școală cu majoritarii, dacă râd ceilalți copii de ei, dacă nu cumva îi trimite, ceea ce s-a întâmplat, profesorul acasă pentru că nu sunt îmbrăcați sau spălați suficient de bine.

Asadar, pe repede înainte, începe procesul de mixare a copiilor, în școala mixtă fără nici un fel de pregătire și nici un fel de sprijin suplimentar, nici pentru copii, nici pentru profesori. Profesorii aveau resentimente majore față de acești copii care erau mult mai prost pregătiți decât majoritarii, aveau așteptări foarte reduse de la ei, iar copiii, de la bun început, au fost marginalizați. Cei din clasele mixte erau puși în ultima bancă, de obicei, și li se dădea să facă ceva complet diferit de ce făceau majoritarii. Majoritarii făceau lucruri mai interesante și copiii romi, de multe ori, pe parcursul unei întregi zile, erau puși să facă litera a sau litera b până se plictiseau. Mulți dintre ei au început să chiulească foarte repede de plictiseală.

Procesul de integrate in scoala majoritarilor s-a alterat datorita profesorilor care, inzeestrati cu un bagaj de rasism, erau nemultumiti de faptul ca la clasa trebuia sa faca activitati suplimentare pentru acesti copii romi fără nici un fel de sprijin suplimentar. Fara ajutorul profesorilor, copii romi au inceput sa ramana repetenti sau sa abandoneze scoala. Cei repetenti au fost mutați la școala pentru copii cu dizabilități. Din pacate s-a luat aceasta decizie deoarece conducerea unitatii școlare a considerat ca acesti copii, chiar daca nu au nici un fel de dizabilitati intelectuale, se vor descurca mult mai bine daca au parte ce acest tratament special. Din pacate proiectul a esuat, rata de abandon școlar in randul copiilor romi crescand considerabil.

Ce este pozitiv in acest proiect? Reactia pozitiva a copiilor si parintilor neromi. Cu toate ca se asteptau anumite reactii ostile din partea copiilor neromi si a parintilor acestora, interactiunea dintre copiii romi și cei români la școala a fost una buna. Copii au legat prietenii si nu au fost inregistrate situatii conflictuale motivate de ura rasiala.

### Ce am învățat din acest studiu de caz?

Segregarea ca mecanism al excluziunii sociale – în domeniul educației școlare – conduce la un grad ridicat de neșcolarizare și de abandon școlar, la menținerea prejudecăților la nivelul populației majoritare și al celei de romi, dar și la scăderea calității educației în școlile/clasele de romi

Pentru a remedia toate aceste lucruri și a diminua procesul de segregare este nevoie de multă muncă și determinare, dar și de colaborare din partea celor implicați. Trebuie să fie un efort conjugat în care toți actorii implicați să își cunoască atribuțiile și limitele. Clar că trebuie să existe un proces de monitorizare foarte atent gestionat de către Ministerul Educației prin intermediul unei echipe de specialiști care, concomitent, să ofere și asistența tehnică.

## PROMOVAREA MASURILOR ANTIDISCRIMINARE IN DOMENIUL OCUPARII

Legislația europeană garantează dreptul oricărei persoane de a munci și dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber. Orice cetățean al Uniunii are libertatea de a-și căuta un loc de muncă, de a lucra, de a se stabili sau de a presta servicii în orice stat membru, cu condiția respectării legislației în domeniul muncii din țara respectivă. În România, art. 39 din Codul Muncii este cel care reglementează, din punct de vedere legal, modul în care un salariat trebuie să respecte contractul individual de muncă pe care l-a semnat în momentul angajării.

Articolul 41 din Constituția României menționează faptul că (1) dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

Studiile de specialitate menționează faptul că românii încă se confruntă cu un grad ridicat de excludere în domeniul ocupării chiar dacă autoritățile competente fac eforturi pentru a crește participarea lor pe piața muncii. Domeniul ocupării romilor se regăsește ca domeniu prioritar în cadrul strategiilor naționale de incluziune a populației de etnie romă adoptate de Guvernul României încă din anul 2000. Cu toate acestea, situația ocupării romilor este dezastruoasă. Raportul EU-MIDIS II constată că, la nivelul anului 2020, numai unul din patru romi în vârstă de cel puțin 16 ani „desfășura o activitate salariată” sau „independentă” la momentul sondajului. Femeile romă au raportat rate ale ocupării forței de muncă mult mai mici decât bărbații romi – 16 %, comparativ cu 34 %.

În ultima perioadă ANOFM a derulat o serie de proiecte finanțate din fonduri europene care au avut ca beneficiari direcți persoanele de etnie romă. Au fost organizate programe de calificare pe diferite meserii cauate pe piața muncii, au fost organizate evenimente de tip „Bursa locurilor de muncă”, s-au dezvoltat o serie de programe de consiliere ocupațională, au fost intermediat relațiile dintre posibili angajatori și persoane de etnie romă aflate în căutarea unui loc de muncă, au fost oferite ajutoare de minimis angajatorilor care angajau persoane de etnie romă.

Cu toate acestea, accesul romilor pe piața muncii este în continuare îngrădit de atitudinile discriminatorii ale angajatorilor. Chiar dacă sunt monitorizate anunțurile din mass media, în continuare regăsim postări prin care se caută personal (calificat și necalificat) însă exclusiv romi. CNCD a instrumentat și sancționat foarte multe cazuri de discriminare în domeniul ocupării, sancționând aspru firmele care practică această formă de discriminare bazată pe etnie. Însă, chiar dacă în anunț nu mai apare sintagma „exclus romi”, la procesul de angajare românii sunt în continuare discriminați și refuzați pentru a ocupa un loc de muncă. Inclusiv acei „romi buni” pentru care garantează instituțiile de profil (AJOFM) se confruntă cu astfel de bariere.

Din păcate instituțiile responsabile pentru ocuparea forței de muncă nu au instrumentele necesare pentru a monitoriza și sancționa comportamentele discriminatorii ale angajatorilor și din acest motiv, angajatorul își arogă dreptul de a „selecta” personalul după credințele sale rasiste și xenofobe.

## FORME ALE DISCRIMINĂRII ÎN OCUPARE

Un exemplu de discriminare directă îl reprezintă refuzul angajatorului de a angaja o persoană de etnie romă chiar dacă aceasta îndeplinește toate condițiile necesare ocupării postului. Și aici regăsim mai multe situații, respectiv: 1) când angajatorul publică un anunț și exprimă clar faptul că nu dorește candidați romi prin utilizarea sintagmei “exclus romi”; 2) Atunci când, pe baza unui anunț de angajare în care nu se precizează “exclus romi”, se prezintă un candidat rom care îndeplinește toate condițiile și cel care realizează interviul din partea angajatorului îi spune direct că nu îl angajează pentru că este de etnie romă; 3) Atunci când la interviu se prezintă mai mulți candidați printre care și candidați romi, iar angajatorul angajează doar unul dintre candidații neromi care au participat la interviu fără a oferi șansa candidaților neromi să participe la interviu; 4) Atunci când un angajator solicită de la AJOFM forța de muncă și angajatorul să refuze angajarea persoanelor de etnie romă trimise de AJOFM, chiar dacă aceștia au competențe necesare desfășurării activităților.

Pentru a demonstra rasismul cu care se confruntă românii în domeniul ocupării, în continuare va prezentăm o mărturie a unui director executiv AJOFM care scoate în evidență faptul că unii dintre angajatorii din România refuză colaborarea cu persoanele de etnie romă chiar dacă acestea au competențele necesare ocupării postului.

*“Institua noastră face tot ce este posibil ca românii să își găsească un loc de muncă. Dacă nu au o calificare îi ajutăm să se califice în funcție de nivelul de educație și mai ales în funcție de abilitățile lor. Apoi le oferim consiliere în procesul de căutare a unui loc de muncă. Învățăm cum să se prezinte la interviu, cum să își facă CV-ul. Discutăm cu angajatorii și le căutăm locuri de muncă. Insa avem o mare problemă cu angajatorii. Aceștia nu vor să aibă romi în echipele lor. Nu au încredere în romi chiar dacă noi garantom pentru aceștia și le oferim și ajutorul de minimis. Va dau un exemplu ca să vedeți ca noi vrem și facem tot ce putem să întregim românii pe piața muncii. La insistențele mele, am trimis o fată care nu pare de etnie romă la un angajator. Poziția de vânzător la un magazin alimentar. Acesta a angajat-o însă când a aflat că este de etnie romă a concediat-o imediat. Noi am intervenit și am întrebat ce s-a întâmplat. Chiar dacă angajata se comporta exemplar și își desfășura activitatea exemplar, angajatorul mi-a spus în fată să nu îi mai trimit romi ca nu îi angajează. Am fost tare dezamăgit de această situație și am constatat că nu putem face nimic să obligăm angajatorii să angajeze romi”. Întrebat ulterior de ce nu a înaintat plângere către CNCD sau de ce nu a îndrumat victima să depună plângere la CNCD, directorul AJOFM a menționat că nu este în atribuția lor să sesizeze CNCD și că nu au competențe să îndrume beneficiarii către CNCD.*

Bineînțeles că sunt și alte forme de discriminare în ocupare. Discriminare indirectă, atunci când se creează premisele pentru a favoriza persoanele nerome în detrimentul persoanelor de etnie romă. Hartuire, atunci când un manager nou își propune să concedieze un angajat doar pentru faptul că este de etnie romă. Instigare la ură de rasă în rândul angajaților și crearea unui mediu ostil pentru angajatul de etnie romă. Nu vom insista cu exemple practice pentru a demonstra aceste forme de discriminare. Cert este faptul că românii se confruntă cu un grad ridicat de discriminare atunci când vor să acceseze un loc vacant pe piața muncii.

Discriminarea romilor pe piața muncii este un factor care afectează procesul de incluziune socială a acestei minorități. Chiar dacă se fac eforturi pentru a crește accesul romilor pe piața muncii, în practică întâlnim frecvent cazuri de discriminare practicate de către angajatori care anulează toate eforturile realizate de instituțiile de profil. În lipsa unei abordări bazate pe colaborarea inter-instituțională, cazurile de discriminare a romilor se vor accentua și va produce efecte negative societății românești per ansamblu. ANOFM trebuie să dezvolte o procedură operațională de sistem prin care să familiarizeze angajații din structurile județene cu privire la obligativitatea sesizării CNCD atunci când identifică cazuri de discriminare.



## PROMOVAREA MASURILOR ANTIDISCRIMINARE LA NIVELUL ADMINISTRATIEI PUBLICE LOCALE

Administrația publică locală reprezintă totalitatea organelor cu competență generală sau specială constituite pentru satisfacerea intereselor generale ale locuitorilor unei unități administrativ-teritoriale. Administrația publică locală își exercită atribuțiile numai în limitele unității administrativ-teritoriale în care aceasta funcționează. Administrația publică în unitățile administrativ-teritoriale se organizează și funcționează în temeiul principiilor descentralizării, autonomiei locale, deconcentrării serviciilor publice, eligibilității autorităților administrației publice locale, legalității și al consultării cetățenilor în soluționarea problemelor locale de interes deosebit. Comunele, orașele, municipiile și județele sunt unități administrativ-teritoriale în care se exercită autonomia locală și în care se organizează și funcționează autorități ale administrației publice locale. Consiliile locale și primarii funcționează ca autorități ale administrației publice locale și rezolvă treburile publice din comune, orașe și municipii, în condițiile legii.

Din analiza textelor art. 121 și 122 din Constituția României, se poate aprecia că rolul administrației publice locale, constă, în principal, în a rezolva treburile publice și a asigura, în acest cadru, interesele colectivităților locale, conform nevoilor și cerințelor exprimate de acestea, strans legate de specificul unității administrativ-teritoriale de care ele aparțin. Apoi, din analiza dispozițiilor generale ale Legii nr. 215/2001 a administrației publice locale și, în mod deosebit, a art. 3, alin. (1), rezultă că menirea administrației publice locale este de a rezolva și de a gestiona, prin autoritățile sale autonome, în nume propriu și sub responsabilitatea lor, o parte importantă a treburilor publice, în interesul colectivităților locale pe care le reprezintă.

La nivelul comunităților rurale, principalele servicii oferite de către administrația publică locală sunt: servicii de stare civilă, evidența populației, asistența socială, registrul agricol și cadastru, urbanism, taxe și impozite locale. Cetățeanul, în funcție de problemele cu care se confruntă, are dreptul de a se adresa autorității locale de pe raza căreia își are domiciliul pentru a primi suport. În conformitate cu competențele sale, funcționarul din cadrul APL trebuie să ofere servicii cetățenilor cu profesionalism, fără privilegii și fără discriminări.

**Conform codului administrativ din 03.07.2019, autoritățile și instituțiile administrației publice, precum și personalul acestora au obligația de a acționa cu respectarea prevederilor legale în vigoare și a tratatelor și a convențiilor internaționale la care România este parte, respectând următoarele principii:**

**Principiul Egalității**—Beneficiarii activității autorităților publice au dreptul de a fi tratați în mod egal, nediscriminatoriu, corelativ cu obligația autorităților de a trata în mod egal pe toți beneficiarii, fără discriminare.

**Principiul transparenței**—Beneficiarii activităților administrației publice au dreptul de a obține informații de la autoritățile și instituțiile administrației publice, iar acestea au obligația corelativă a acestora de a pune la dispoziția beneficiarilor informații din oficiu sau la cerere, în limitele legii.

**Principiul proporționalității**—Formele de activitate ale autorităților administrației publice trebuie să fie corespunzătoare satisfacerii unui interes public, precum și echilibrate din punctul de vedere al efectelor asupra persoanelor.

**Principiul satisfacerii interesului public**—Autoritățile și instituțiile administrației publice, precum și personalul din cadrul acestora au obligația de a urmări satisfacerea interesului public înaintea celui individual sau de grup.

**Principiul imparțialității**—Personalul din administrația publică are obligația de a-și exercita atribuțiile legale, fără subiectivism, indiferent de propriile convingeri sau interese.

**Principiul continuității**—Activitatea administrației publice se exercită fără întreruperi, cu respectarea prevederilor legale.

**Principiul adaptabilității**—Autoritățile publice au obligația de a satisface nevoile societății.

## FORME ALE DISCRIMINĂRII ÎN RELATIA CU PERSONALUL APL

În cei peste 15 ani de activitate la nivel local, membrii echipei Sastipen a documentat o serie de cazuri de discriminare cu care s-au confruntat membrii comunităților cu romi atunci când au apelat la serviciile funcționarilor din cadrul APL. Cazurile cu care ne-am confruntat au fost diverse, de la refuzul de a oferi servicii romilor și îngradirea accesului în instituție până la supunerea acestora la abuzuri fizice și verbale. Această formă de rasism manifestată prin aceste forme de discriminare foarte grave, nu au făcut altceva decât să provoace manifestarea de comportamente antisociale din partea membrilor comunităților cu romi care nu fac altceva decât să întărească prejudecățile și stereotipurile față de romi.

Un exemplu de DISCRIMINARE DIRECTĂ documentat de Sastipen, coroborat și cu alte forme de discriminare manifestate împotriva romilor îl reprezintă cazurile de relaționare dintre un cetățean de etnie romă care se adresează serviciilor oferite de primărie pentru rezolvarea problemelor curente și refuzul direct al funcționarilor de a oferi servicii doar pentru că cetățeanul este de etnie romă. Sastipen a documentat un astfel de caz pe care îl vom prezenta în continuare. Este vorba de dl E.N cu funcția de secretar al unei primării dintr-o localitate rurală care, timp de mai bine de 10 ani, a refuzat permanent interacțiunea cu persoanele de etnie romă care se adresau primăriei. Cauza, în tinerețe acesta a avut un conflict cu un etnic rom din localitate și ca urmare a acestui conflict a acumulat frustrări care l-au determinat să urască romii. Toate lucrările care aveau ca beneficiar un cetățean din localitate de etnie romă nu aveau nici o șansă să fie soluționate de acest funcționar al primăriei. Cetățenii au făcut multe reclamații împotriva acestuia însă în afara unor avertismente verbale date de primarul localității, nu a fost sancționat în nici un fel pentru comportament neadecvat funcției pe care o deținea. La solicitarea liderului local, echipa Sastipen s-a deplasat pe teren și a documentat această situație. În procesul de documentare, echipa a asistat și la un dialog între un cetățean rom și dl E.N din care a rezultat clar că acesta a refuzat să ofere servicii cetățeanului datorită faptului că aparține etniei romilor, aducând chiar și injurii acestui cetățean. Raportul de documentare a fost înaintat primarului localității însoțit de o sesizare și către Agenția Națională a Funcționarilor Publici. Ca urmare a acestui demers, ANFP a demarat o anchetă la nivel local din care a rezultat că dl E.N încalcă codul deontologic al funcționarului public. Pe baza raportului intern și pe baza raportului ANFP, autoritatea locală l-a demis din funcție pe dl E.N. Trebuie să menționăm faptul că pe toată perioada în care a fost cercetat disciplinar de către ANFP, dl E.N a utilizat toate metodele pentru a se apăra. A instigat cetățenii majoritari împotriva romilor din localitate, s-a victimizat acuzând romii că prin gestul de a face plângere împotriva sa au urmărit umilească cetățenii majoritari, a încercat să mituiască cetățenii romi să afirme că nu discriminează și că el ajută romii, a amenințat și hărțuit liderul local pentru a-l determina să dea declarații partinice. Toate aceste metode nu au făcut altceva decât să demonstreze faptul că este vinovat pentru actele sale și din acest considerent asociația Sastipen a înaintat și plângere penală. La insistențele liderului local, Sastipen a retras plângerea și a apelat la un birou de mediere care a stabilit niste reguli de conduită socială adresate dlui E.N, obligat să le respecte.

Din păcate nu este un caz singular. Liderii romilor formali și informali, lucrătorii romi și neromi care activează în comunitățile cu romi, ONG-urile care militează pentru egalitate de șanse și nediscriminare, documentează zilnic astfel de cazuri. Abuzurile funcționarilor în relația cu romii, violențele verbale și fizice îndreptate împotriva romilor, îngradirea accesului în spații publice și chiar nepăsarea, sunt forme de discriminare care trebuie sancționate imediat de către organele abilitate pentru a descuraja astfel de practici.

Faptul că unii dintre funcționarii publici sau angajații contractuali ai autorităților publice locale își permit să refuze acordarea de servicii cetățenilor de etnie romă doar pe motivul că sunt romi constituie o faptă gravă de discriminare. Pentru a preveni un astfel de comportament, autoritatea locală trebuie să aibă o procedură operațională bazată pe principiile nediscriminării, egalității de șanse și bune guvernante. Autoritatea locală este obligată prin lege să ofere servicii cetățenilor bazat pe principiul egalității și imparțialității.

## ROLUL ONG-URILOR IN PROCESUL DE COMBATERE A ATITUDINILOR ANTIROME

Rolul societății civile este foarte important în procesul de promovare a măsurilor antidiscriminare și combaterea atitudinilor antirome. Voluntarii și angajații ONG-urilor trebuie să cunoască legislația în domeniul protecției drepturilor omului, nediscriminării și egalității de șanse, precum și principiile bunei guvernante, pentru a interveni în procesul de susținere a victimilor discriminării.

În materia protecției drepturilor romilor, legislația anti-discriminare din România este suficient de acoperitoare și în concordanță cu Directiva privind Egalitatea Rasială (43/2000), în ultimii ani înregistrându-se o creștere a numărului cazurilor de discriminare înregistrate la CNCD sau instrumentate de instanțele judecătorești. Provocarile majore persistă în ceea ce privește cunoașterea de către publicul larg a legislației care îi protejează în cazuri de discriminare și a drepturilor de care se bucură, exercitarea drepturilor de către aceștia, punerea în aplicare a legislației de către organismele de aplicare a legii, în special în cazurile conexe de discriminare, ori discurs incitator la ură sau infracțiuni motivate de ură, precum și un cadru procesual insensibil sau insuficient dezvoltat, care nu investighează sau ignoră discriminarea multiplă a unora dintre victime.

Cu toate acestea, în România și în spațiul european, atitudinile anti-rome sunt vizibile în spațiul public, în toate sferile vieții cotidiene, fapt reliefat și de recente rapoarte ale societății civile, care recomandă României să ia măsuri pentru abordarea discriminării multiple/intersecționale și creșterea caracterului disuasiv al sancțiunilor aplicate în cazuri de discriminare, să dezvolte programe naționale de formare pentru prevenirea și combaterea discriminării pentru reprezentanților instituțiilor publice și să combată activ rasismul instituțional și atitudinile antirome existente în societate.

Atitudinile antirome (Antigypsyism) sunt recunoscute în spațiul european drept o formă specifică de rasism îndreptat împotriva romilor, sintilor și nomazilor, dar și a altor grupuri care sunt stigmatizate, făcând apel la exonimul peiorativ țigan, larg răspândit în spațiul public. Organizațiile rome și pro-rome reunite la nivel european în coaliția Alliance against Antigypsyism au propus definiția de lucru a termenului antigypsyism.

**Lupta împotriva atitudinilor antirome trebuie să aibă dimensiune preventivă și pro-activă, accentul punându-se pe promovarea unui discurs pozitiv despre romi în spațiul public, educarea majorității populației în acest sens și creșterea conștientizării asupra consecințelor negative a acestora, pe modelul cunoașterii și conștientizării la nivelul societății despre fenomenul anti-semitismului și consecințele negative ale unor astfel de forme de manifestare a urii.**

***"Atitudinile antirome reprezintă un complex persistent, construit din punct de vedere istoric al rasismului acceptat împotriva grupurilor sociale identificate cu termenul discriminatoriu țigan sau alți termeni asociați și încorporează: 1. O percepție uniformizatoare și care definește și descrie aceste grupuri din perspectiva stereotipurilor și prejudecăților; 2. Atribuirea acestor caracteristici specific către aceste grupuri; 3. Constructe sociale discriminatorii și practici violente care decurg din acestea, cu efecte de marginalizare și degradante și care reproduc dezavantaje structurale."***

## CE POT FACE ONG-URILE ATUNCI CAND SUNT INCALCATE DREPTURILE?

În calitate de “caine de paza al societății”, o organizație neguvernamentală trebuie să promoveze în rândul cetățenilor respectarea legislației și atunci când un beneficiar se confruntă cu o situație de încălcare a drepturilor cetățenești, să-l sprijine în procesul de adresare către instanțele de judecată. Constituția menționează rolul important al justiției în apărarea drepturilor și libertăților cetățenești.

## CARE SUNT PASII PENTRU DEPUNEREA UNEI PETITII LA CNCD

Dacă un beneficiar a fost discriminat, în calitate de lucrător în cadrul ONG ai obligația de a-l informa cu privire la pașii pe care trebuie să îi urmeze atunci când se adresează CNCD.

O persoană care se consideră discriminată se poate adresa CNCD cu o petiție, în termen de cel mult 1 an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

### Care sunt pașii:

#### 1. Trebuie să depui o petiție la CNCD, care trebuie să conțină următoarele elemente:

- numele și prenumele persoanei care sesizează presupusa faptă de discriminare;
- adresa de corespondență, la care se CNCD trimite răspunsul, documentele primite de la reclamant (spre luare la cunoștință), pe baza cărora reclamantul își formulează punctul de vedere. (De preferat este o adresă poștală, nu doar una electronică. Opțional, poate fi util și un număr de telefon);
- conținutul plângerii – trebuie expuse detaliat faptele susceptibile de discriminare. Datele prezentate trebuie să conțină data la care s-au petrecut faptele, contextul acestora, împrejurările, martorii și dovezile ce susțin cele reclamate, precum și criteriul de discriminare (etnic, naționalitate, sex, boală cronică necontagioasă);
- datele de identificare ale persoanei (persoana fizică sau juridică) suspectă de discriminare (numele și prenumele, adresa de corespondență sau, după caz, denumirea persoanei juridice, adresa sediului acesteia);
- semnătura reclamantului, care atestă faptul că-și însușește petiția și că nu a fost depusă de o altă persoană în numele său;
- dovezi – petiția trebuie însoțită de probele relevante pentru susținerea constatării faptei de discriminare. Astfel, se pot depune orice înscrisuri/documente atașate în copie, declarații scrise sau audio/video ale martorilor, înregistrări audio/video relevante, împreună cu transcript-ul acestora, articole de presă/mass-media, capturi ecran/foto (pentru conținut de pe internet), date statistice.

2. **Analiza sesizării.** Membrii colegiului director al CNCD trebuie să soluționeze petiția/sesizarea în termen de 90 de zile de la data sesizării (art. 20 al. 7 din OG 137/2013).

3. **Comunicarea hotărârii membrilor colegiului director al CNCD.** Hotărârea se comunică părților în termen de 30 de zile de la adoptare și produce efecte de la data comunicării.

### Conform OG 13/2001, 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
- cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei dacă discriminarea vizează un grup sau o comunitate

## STIAȚI CĂ...

- Constituția României este legea fundamentală a statului român care reglementează, printre altele, principiile generale de organizare a statului, drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale ale cetățenilor și autoritățile publice fundamentale.
- Conform Constituției României, art.16, (1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. (2) Nimeni nu este mai presus de lege.
- Cele 31 de drepturi și libertăți ale cetățenilor români sunt menționate, alături de îndatoririle acestora, în Constituția României, în Titlul al II-lea.
- Atitudinile antirome (Antigypsyism) sunt recunoscute în spațiul european drept o formă specifică de rasism îndreptat împotriva romilor, sintilor și nomazilor, dar și a altor grupuri care sunt stigmatizate, făcând apel la exonimul peiorativ țigan, larg răspândit în spațiul public
- Comisia Europeană, cere statelor membre UE ca în revizuirea măsurilor de incluziune a romilor să răspundă acestei provocări majore, respectiv combaterea atitudinilor antirome.
- În noua strategie de incluziune a romilor se menționează necesitatea consolidării legislației pentru abordarea eficace a discriminării multiple/intersecționale în practica juridică a CNCD și creșterea caracterului disuasiv al sancțiunilor aplicate în cazuri de discriminare multiplă.
- Instituția Avocatului Poporului protejează și va face întotdeauna referire doar la drepturile constituționale ale cetățenilor români.

În calitate de funcționari, specialiști, lucrători ONG, voluntari, trebuie să cunoaștem legislația antidiscriminare și să aplicăm principiile care guvernează conceptul de nediscriminare și egalitate de șanse.

Atunci când identificați o situație de discriminare, adresați-vă CNCD. Este singura instituție care se poate pronunța cu privire la situația de discriminare semnalată. Mai multe informații pe [www.cncd.ro](http://www.cncd.ro).

SASTIPEN

Instituția pentru Politici Publice  
București: IPP

Comuna  
Polovragi



Primăria Comunei Hamcearca  
județul Tulcea



Primăria Comunei Ciucurova  
județul Tulcea

Acest material informativ este realizat cu sprijinul financiar al Granturilor SEE și/sau Norvegiene 2014 – 2021. Conținutul acestuia nu reflectă opinia oficială a Operatorului de Program, a Punctului Național de Contact sau a Oficiului Mecanismului Financiar. Informațiile și opiniile exprimate reprezintă responsabilitatea exclusivă a autorului/autorilor.

Proiectului **“CCSI - Model de intervenție în procesul de incluziune și abilitare a romilor” - PN1008** beneficiază de un grant în valoare de 808.250 Euro oferit de Islanda, Liechtenstein și Norvegia prin Granturile SEE, prin intermediul programului “Dezvoltare locală, reducerea sărăciei și creșterea incluziunii romilor”.

Informații suplimentare găsiți pe pagina web [www.servicii-integrate.ro](http://www.servicii-integrate.ro) sau [www.facebook.com/centrecomunitaredeserviciiiintegrate](https://www.facebook.com/centrecomunitaredeserviciiiintegrate)

“Working together for a green, competitive and inclusive Europe/ Lucrând împreună pentru o Europă verde, competitivă și incluzivă”