



Altfel despre discriminare



ABECEDAR DE ANTIDISCRIMINARE

Etnie, orientare sexuală și identitate de gen
din perspectivă intersecțională



PROIECT FINANȚAT DE PROGRAMUL
DREPTURI, EGALITATE ȘI CETĂȚENIE
AL UNIUNII EUROPENE (2014-2020).

© Centrul de Resurse Juridice, 2020.

Această publicație este protejată de drepturile de autor, dar poate fi reprodusă prin orice mijloace, gratuit, fără permisiune prealabilă, în scopuri didactice, jurnalistice sau academice, dar nu în scop comercial, cu menționarea sursei. Pentru reproducerea în orice alte condiții, este necesară permisiunea în scris a organizației Centrul de Resurse Juridice.

Drepturile de autor pentru imaginea de pe copertă aparțin organizației Uniunea Civică a Tinerilor Romi din România.



Altfel despre discriminare



Abecedar de antidiscriminare: Etnie, orientare sexuală și identitate de gen din perspectivă intersecțională

Capitole:

- I. Introducere în „INTERSECT – Altfel despre discriminare”
- II. Despre discriminare și dreptul la nediscriminare
- III. Romii: trecut și prezent
- IV. LGBTQIA+ în România: o perspectivă de ansamblu
- V. Despre egalitatea de gen

Autoare (în ordine alfabetică):

Alexandra Columban, Centrul de Acțiune pentru Egalitate și Drepturile Omului (ACTEDO) – Cap. V
Cezara David, Centrul de Resurse Juridice – Cap. I și II.
Roxana Marin, Asociația MozaiQ – Cap IV.
GrațIELA Rostaș, Uniunea Civică a Tinerilor Romi din România – Cap. III

Redactare: Crenguța Mihăilă

Broșură realizată în cadrul proiectului INTERSECT – Altfel despre discriminare.



Proiect finanțat de Programul Drepturi, egalitate și cetățenie al Uniunii Europene (2014-2020).
Conținutul prezentului document reflectă exclusiv poziția oficială a autorilor și este responsabilitatea acestora, în întregime. Comisia Europeană nu își asumă niciun fel de responsabilitate pentru modul în care pot fi folosite informațiile conținute în document.

I. Introducere în „INTERSECT – Altfel despre discriminare”

Proiectul „INTERSECT – Altfel despre discriminare”¹ dorește să pună pe agenda publică intersecționalitatea și discriminarea multiplă, din perspectiva persoanelor rome LGBT+. Cu acest scop, și-a propus să aducă împreună persoane și să consolideze grupuri de persoane rome (și) LGBT+, printr-o serie de activități (întâlniri comunitare de identificare a nevoilor persoanelor rome LGBT+, training-uri, program de mentorat/leadership, campanii locale de conștientizare în 5 orașe, acordarea de consiliere și asistență juridică), dar și să atragă atenția, la nivel național, prin ateliere cu studenți, autorități, campanii de nediscriminare și cercetare, asupra intersecționalității dintre etnie, orientare sexuală și identitate de gen.

Broșura de față include informații despre fiecare dintre domeniile proiectului. Înainte de a citi și a afla despre discriminare, romi și LGBT+, egalitate de gen, trebuie să precizăm de la ce am plecat când a început proiectul: de la datele pe care le avem, separat, despre discriminarea persoanelor de etnie romă și despre discriminarea persoanelor aparținând minorității LGBT+. La final de proiect dorim să avem date despre discriminarea romilor LGBT+ și despre ce avem nevoie și ce se poate face, concret, pentru a preveni și combate această discriminare.

Sunt aproximativ 6 milioane de romi în Uniunea Europeană (UE)², dintre care aproape 2 milioane în România, iar discriminarea pe criterii etnice continuă să fie cea mai răspândită formă de discriminare din UE (64%), urmată de discriminarea pe baza orientării sexuale, identității de gen (56%), religiei sau credinței (50%), dizabilității (50%), vârstei (persoane peste 55 de ani, 42%) și genului (37%)³.

În România, cifrele nu sunt foarte diferite. Nivelul de respingere socială și de discriminare a minorității rome și a minorității LGBT+ este printre cele mai înalte dintre toate grupurile vulnerabile la discriminare. În 2015⁴, doar 20% dintre români declarau că ar accepta să aibă un prieten rom și doar 17% să lucreze împreună cu un rom. Întrebați care este cea mai apropiată relație pe care ar accepta să o aibă cu o persoană cu o altă orientare sexuală, doar 7% au spus că ar accepta să fie rude, 15% prieteni și 12% colegi de muncă. Cel mai recent sondaj din 2017⁵ indică o creștere a nivelului deja ridicat de respingere privind romii: doar 2 din 10 români ar accepta un membru de familie sau un prieten de o altă etnie decât cea română, iar 54% consideră că romii sunt o problemă sau o amenințare pentru România.

¹ Proiectul este coordonat de CRJ - Centrul de Resurse Juridice și implementat în parteneriat cu următoarele organizații: ACTEDO – Centrul de Acțiune pentru Egalitate și Drepturile Omului, Asociația MozaiQ LGBT și UCTRR – Uniunea Civică a Tinerilor Romi din România. Proiect co-finanțat de Programul Drepturi, egalitate și cetățenie al Uniunii Europene (2014-2020).

² Potrivit Consiliului Europei: <http://www.coe.int/en/web/portal/roma>

³ SPECIAL EUROBAROMETER 437 “Discrimination in the EU în 2015”, disponibil la <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>

⁴ 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

⁵ Institutul pentru Studierea Holocaustului din România „Elie Wiesel”, Comunicat de presă –19.10.2017, disponibil la: <http://www.inshr-ew.ro/ro/presa/anunturi/452-doar-2-din-10-romani-ar-accepta-sa-aiba-in-familie-sau-printre-prieteni-persoane-de-alta-etnie.html>.

Studiile adresate specific tinerilor sau cadrelor didactice au rezultate la fel de îngrijorătoare. În 2014, aproximativ 53% dintre tineri considerau persoanele homosexuale neacceptabile⁶. În 2019⁷, 47,9% dintre tineri resping atât avortul, cât și homosexualitatea, iar variabilele legate de religie au influențe specifice în această privință. 33,8% dintre tineri cred că persoanele LGBT+ au drepturi suficiente și 22,9% cred că au prea multe drepturi. 1 din 4 elevi de liceu⁸ consideră că homosexualii și lesbienele sunt niște ființe inferioare și doar 5% dintre elevi ar cere ajutorul unui profesor sau al directorului în cazul în care ar fi martorul unei situații în care un coleg ar fi batjocorit sau agresat de colegi pe motiv că ar avea altă orientare sexuală.

Cel puțin unul din opt profesori susține direct segregarea școlară pe criteriul etnic⁹, fiind în favoarea plasării elevilor romi în clase separate; și, întrebați pe cine nu ar dori să aibă ca vecini, 32% dintre profesorii respondenți au afirmat că nu ar dori vecini de rasă diferită, 31,4% - imigranți, muncitori din străinătate, 40,1% - homosexuali, 34,2% - persoane de altă religie, 34,5% - cupluri necăsătorite care trăiesc împreună, 35% - persoane care vorbesc o altă limbă și 42,7% - romi.

⁶ Friedrich-Ebert-Stiftung România (FES), *Tineri în România. Griji, aspirații, atitudini și stil de viață*, 2014, Disponibil la <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/12142.pdf>

⁷ Friedrich-Ebert-Stiftung România (FES), *Studiu despre tinerii din România*, 2019, disponibil la <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/15294.pdf>

⁸Asociația ACCEPT, *Un Liceu sigur pentru toți*, 2017, disponibil la: <http://www.acceptromania.ro/wp-content/uploads/2016/03/Un-liceu-sigur-pentru-toți-Sumarul-cercetarii.pdf>

⁹ Gabriel Bădescu, Daniela Angi, Claudiu Ivan, Oana Negru-Subțirica, *Educație pentru democrație în școlile din România*, 2018, pp. 11-12. disponibil la: https://www.researchgate.net/publication/328262519_Educatie_pentru_democrație_in_scolile_din_Romania?

II. Despre discriminare și dreptul la nediscriminare

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.

Toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi. [...] – art 1.

Fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta Declarație fără nici un fel de deosebire [...] – art 2.

Declarația Universală a Drepturilor Omului¹⁰

Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație. (art.14 - Interzicerea discriminării)

Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale (ratificată de România în 1994)

Protocolul nr. 12 la Convenție extinde aria interzicerii discriminării în toate drepturile garantate la nivel național, indiferent dacă ele sunt sau nu drepturi acoperite de Convenție¹¹.

Carta drepturilor fundamentale¹², 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 specific 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 muncă¹³

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 etnică¹⁴

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.

¹⁰ https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/rum.pdf

¹¹ https://www.echr.coe.int/documents/convention_ron.pdf

¹² <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:ro:PDF>

¹³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

¹⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?qid=1437665236213&uri=CELEX:32000L0043>

Dar 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 transgeneraționale. 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 obligatorie¹⁵.

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, handicap¹⁷, 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 (1)).

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**.

Trebuie menționat că 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 cerința proporțională.” (Art. 5) Un exemplu de cerință ocupațională justificată este necesitatea ca o persoană care lucrează cu victimele violenței domestice sau sexuale într-un adăpost să aibă același sex cu acestea.

¹⁵ Pentru o sumarizare a elementelor din psihologia socială care oferă explicații importante pentru felul în care discriminarea apare, se manifestă și afectează victimele, vă rugăm accesați *Manual interdisciplinar privind asistența grupurilor vulnerabile*, Capitolul V - Fenomenul discriminării și accesul la justiție, Uniunea Națională a Barourilor din România și Centrul de Resurse Juridice, 2019, disponibil la https://www.cri.ro/wp-content/uploads/2020/02/Manual-JUST-UNBR_final.pdf.

Vă puteți testa atitudinile sociale implicite folosind testul dezvoltat de Universitatea Harvard și adaptat și la România, în cadrul Proiectului Implicit, disponibil la: <https://implicit.harvard.edu/implicit/>.

¹⁶ Folosirea fontului îngroșat în redarea articolelor din Ordonanță ține strict de editarea documentului de către autor, cu scopul de a evidenția anumite elemente din textul de lege.

¹⁷ Legea, adoptată în 2000, folosește încă termenul de „handicap” și nu cel intrat în uz ulterior (la nivel național și internațional), în special prin Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite în și ratificată de România în 2010 prin Legea 221/2010. De asemenea, autoritatea centrală română desemnată să ducă la îndeplinire obligațiile prevăzute în Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități este Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități.

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(4)).

Alte forme de discriminare, prevăzute în OG 137/ 2000:

- **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 aceluși 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 (5)).

Din august 2020, au fost introduse prevederi privind **hărțuirea morală la locul de muncă**¹⁸, respectiv:

„(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

(5³) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

¹⁸ Prin Legea nr. 167 din 7 august 2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

(5⁴) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

(5⁵) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(5⁶) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(5⁷) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită”.

- **VICTIMIZAREA** are, conform OG 137/2000, un alt înțeles decât în uzul comun, însemnând acțiunile de retaliere 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(7))
- **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).

Deși nu este specificată ca atare în OG 137/2000¹⁹, **segregarea școlară** este considerată „cea mai gravă formă a discriminării și o violare serioasă a drepturilor copiilor în cauză”²⁰. Definită ca „practica de separare a unor grupuri de copii în școli sau clase specifice”²¹, **segregarea școlară este un fenomen extrem de prezent la nivel european și afectează în mod special copiii romi**²². Legislația privind interzicerea segregării, respectiv un Ordin

¹⁹ Ordonanța include prevederi privind accesul la educație, fără a folosi, explicit, cuvântul segregare: “**Art. 11 (1)** Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la sistemul de educație de stat sau privat, la orice formă, grad și nivel, din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză”.

²⁰ Consiliul Europei, *Fighting school segregation in Europe through inclusive education: a position paper*, 2017.

²¹ Consiliul Europei, *Fighting school segregation in Europe through inclusive education: a position paper*, 2017

²² „Fenomenul segregării poate lua forme diferite (Gwendolyn Albert, Margareta Matache, Marius Taba, Adriána Zimová, *Segregation of Roma Children in Education – Successes and Challenges*, 2015), astfel încât copiii romi au fost plasați de-a lungul anilor în școli speciale pentru copii cu nevoi educaționale speciale, în mod abuziv și în urma unor evaluări incorecte (Pentru mai multe detalii, un caz de referință pentru acest tip de segregare este *D.H. and Others v. the Czech Republic* - <http://www.errc.org/article/%20dh-and-others-v-the-czech-%20republic/3559>). Copiii romi au fost segregati, de asemenea, în școli și în clase unde învață numai copii romi, dar și în interiorul unei săli de clasă, fiind plasați în ultimele bănci. Separarea se face și pe etajele școlilor sau la locurile de joacă. O altă modalitate de excludere a copiilor romi din învățământ este prin lipsa fizică a școlilor din localitățile unde aceștia locuiesc, neavând posibilitatea de a accesa sistemul educațional (Gwendolyn Albert, Margareta Matache, Marius Taba, Adriána Zimová, *Segregation of Roma Children in Education – Successes and Challenges*, 2015). Dincolo de separarea fizică care are loc prin aceste modalități de excludere a copiilor romi din procesul educațional, calitatea educației în sistemele segregate este una descrisă de Consiliul

al Ministerului Educației, a fost adoptată în 2007 și a inclus criteriul etniei²³, iar în 2016 a fost adoptat alt Ordin²⁴, care a adăugat criteriul dizabilității și pe cel al statutului socio-economic, drept criterii pe baza cărora se interzice segregarea în educație. Trebuie adăugat că înființarea de clase sau școli în limba minorităților naționale nu constituie segregare în conformitate cu această legislație (și nici cu legislația internațională asumată de România), ci o măsură de protecție a identității copiilor care aparțin minorităților naționale.

Prin decizia nr. 218 din 2003 a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în cazul Romani CRISS v. Școala Cehei, a fost prima dată când o instituție publică din România a recunoscut (și sancționat, cu avertisment) segregarea școlară a copiilor romi ca discriminare²⁵.

- **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 (6)).

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.

DISCRIMINAREA MULTIPLĂ ȘI DISCRIMINAREA INTERSECȚIONALĂ

Discriminarea multiplă apare în situația în care două sau mai multe criterii de sine stătătoare operează separat în crearea de dezavantaje unei persoane, iar discriminarea intersecțională când două sau mai multe criterii se manifestă simultan și nu pot fi separate unul de celălalt.

O propunere de conceptualizare a discriminării care implică mai multe criterii²⁶ este următoarea:

- **Discriminare multiplă secvențială** – când o persoană este discriminată pe mai multe criterii, în situații diferite. De exemplu, o femeie cu dizabilități care este discriminată într-o situație din cauza sexului său, iar într-o alta din cauza dizabilității. În acest caz, fiecare situație se poate analiza separat, pentru fiecare criteriu.

Europei în 2017 ca fiind „sub standard”. Lipsa calității în educație se transpune prin cerințe și așteptări ale profesorilor față de elevii romi mai reduse comparativ cu cele pe care le au față de majoritari. Profesorii sunt angajați temporar sau apare absenteismul cadrelor didactice, combinat cu o infrastructură slabă și lipsa de resurse material (Romani CRISS și ERRC, Scrisoare către Comisia Europeană, *Breaches of Directive 2000/43 resulting from segregation of Romani children in the Romanian education system*, 2016; UNICEF, 2017 - <https://www.youtube.com/watch?v=mULuvuilGOE>). Pe termen lung, copiilor romi le sunt negate șansele de a-și dezvolta stima de sine și competențele necesare pentru a avea acces pe piața muncii (FXB Center for Health and Human Rights, Harvard University, *Strategies and Tactics to Combat Segregation of Roma Children in Schools: Case studies from Romania, Croatia, Hungary, Czech Republic, Bulgaria, and Greece*, 2015, Universitatea Harvard). Extras din studiul *Nediscriminarea în educație*, disponibil la https://www.crj.ro/wp-content/uploads/2020/03/Studiu-nediscriminarea-in-eduactie_final2020.pdf.

²³ Ordinul 1540/2007 privind interzicerea segregării școlare a copiilor romi și aprobarea metodologiei pentru prevenirea și eliminarea segregării școlare a copiilor romi

²⁴ Ordin-cadru nr. 6.134/2016 privind interzicerea segregării școlare în unitățile de învățământ preuniversitar

²⁵ Broșura *Combaterea discriminării în România: un pas spre egalitate și diversitate* la

https://main.components.ro/uploads/1d3a0bf8b95391b825aa56853282d5da/2016/10/CNCD_Combaterea_discriminarii_un_pas_spre_egalitate_si_diver.pdf. Mai multe despre situația segregării școlare în România: Romani CRISS și ERRC, Scrisoare către Comisia Europeană, *Breaches of Directive 2000/43 resulting from segregation of Romani children in the Romanian education system*, 2016, disponibilă la http://www.errc.org/uploads/upload_en/file/romania-letter-to-ec-school-segregation-in-romania-30-may-2016.pdf

²⁶ Studiul *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*, Sandra Freeman pentru Comisia Europeană, 2016, disponibil la <http://ohrh.law.ox.ac.uk/wordpress/wp-content/uploads/2016/07/Intersectional-discrimination-in-EU-gender-equality-and-non-discrimination-law.pdf>.

- **Discriminare multiplă cumulativă** – când o persoană este discriminată pe mai multe criterii, în aceeași situație. De exemplu, o femeie gay care este hărțuită, într-o anumită situație, din ambele motive, sex și orientare sexuală. Se consideră cumulativ deoarece fiecare dintre criteriile poate fi identificat separat.
- **Discriminare intersecțională** – când două sau mai multe criterii de discriminare operează simultan și interacționează inseparabil unul de celălalt și pot produce anumite tipuri de discriminări, de situații adverse specifice cu care se confruntă persoanele care au aceste caracteristici. De exemplu, o femeie de etnie romă care este discriminată pe piața muncii din cauza apartenenței la ambele categorii (sex și etnie) dintr-o combinație a celor două criterii care nu pot fi analizate/identificate de sine stătător.

Discriminarea multiplă și cea intersecțională nu se reflectă încă sau adecvat în legislație și practică. Abordarea intersecțională însă este esențială pentru a expune situații de discriminare care pot fi invizibile printr-o analiză individuală a criteriilor de discriminare. O astfel de analiză, de exemplu, poate dezvălui situația persoanelor LGBTQIA+ de religie musulmană, de exemplu și arăta vulnerabilitățile la care sunt expuse ca musulmani expuși islamofobiei, ca femei expuse sexismului, ca LGBTQIA+ expuse homofobiei sau transfobiei.

Studiile privind intersecționalitatea arată că²⁷:

- Folosirea criteriilor de discriminare independent unul de celălalt poate duce la invizibilizarea unei minorități din interiorul unui grup minoritar – atât în sfera publică, dar și pentru respectivul grup minoritar, fiind supuși unui risc de discriminare inclusiv din partea grupului minoritar;
- Victimele discriminării intersecționale pot trece prin mai multe situații de discriminare decât cele vizibile prin abordarea criteriilor de discriminare independent unul de celălalt;
- Victimele discriminării intersecționale pot suferi de forme grave de discriminare, care le fac mai vulnerabile;
- Victimele discriminării intersecționale sunt mai expuse inegalităților structurale din societate, riscului de sărăcie, excluziune socială și marginalizare.

N.B.:

OG 137/2000 conține o definiție a **CATEGORIEI DEFAVORIZATE**, utilă în a înțelege măsurile speciale adoptate prin politici publice și în România în cazul romilor (ex. locuri distincte pentru romi, adiționale față de restul locurilor, în licee și facultăți). „În înțelesul prezentei ordonanțe, categorie defavorizată este acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare.” (art. 4)

MĂSURILE SPECIALE/POZITIVE în favoarea categoriilor defavorizate **nu constituie discriminare**: „Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe (art. 2 (9)).”

“Adaptarea programului, concediul maternal sau alte măsuri legate de situația unei femei însărcinate/care a născut nu constituie măsuri speciale, ci un drept. De asemenea, adaptarea rezonabilă la nevoile persoanelor cu dizabilități, încât acestea să poată accesa spațiul public și pentru a putea fi angajate, nu constituie măsuri speciale, ci adaptarea (prin măsuri rezonabile ca amplasare) la nevoile diferite ale persoanelor. În caz contrar

²⁷ <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>

acestora le-ar fi încălcat dreptul de a nu fi discriminate prin efectele tratamentului similar în situații diferite, care reclamă tratament diferit.

Măsurile speciale nu trebuie confundate nici cu drepturile minorităților naționale menite a proteja menținerea și dezvoltarea firească a identității acestora (ex. educație în limba minorităților naționale ca limbă maternă, posibilitatea de a obține servicii publice folosind limba maternă etc). Pe fond, măsurile speciale au atât funcție preventivă (a preveni discriminarea persoanelor care aparțin grupurilor vizate), cât și una de corecție a dezavantajelor. Nu este necesară dovedirea unei discriminări istorice, este îndeajuns existența unor disparități prezente și este necesară conștientizarea imperativului de a preveni perpetuarea situației”²⁸.

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 (2)).

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 director²⁹

- 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**³⁰
 - 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)³¹; cu amendă de la 50.000 lei la 200.000 lei nerespectarea de către angajator a prevederilor art. 2 alin. (5)³².

(2) Consiliul sau, după caz, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare **să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare**, respectiv al sentinței judecătorești.

²⁸ Uniunea Națională a Barourilor din România și Centrul de Resurse Juridice, *Manual interdisciplinar privind asistența grupurilor vulnerabile*, Capitolul V - Fenomenul discriminării și accesul la justiție, 2019.

²⁹ <https://cncd.ro/profil>

³⁰ Pentru contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 (Art.26(1)).

³¹ (5⁵) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

³² (5⁶) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(2¹) Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța de judecată poate, în condițiile legii:

- a) să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul în cauză;
- b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;
- c) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;
- d) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;
- e) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii;
- f) să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.

(2²) Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, Consiliul aplică, în condițiile legii, oricare dintre măsurile prevăzute la alin. (21) lit. a) și e).

(2³) Constituie contravenție și se sancționează cu **amendă de la 100.000 lei la 200.000 lei neaducerea de către angajator la îndeplinire a măsurilor dispuse de către Consiliu**. Plata amenzii nu exonerează angajatorul de aducerea la îndeplinire a obligațiilor prevăzute la alin. (21).

OG 137/2000 este principalul act normativ în domeniul nediscriminării în România. Există însă prevederi anti discriminare și în multiple alte acte normative care reglementează exercitarea unor profesii, furnizarea de servicii, sau protecția/incluziunea unor grupuri vulnerabile la discriminare. Redăm o listă non-exhaustivă de legi relevante: Legea 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici; Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați; Legea 53/2003 – Codul Muncii; Legea 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor Copilului; Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap; Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății; Legea 292/2011 a asistenței sociale.

Orice persoană care se simte discriminată poate cere sprijin sau informații despre cum să acționeze în cazul său de la organizații neguvernamentale ale minorităților, organizații de drepturile omului, avocați, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, sindicate și altele.

III. Romii: trecut și prezent

1. Cine sunt romii?

O societate a șanselor egale nu apare pur și simplu și nici nu este un simplu act de dorință cetățenească. Ea este rodul necesității, a unei necesități înțelese, conform lui Hegel³³.

În zilele noastre, orice definiție a romilor pornește de la reprezentarea acestora ca un grup etnic originar din India medievală. Romii au ajuns să fie răspândiți în foarte multe zone geografice, cele mai multe grupuri de romi trăind în Europa Centrală și de Est, în Turcia, în Peninsula Iberică și Franța, în Africa de Nord și pe continentul american, mai ales în Brazilia, unde romii au fost deportați de către guvernul portughez în timpul colonialismului.

Pentru o perioadă lungă de timp, istoria romilor nu a fost pusă în legătură cu țara de unde provin, crezându-se, în mod greșit, că romii vin din Egipt.³⁴ Limba romani a fost descoperită cu peste 260 de ani în urmă de către maghiarul Wáli Istvan care, „fiind student la teologie în Olanda, în anii 1753-1754 a remarcat o asemănare izbitoare între limba vorbită de colegii lui veniți la studii de prin părțile Indiei și limba vorbită de romii din Ungaria.³⁵” Astfel, spre deosebire de studiile din Evul Mediu care indicau că romii ar fi egipteni, studiile moderne de limba și istoria romilor au stabilit că romii sunt de origine indiană.

România nu a fost un stat primitor pentru romi. Abia în anii 1990, romii au primit recunoaștere de minoritate națională din partea autorităților române. *Minoritatea națională* apare ca o fracțiune din populația unei națiuni, care, din cauze de ordin militar, politic, natural sau social, nu își duce existența în statul în care trăiește marea majoritate a poporului din care face parte, ci pe teritoriul altui stat național a cărui cetățenie o deține. Asemănător, *minoritățile etnice* se definesc precum cele naționale, însă acestor minorități etnice li se potrivesc mai bine noțiunea și denumirea de popor, pentru că membrii lor au conștiința unei origini comune (de exemplu India, în ceea ce privește romii). În România, în afara minorității rome, mai există și alte minorități etnice cum ar fi aromânii (armânii) sau machedonii și rutenii.

Numărul populației de etnie romă din România a constituit și constituie în continuare o preocupare a diferiților experți din domeniul politicilor publice. Conform celui mai recent recensământ al populației, realizat în anul 2011 de Institutul Național de Statistică, în România trăiesc 621.600 de persoane care s-au autoidentificat drept romi, reprezentând un procent de 3,3% din populația generală a României. Neoficial, numărul romilor este mult mai mare, estimându-se un număr de 1,5 - 2 milioane de persoane de etnie romă; heteroidentificarea rămâne una dintre metodele folosite cel mai des în procesul de stabilire a dimensiunii populației de etnie romă³⁶.

³³ Vasile Ionescu, Pakiv&Solah, *Testamentul demnității și libertății rromilor*, editura CNCR-RK Bucuresti, 2018, disponibil, la https://ikultura.ro/wp-content/uploads/2019/08/Testamentul_demnitatii_finala_buna_7_decembrie.pdf

³⁴ Petcuț Petre, Grigore Delia, Sandu Mariana, *Istoria și tradițiile rromilor. Manual auxiliar pentru clasele a VI-a și a VII-a*, București: RO MEDIA, 2003, p.11, disponibil la https://www.academia.edu/5061289/Petre_Petcu_Delia_Grigore_Mariana_Sandu_Istoria_%C5%9Fi_tradi%C5%A3iile_rromilor_Manual_auxiliar_pentru_clasele_a_VI_a_%C5%9Fi_a_VII_a_Bucure%C5%9Fti_RO_MEDIA_2003_116_p_redactor_Gheorghe_Sar%C4%83u

³⁵ Ibidem

³⁶ HOTĂRÂRE nr. 18 din 14 ianuarie 2015 (*actualizată*) pentru aprobarea Strategiei Guvernului României de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității rome pentru perioada 2015-2020, disponibilă la <http://mfe.gov.ro/wp-content/uploads/2018/06/f0367b7117a9bb647865da29d57e3fa4.pdf>

Sclavia romilor

În ceea ce privește romii din țara noastră, încă se mai dezbate perioada în care aceștia „au intrat” în spațiul românesc. Prima atestare documentară a romilor din România datează din anul 1374 (1385?) și coincide cu „atestarea” sclaviei romilor în spațiul românesc (Dan I Voievod dăruiește ctitoriei sale, mănăstirea Vodița, „40 sălașe de ațigani”)³⁷.

Alte surse³⁸ indică sec. XI ca perioada în care romii au ajuns pentru prima dată în cele două provincii românești (Valahia și Moldova), aceștia fiind plecați din nordul Indiei și Pakistanul de azi. Bogdan Petriceicu Hașdeu a tradus și analizat (între 1867-1877) unele documente ce se aflau în arhivele mănăstirii Tismana. Unul dintre acestea, din 1387, semnat de Mircea cel Bătrân, atestă faptul că țiganii veniseră în Valahia cu cel puțin un secol înainte de acea dată.

Din punct de vedere juridic, statutul de „țigan” a fost definit în termeni de dependență personală față de stăpânul cu drepturi legale și autoritate totală asupra robilor săi, asupra familiilor și bunurilor lor (cu excepția dreptului de a-i ucide, care putea fi pedepsit). Sclavi erau copii, femei, bărbați romi. În perioada sclaviei, aveau loc vânzări, danii/ donații, schimburi, atestate documentar³⁹. În funcție de cine îi deținea, existau trei categorii de robi: mănăstirești, boierești și domnești.⁴⁰

În secolul al XIX-lea, Mihail Kogălniceanu, cea mai importantă figură în procesul de abolire a sclaviei romilor în Moldova, declara următoarele:

„Chiar pe ulițele orașului Iași, în tinerețele mele am văzut ființe omenеști purtând lanțuri în mâini sau la picioare, ba unii chiar coarne de fier aninate de frunte și legate prin coloane împrejurul gâtului. Bătăi crude, osândiri la foame și la fum, închidere în închisori particulare, aruncați goi în zăpadă sau în râuri înghețate, iată soarta nenorociților țigani! Apoi disprețul pentru sfințenia și legăturile de familie. Femeia luată de la bărbat, fata răpită de la părinți, copiii ruși de la sânul născătorilor lor și răzlețiți și despărțiți unii de alții, și vânduți ca vitele la deosebiți cumpărători, în cele patru colțuri ale României. Nici umanitatea, nici religiunea, nici legea civilă nu aveau ocrotire pentru aceste nenorocite ființe; era un spectacol grozav, strigător la cer. De aceea, povățuiri de spiritul secolului, de legile omenirii, un număr de boieri bătrâni și tineri au întreprins de a spăla patria lor de rușinea sclaviei.”⁴¹

³⁷ Petre Petcuț, *Romii. Sclavie și Libertate. Constituirea și emanciparea unei noi categorii entice și sociale la nord de Dunăre 1370-1914*, București: Editura Centrului Național de Cultură a Romilor, 2015, disponibil la <http://cncr.gov.ro/wp-content/uploads/2015/08/Romii.-Sclavie-si-libertate.pdf>

³⁸Centrul de Documentare și Informare despre Minoritățile din Europa de Sud-Est (CEDIMR-SE), *Minoritățile din Europa de Sud-Est, Romii din România*, disponibil la: http://adatbank.transindex.ro/html/cim_pdf452.pdf

³⁹ Adrian-Nicolae Furtună, *Sclavia romilor în Țara Românească*, București: Editura Centrului Național de Cultură a Romilor, 2019, disponibil la <https://ikultura.ro/biblioteca/sclavia-romilor-in-tara-romaneasca/>

⁴⁰ <http://sclavia-romilor.gov.ro/despreproiect>

⁴¹ Mihail Kogălniceanu, Dezrobirea țiganilor, ștergerea privilegiilor boierești, emanciparea țaranilor. Discurs rostit la 1(13) aprilie 1891 în ședința solemnă a Academiei Române organizată cu ocazia împlinirii a 25 de ani de la fondare, *apud* Adrian-Nicolae Furtună, *Sclavia romilor în Țara Românească*, București: Editura Centrului Național de Cultură a Romilor, 2019, p.14, disponibil la <https://ikultura.ro/biblioteca/sclavia-romilor-in-tara-romaneasca/>



Sursă imagine: Centrul Național de Cultură a Romilor, Muzeul Național de Istorie a României

În ce îi privește pe romii din Transilvania, Maria Tereza, printr-un decret din anul 1773 (ultimul din cele patru din politica sa de asimilare prin care dorea să îi sedentarizeze pe romi ca „unguri noi” sau „țărani noi”), interzice căsătoria între romi, în timp ce căsătoriile mixte sunt încurajate prin subvenții. De asemenea, se dă un ordin potrivit căruia toți copiii peste cinci ani să fie plasați în familii de fermieri unguri care să vegheze la educația lor creștină, fapt condiționat de o sumă plătită. Copiii trebuie să crească departe de părinții lor ⁴²[...]”. Romilor le-au fost interzise ocupațiile tradiționale, precum și folosirea limbii romani și a portului tradițional.

Ordonanța în 59 de puncte din data de 9 octombrie 1783, emisă de succesorul Mariei Tereza, Iosif al II-lea, hotăra, pentru romii din Ungaria și Transilvania, următoarele (printre altele):

- „dacă vorbeai în limba rromani erai pedepsit cu 24 de lovituri de bătă;
- se interzice romilor să-și schimbe numele;
- copiii romi de la patru ani în sus urmează să fie repartizați în așezările vecine, cel puțin tot la al doilea an ⁴³”.

Slavia romilor în Țările Române a durat aproape 500 de ani, iar abolirea ei s-a realizat în etape, în perioada 1843 și 1856. Proprietarii au fost despăgubiți ⁴⁴.

⁴² Consiliul Europei, *Imperiul Austro-Ungar*, Proiect Educația copiilor romi în Europa, disponibil la <https://rm.coe.int/imperiul-austro-ungar-fise-de-informare-despre-istoria-romilor/16808b19f2>

⁴³ Petre Petcuț, *Istoria rromilor*, disponibil la <http://oldsite.edu.ro/index.php?module=uploads&func=download&fileId=1626>

⁴⁴ Petre Petcuț, *Romii. Sclavie și Libertate. Constituirea și emanciparea unei noi categorii etnice și sociale la nord de Dunăre 1370-1914*, București: Editura Centrului Național de Cultură a Romilor, 2015, disponibil la <http://cncr.gov.ro/wp-content/uploads/2015/08/Romii.-Sclavie-si-libertate.pdf>

- În limba romani, rom are înțelesul de om/bărbat/soț (rom=bărbat; romnie = femeie), iar cuvântul „țigan” nu există.
- Atribuirea denumirii de „țigani” romilor poate fi văzută ca o clasare a acestora la o categorie „subumană”, deoarece în istoria Principatelor Române termenul țigan era folosit cu sensul de rob, adică o persoană aflată în proprietate deplină a unui stăpân; robii romi erau legați de stăpâni ca proprietăți sau bunuri mobile ale lor;
- Chiar dacă în privat termenul țigan este deseori folosit, în contextele publice și oficiale termenul de dezbatere publică trebuie să fie **rom**, deoarece utilizarea termenului „țigan” este considerată a fi un act de discriminare la adresa minorității rome⁴⁵.

Holocaustul romilor

În luna mai a anului 1942 s-a realizat un recensământ al romilor „problemă”, în această categorie fiind incluși toți romii nomazi (căldărari, lingurari) și romii stabili (sedentari), aceia care suferiseră condamnări, cei fără mijloace de existență sau fără o ocupație precisă⁴⁶. Astfel, la data de 25 mai 1942 au fost recenzați 40.909 de etnici romi „problemă”, dintre care 9.471 de romi nomazi și 31.438 de romi stabili. Deportarea s-a efectuat în două valuri: în primul val au fost deportați romii **nomazi**, iar în al doilea val au fost deportați romii considerați **sedentari**.⁴⁷

La 1 iunie 1942 a început deportarea romilor nomazi, fiind deportat un număr de 11.441 persoane (2.352 de bărbați, 2.375 femei și 6.714 copii). Romii sedentari, considerați un „pericol”, au fost deportați în luna septembrie a aceluiași an, în număr de 13.1761. Putem spune că a fost deportată aproximativ 12% din totalul populației de romi din România, în condițiile în care în anul 1930 fuseseră recenzate 262.501 persoane de etnie romă⁴⁸.

În timpul Holocaustului, în cadrul politicii de purificare etnică promovate de guvernul condus de Ion Antonescu, 25.000 de romi din România au fost deportați în Transnistria. Aproximativ 11.000 au pierit. De tifos, inaniție, frig sau împușcați de jandarmi. Mai mult de jumătate dintre aceștia erau copii⁴⁹.

Dacă numărul victimelor de etnie romă în timpul Holocaustului este raportat la numărul total al populației rome din acea vreme în Europa, acesta este comparabil cu numărul evreilor uciși în aceeași perioadă. În anul 1945, din cei aproximativ 700.000 de romi europeni fuseseră exterminați 220.000.

Identitatea etnică romă nu este o construcție recentă, sentimentul diferenței existând în cadrul comunității încă de la primele migrații. Acesta se datorează caracteristicilor culturale specifice, marginalizării, discriminării și opresiunii la care aceștia au fost supuși. În tot acest proces, romii și-au dezvoltat propriile lor strategii de supraviețuire, care îi fac diferiți față de alte etnii. Experiența Porrajmos-ului – echivalentul Holocaustului în limba romani – a consolidat romilor sensul apartenenței la aceeași comunitate, indiferent de locul unde trăiesc.

⁴⁵ Prezentare Marian Mandache, Romani CRISS pentru proiectul INTERSECT, 2020.

⁴⁶ Mariana Sandu, *Romii din România – Repere prin istorie*, București: Editura Vanemonde, 2005, disponibil la <http://www.romanicriss.org/interior%20reperere.pdf>

⁴⁷ Vasile Ionescu, Mihai Neacșu, Nora Costache, Adrian-Nicolae Furtună, *O Samudaripen. Holocaustul romilor România. Deportarea romilor în Transnistria mărturii-documente*, București:, 2016, disponibil la https://ikultura.ro/wpcontent/uploads/2019/08/Brosura_O_Samudaripen_Holocaustul_Romilor_20161.pdf

⁴⁸ Ibidem.

⁴⁹ Comisia Internațională pentru Studiarea Holocaustului în România, *Raport final*, președinte comisie: Elie Wiesel; ed. Tuvia Friling, Radu Ioanid, Mihail E. Ionescu, Iași: Polirom, 2004, disponibil la http://www.inshre.ro/ro/files/Raport%20Final/Raport_final.pdf

2. Cum se vede și se simte discriminarea⁵⁰?

Tratamentul discriminatoriu sistemic și sistematic îngreunează sau blochează accesul romilor 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 romi, „țiganul” 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 îneci 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 romilor „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 romilor dăinuie de secole în România. Secolelor de înrobire a romilor pe teritoriul României de astăzi le-au urmat persecuțiile și deportările, 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.

Personalități rome⁵¹

Charlie Chaplin – Actor și regizor (1889-1977)



Pe numele său real Charles Spencer Chaplin, el este considerat a fi unul dintre cele mai mari staruri de cinema din secolul XX.

Cele mai renumite filme ale sale sunt „*City Lights*” (*Luminile orașului*), „*Modern Times*” (*Timpuri noi*) și „*The Great Dictator*” (*Dictatorul*).

„...Nu m-am descurcat în viața mea, în nicio limbă străină. Dar Romani este singura pe care am înțeles-o și am vorbit-o și asta grație bunicii.” (Charlie Chaplin – *Autobiografia mea*)

⁵⁰ Vasile Burtea, Oportunități egale și strategii antidiscriminatorii, București, Editura Didactică și Pedagogică, R.A., 2012

⁵¹ Informație și fotografii preluate de pe website-ul Centrului Național de Cultură a Romilor-Romano Kher: <https://ikultura.ro/category/personalitati-rome/>

Nicolae Gheorghe – Sociolog și activist (1946-2013)



Nicolae Gheorghe și-a definitivat studiile ca șef de promoție în cadrul Facultății de Sociologie și Filozofie din cadrul Universității București.

Este unul dintre fondatorii mișcării romilor din România, propunând după 1990 o nouă viziune asupra problematicii romilor la nivel internațional.

În anul 1993 primește premiul „Bruno Kreisky” la Viena pentru servicii aduse Drepturilor omului în Europa.

În perioada 1999-2007, Nicolae Gheorghe devine coordonator al *Punctului de Contact pentru Romi și Sinti* din cadrul OSCE.

Ion Voicu – Violonist (1923-1997)



„Este făcut să cânte în picioare ca solist și nu în orchestră!”, spunea renumitul dirijor Willem Mengelberg despre tânărul violonist Ion Voicu.

Urmând doi ani de studii la Conservatorul „Ceaicovski” din Moscova cu David Oistrach, revine în România, unde primește în custodie, din partea statului român, vioara Stradivarius.

Are ca parteneri de scenă dirijori precum George Georgescu, Constantin Silvestri, André Previn sau Sir John Barbirolli, dar și pe Yehudi Menuhin,

David Oistrakh și Leonid Kogan.

Iul Brynner – Actor (1920-1985)



Yul Brynner a fost un actor, regizor și producător de la Hollywood.

A câștigat premiul Oscar în anul 1956 pentru rolul din filmul „*The King and I*”.

În anul 1971, la Londra, a fost ales Președintele Uniunii Internaționale a Romilor.

Ion Budai Deleanu – Scriitor (1760-1820)



Scriitor, filolog, lingvist, istoric și jurist, corifeu al Școlii Ardelene, Ion Budai Deleanu este o personalitate marcantă în istoria României.

Ioan Budai Deleanu este autorul „*Țiganiadei*”, prima epopee din literatura română.

Într-una dintre scrisorile către Petru Maior, acesta afirma:

„Cea mai de pe urmă, să știi că fiind eu țigan ca și tine, am socotit cuvios lucru de a scrie pentru țiganii noștri, ca să perceapă ce fel de strămoși au avut și să învețe a nu face și ei doară nebunii asemenea, când s-ar tâmpla să vie cândva la o tâmplare ca aceasta. [...] m-am îndemnat a face o cercare: de s-ar putea face și-n limba noastră, adecă cea românească (căci a noastră, cea țigănească, nu se poate scrie și puțini o înțăleg) cevaș asemne”.

IV. LGBTQIA+ în România: o perspectivă de ansamblu

Identități LGB+ și trans*

În această secțiune vom prezenta paleta identităților de gen și vom discuta, de asemenea, despre identități sexuale, orientări romantice și sexuale, expresii și roluri de gen. În titlul acestei secțiuni folosim *LGB+* 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. Pe parcursul acestui text vom folosi și *LGBTQIA+* pentru a ne referi generic la toate persoanele queer, adică ne-heterosexuale sau ne-cisgender. Uneori vom prescurta '*heterosexual/ă și cisgender*' ca '*cis-hetero*.' Vom explica acești termeni în detaliu în cele ce urmează.

Textul ce urmează este gândit pentru a asista autoritățile statului și funcționarii din instituțiile publice să deprindă cunoștințele necesare pentru a asigura servicii de calitate 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.

1. 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, la momentul redactării acestei broșuri, 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 viața 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?

Câteva exemple concrete de identități trans:

Femeie trans înseamnă o persoană care se identifică femeie, deși la naștere a fost considerată bărbat, a fost înregistrată în registrul stării civile și în certificatul de naștere cu sex bărbătesc și, prin urmare, în familie și societate i s-a atribuit genul bărbătesc.

Bărbat trans înseamnă o persoană care se identifică bărbat, deși la naștere a fost considerat femeie, a fost înregistrat în registrul stării civile și în certificatul de naștere cu sex femeiesc și, prin urmare, în familie și societate i s-a atribuit genul feminin.

Adesea, dar nu întotdeauna, femeile și bărbații trans își doresc să tranziționeze. Tranziția e de mai multe feluri.⁵²

Nonbinar sau genderqueer este un termen ce descrie o persoană care nu se identifică cu binaritatea bărbat/ femeie, și care se identifică între sau în afara celor două identități. Persoanele nonbinare preferă adesea să nu li se vorbească folosindu-se 'limbaj cu gen' - adică 'el' sau 'ea', 'fată' sau 'băiat' - ci să se folosească pur și simplu numele lor atunci când se vorbește despre ei. (În engleză, persoanele nonbinare folosesc 'they', 'their', 'them' - ceea ce din păcate în română nu funcționează la fel de bine.)

Genderfluid sunt persoane care se identifică fluid pe spectrul dintre bărbat și femeie, și care își manifestă atât părțile masculine cât și cele feminine, în același timp sau în perioade diferite.

2. 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 asigurați 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 asigurat de către medic sexului bărbătesc și va fi crescut, socializat și educat ca un 'băiat.' Dacă are vulvă, va fi asigurat 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.

⁵² **Tranziția medicală** implică tratamentul de substituție hormonală (HRT – Hormone Replacement Therapy) și intervențiile chirurgicale de aliniere a anatomiei unei persoane trans cu genul acesteia. Un alt pas pe care o persoană trans poate alege să-l facă după momentul asumării identității de gen este **tranziția socială**. Tranziția socială poate începe în familie, în cercul de prieteni, la muncă, la școală sau în orice alt context social. Ea implică mai mult decât coming out-ul în sine. Tranziția socială începe atunci când decizi să-ți manifesti identitatea în mod asumat față de cel puțin o altă persoană. Într-o țară cu un nivel ridicat de transfobie, cum e România, persoanele trans pot aștepta foarte mult până încep această tranziție – uneori și la 40-50 de ani. **Tranziția administrativă** presupune modificarea numelui la Evidența Populației de care aparține persoana respectivă. Această procedură este disponibilă pentru oricine, dar nu se poate schimba un prenume de 'băiat' cu unul de 'fată' - deci adesea persoanele trans recurg la un nume unisex. **Tranziția juridică** presupune modificarea datelor din actele de stare civilă (certificat de naștere), astfel încât acestea să reflecte identitatea de gen asumată. Aceste schimbări se pot realiza în urma deschiderii unui proces civil în instanță împotriva Consiliului local. Dacă petentul/petenta câștigă, va putea avea un act de identitate în care nu doar numele îi va reflecta identitatea de gen, ci și CNP-ul și markerul de sex.

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 cred până în zilele noastre – 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.

3. 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

N.B.

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.

4. 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

Am menționat în paragraful anterior comportamentele, ca elemente ale expresiei de gen. Există o corelație strânsă între felurile în care oamenii se pot comporta în societate, și caracteristicile societății respective. Gândirea binară și stereotipurile de gen pot limita grav libertatea de expresie a genului, uneori pericolul fiind chiar de a fi ucis sau ucisă. În unele societăți/culturi, mai ales în cazul țărilor unde religia e integrată sistemului politic, poți fi ucis dacă ești trans sau gay - și nimeni nu va condamna ucigașul, social sau penal.

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. Nonbinaritatea era de neconceput acum 50 de ani. Azi, Comisia Europeană comisionază rapoarte și implementează măsuri de asigurare a egalității în drepturi pentru persoanele trans și intersex.⁵³ Gândirea cis-hetero-normativă e tot mai des chestionată și combătută 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'.

Teme vizate în discuția despre persoanele LGB+ și trans*

Încă din sistemul educațional apar probleme precum agresiuni și hărțuire zilnică, atât din partea profesorilor, cât și a colegilor de clasă - ceea ce duce adesea la eșec sau abandon școlar în rândul adolescenților queer, mai ales dacă sunt trans și sunt strigați la catalog după numele mort⁵⁴. Absolvirea liceului devine un deziderat greu, adesea imposibil: lipsesc orice fel de măsuri de protecție și prevenire a abandonului școlar de către copiii și tinerii queer.

Acest lucru are un impact negativ asupra orizonturilor profesionale ale persoanelor queer, în special atunci când vorbim de persoane trans care au început procesul de tranziție medicală și socială și nu au acte de identitate care să corespundă ca nume și CNP identității lor de gen.

Ca multe alte lucruri în România anul 2020, numeroase reglementări foarte bune rămân din păcate la nivel de cuvinte pe hârtie și nu sunt implementate în practică. De aceea, principalele piedici în calea educației și angajării persoanelor queer nu sunt lipsa actelor de studii sau a unor acte de identitate corecte (deși lipsa acestor acte este un punct central al vieții persoanelor trans), ci lipsa de informații și/sau homofobia și transfobia persoanelor care lucrează în instituțiile statului a căror misiune este să îi asiste și sprijine, precum și a personalului companiilor/departamentelor de angajări.

Nici un raport, național, regional sau de companie despre starea educației sau despre forța de muncă din România nu menționează diversitatea de gen sau incluziunea persoanelor cu diferite identități de gen sau orientări sexuale/romantice.

⁵³ Raportul Comisiei Europene 2018, *Dreptul la egalitate al persoanelor trans și intersex în Europa - o analiză comparativă*, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/trans_and_intersex_equality_rights.pdf

⁵⁴ Când o persoană trans își începe tranziția socială, ea alege numele care îi reprezintă identitatea de gen și consideră numele din certificatul de naștere, mort.

La acest nivel al discuției (sau mai degrabă refuz al discuției) despre diversitate și incluziune ne aflăm, deși rata abandonului școlar este în creștere la nivel național, iar piața muncii se află în deficit de forță de muncă. Nu e surprinzător deci că persoanele aparținând unor grupuri profund marginalizate, cum sunt persoanele trans, romii, persoanele cu dizabilități, trăiesc într-o gravă precaritate economică și socială și adesea ajung să părăsească România pentru a-și putea construi un trai demn.

Două exemple relevante pentru absența discuției despre persoane LGBTQIA+ din statisticile și rapoartele autorităților centrale - precum și observația că sexul **nu** e gen:

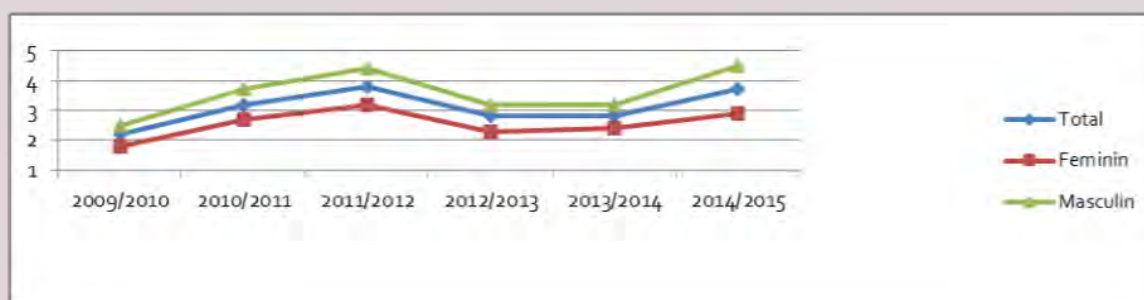
În ceea ce privește diferența pe sexe, se evidențiază o frecvență mai mare a situațiilor de abandon în cazul populației școlare masculine (2,0% băieți și 1,7% fete).⁵⁵

Tabel 14. Rata abandonului școlar în învățământul primar și gimnazial, perioada 2008-2015

	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013	2013/ 2014	2014/ 2015
Învățământ primar și gimnazial							
Total	1,7	1,5	1,8	1,8	1,4	1,5	1,8
Urban	1,5	1,5	1,8	1,7	1,1	1,3	1,5
Rural	1,9	1,6	1,8	1,8	1,6	1,8	2,2
Feminin	1,5	1,4	1,7	1,5	1,2	1,4	1,7
Masculin	1,8	1,7	1,9	2	1,5	1,6	2,0

La nivel liceal, lucrurile stau și mai grav în ceea ce privește abandonul, dar în continuare nu se acordă nici un fel de atenție identităților queer:

Fig. 17. Rata abandonului școlar în învățământul liceal, perioada 2009-2015



Este firesc să avem o societate homofobă și transfobă, câtă vreme autoritățile pun bariere chiar și organizării unor manifestații publice ale comunității queer, cum ar fi parada anuală Pride. Acest lucru se întâmplă constant înainte de referendumul pentru familie, și continuă:

„În ultimii cinci ani, interdicții, obstacole administrative și atacuri organizate în relație cu demonstrațiile publice LGBT au avut loc în Bulgaria, Estonia, Letonia, Polonia și România. Atacuri

⁵⁵Raport privind starea învățământului preuniversitar din România, Ministerul Educației. 2016: <https://www.edu.ro/sites/default/files/fi%C8%99iere/Minister/2017/transparenta/Stare%20preuniv%202016.pdf>

organizate (dar fără interdicții sau obstacole) au avut loc în Republica Cehă, Ungaria, Italia și Suedia.”⁵⁶

Recenta inițiativă legislativă care nu numai că a trecut de Comisia pentru drepturile omului din Senat, dar a și fost votată în această cameră, era o lege complet discriminatorie față de persoanele queer: prin legea propusă se dorea oprirea răspândirii în școli, inclusiv în universități, a ‘teoriei sau opiniei identității de gen, înțeleasă ca teoria sau opinia că genul este un concept diferit de sexul biologic și că cele două nu sunt întotdeauna aceleași.’

Suntem prin urmare încă departe de respectul și protecția socială la care persoanele LGBTQIA+ au același drept că persoanele cis-hetero.

Așadar, ca și în cazul femeilor, persoanele queer se confruntă cu o gamă substanțială de provocări în societatea românească:

- accesul la educație;
- accesul pe piața muncii;
- reprezentarea persoanelor queer în mass media;
- prezența persoanelor queer în politică și în corpuri de decizie;
- eliminarea stereotipurilor de gen din educație;
- rele tratamente din parte autorităților (poliție, etc) atunci când își cer drepturile la asistență și protecție socială.

Există și provocări specifice, cu care doar persoanele LGBTQIA+ se confruntă, cum ar fi:

- lipsa recunoașterii și protecției din partea statului;
- homofobia și transfobia la locul de muncă;
- lipsa oricăror mecanisme de sprijin pentru elevii sau angajații queer;
- precaritatea economică, izolarea socială, comportamente de risc;
- lipsa cunoștințelor necesare în rândul personalului medical, educațional, legal, care să le permită să sprijine o persoană LGBTQIA+ în cunoștință de cauză și cu respect (există endocrinologi care nici măcar nu cunosc termenul de HRT, sau profesori fără nici un fel de pregătire psihopedagogică pentru a putea sprijini educația și dezvoltarea unui adolescent queer, judecători care dau decizii pe baza convingerilor personale binare);
- lipsa posibilității de a avea scutire/concediu medical pentru tranziția medicală sau pentru perioadele de disforie, în cazul persoanelor transgender;
- imposibilitatea de a se căsători sau a încheia un parteneriat civil, care să le permită o recunoaștere a familiei queer, și să asigure protecția familiei queer de către autorități, precum și recunoașterea ei în societate.

În ce măsură se poate vorbi despre incluziunea persoanelor LGBTQIA+ în România?

Sunt mai multe modalități prin care putem măsura cât de scăzut sau ridicat este nivelul incluziunii persoanelor LGBTQIA+, sau queer în societatea românească.

Instrumente precum rapoartele Agenției Europene pentru Drepturi Fundamentale (FRA) ne dau deja de câțiva ani imaginea României în comparație cu celelalte 27 state membre în Uniunea Europeană, în ceea ce privește incluziunea minorităților, inclusiv a celor sexuale și de gen.

⁵⁶ Raportul FRA 2009, *Homofobia și discriminarea pe criterii de orientare sexuală și identitate de gen în statele membre ale UE*, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-hdgs0-report-part2_ro.pdf

Organizațiile LGBTQIA+ documentează problemele comunității, fac lobby pe lângă instituțiile statului și asistă cum pot la satisfacerea nevoilor comunității, în limita resurselor umane și materiale posibil de accesat în condițiile în care pentru proiecte legate de comunitatea LGBTQIA+ oportunitățile de finanțare au scăzut drastic după intrarea României în Uniunea Europeană. Rapoartele date publicității, instrumentele și recomandările propuse statului român încep să fie tot mai numeroase.

Cadrul european este propice, dar de la abolirea articolului 200 din Codul Penal, Uniunea Europeană nu a mai exercitat presiuni asupra României pentru implementarea unor mecanisme și măsuri concrete de incluziune LGBTQIA+.

La nivel național, regional sau local, autoritățile românești nu au încă nici o relație constructivă concretă cu comunitatea noastră. Mentalitățile și practicile instituționale rămân la fel de blocate în homofobie și transfobie. Deși *egalitate de gen* înseamnă egalitate între *toate* persoanele cu diferite identități de gen, nu doar între bărbați și femei, încă nu putem vorbi de acces egal la educație, locuri de muncă, sănătate, locuințe sau justiție pentru persoanele queer din România.

Lipsa cunoștințelor despre identități de gen diverse, mentalitățile prevalent binare și cis-hetero se traduc în România într-unul din cele mai ridicate niveluri de homofobie și transfobie din Europa. Ce este și mai grav și urgent de corectat este completa lipsă de grijă și responsabilitate a instituțiilor statului pentru drepturile și binele persoanelor LGBTQIA+, precum și lipsa de interes și sprijin politic pentru combaterea homofobiei și transfobiei în oricare sector social sau economic. Extrem de puținele inițiative de legi relevante, precum cea referitoare la parteneriatul civil, nu sunt luate în serios în Parlament. Organizațiile lgbtqia+ pregătesc o propunere legislativă de recunoaștere a identității de gen, dar fără presiuni europene serioase, această discuție nu va avea nici o șansă de succes în țara noastră.

În concluzie, câtă vreme în România nu există nici un fel de prevederi legale care să reglementeze situații specifice legate de bullying-ul homofob și transfob în școli, sau de malpraxis versus protocoale medicale corecte pentru tranziția medicală a persoanelor transgender, sau să sancționeze frecventele abuzuri instituționale și agresiuni fizice săvârșite asupra persoanelor trans la școală, la locul de muncă, sau în locuri publice (uneori chiar de către autorități), nu vom putea vorbi decât de lipsa de incluziune a persoanelor LGBTQIA+ în România.

V. Despre egalitatea de gen

Ce este egalitatea de gen?

Egalitatea de gen se referă la egalitatea de șanse și tratament a femeilor în raport cu bărbații și la echitatea în viața publică, precum și în cea privată. Legea 202/2002 definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați ca fiind „luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora”⁵⁷. Măsurile pentru promovarea egalității de gen se aplică „în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale”.⁵⁸ Așadar, aceasta cuprinde înlăturarea tuturor formelor de discriminare bazate pe sexul și/ sau genul unei persoane, precum și eliminarea barierelor în calea accesului egal al femeilor și bărbaților la viața politică, economică și socială. Cu alte cuvinte, egalitate de gen cuprinde:

- **nediscriminare;**
- **tratament egal;**
- **oportunități/ șanse egale.**

În anumite situații se *poate* viza și **paritatea de gen**, participarea în număr egal a femeilor și bărbaților în anumite domenii, precum educația: se dorește ca atât fetele, cât și băieții să fie înscriși la școală și să aprobe cel puțin învățământul obligatoriu. Paritatea de gen poate fi înțeleasă și ca lipsa diferențelor între anumiți indicatori cum sunt cei legați de salarizare: este echitabil ca femeile și bărbații să primească salarii egale pentru muncă egală. În alte domenii, însă, unde femeile au fost dezavantajate istoric, nu există un consens în ceea ce privește introducerea unor măsuri pentru atingerea parității de gen. De exemplu, în România, există o rezistență mare la o **măsură afirmativă** precum cotele de gen în Parlament⁵⁹, care ar asigura o mai mare prezență a femeilor în viața politică, măsură care se bucură de mult sprijin popular în țările scandinave, unde a fost introdusă pentru prima dată în anii 1970.

De asemenea, egalitatea de gen ia în considerare **experiența subiectivă a femeilor și bărbaților** și recunoaște **normele sociale și rolurile diferite atribuite celor două sexe**, care pot conduce la devalorizarea muncii sau performanțelor femeilor.

Măsurarea egalității de gen se face atât prin *instrumente cantitative* (salarizare, reprezentare politică și economică, nivel de studii, speranță de viață etc.), precum și prin *instrumente calitative* (de exemplu, libertatea femeilor de a lua decizii ce privesc bugetul familiei, teama de violență sau control din partea partenerului, echilibrul între viața privată și cea profesională etc.).

⁵⁷ Art. 1, paragraful 2, Legea 202/ 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

⁵⁸ Art. 2, paragraful 1, Legea 202/ 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

⁵⁹ „Cotele de gen sunt un instrument de măsură afirmativă ce are ca scop accelerarea atingerii unei participări și reprezentări egale din punct de vedere al genului prin stabilirea unei proporții/ a unui procentaj sau număr de locuri alocate femeilor și/ sau bărbaților, în general conform unor criterii prestabilite.” (Institutul European pentru Egalitate de Gen, EIGE - <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1203?lang=en>).

În Europa, cotele de gen au fost prima dată introduse în Suedia și Norvegia în anii 1970, în ramurile legislative și executive ale administrației publice, sub forma unui număr minim de 4 locuri alocate femeilor la fiecare 10 locuri în Parlament, Guvern etc.

Teme vizate de egalitatea de gen

Ca practică și principiu fundamental într-o societate democratică, egalitatea de gen funcționează ca un pilon transversal în aproape toate domeniile vieții publice și private. Câteva din temele care intră în sfera de interes a promotorilor egalității de gen sunt:

- accesul pe piața muncii;
- calitatea și flexibilitatea muncii și posibilitățile de avansare în carieră;
- facilitățile publice și private pentru creșterea copiilor;
- violența domestică/ violența împotriva femeilor;
- reprezentarea femeilor în politică și în corpuri de decizie;
- salarizarea egală pentru muncă egală;
- împărțirea echilibrată a muncilor casnice;
- concediul maternal și paternal/ concediul de creștere a copilului;
- prezența femeilor în domenii STIM (știință, tehnologie, inginerie, matematică etc.);
- eliminarea stereotipurilor de gen din educație.

Concepte de bază

Sex. Totalitatea particularităților biologice și genetice care diferențiază ființele umane în două mari categorii: bărbați și femei, deși există suprapuneri între acestea. Caracteristici sexuale asociate bărbaților sunt părul facial, voce mai groasă, prezența cromozomului Y, o prezență crescută a testosteronului etc., iar femeilor: prezența sânilor, a uterului și ovarelor, perechea cromozomială XX etc. Există de asemenea persoane intersex, care prezintă caracteristici sexuale tradiționale asociate ambelor sexe.

Gen. Totalitatea caracteristicilor sociale și culturale care împart oamenii în două categorii: bărbați și femei. Caracteristici ce țin de gen asociate de obicei (din perspectivă istorică și culturală) bărbaților sunt dominanța/ autoritatea, anumite piese și accesorii vestimentare (pantaloni, cravată etc.), părul scurt, abilități spațiale/ raționale dezvoltate. Femeile sunt mai degrabă asociate cu inteligență emoțională, sensibilitate, păr lung, stil vestimentar „feminin” etc. Există, de asemenea, persoane non-binare, care se consideră pe spectrul masculin-feminin, fără a se încadra într-un singur gen. Unele comunități umane recunosc cultural un al treilea gen, iar altele chiar mai multe, cum sunt *muxes* în Mexic sau *hijra* în India și Nepal, iar unele țări recunosc juridic un al treilea gen (de exemplu, Australia, Canada, India, pe întreg teritoriul sau în anumite regiuni etc.)

Rol de gen. Atitudinile și comportamentele dominante pe care societatea le asociază femeilor sau bărbaților. De exemplu, sensibilitatea, grija față de copii și vârstnici, timiditatea sau orientarea spre familie sunt comportamente atribuite și așteptate la femei, în timp ce autoritatea, asertivitatea, orientarea spre carieră sunt mai degrabă roluri de gen atribuite bărbaților.

Sexism. Atitudine sau prejudecată privind superioritatea unui reprezentant al unui sex față de alt sex. Crediința în superioritatea bărbaților față de femei se numește *misoginism*, în timp ce relația inversă este *misandrie*.

Feminism. Mișcare socială și politică, ideologie care urmărește obținerea egalității femeilor cu bărbații, în toate domeniile vieții publice, dar și private: juridic (egalitate în drepturi), economic, politic, social, personal, în viața de familie. Feminismul este împărțit în trei valuri:

- Valul I (secolul al XIX-lea, începutul secolului al XX-lea), concentrat pe obținerea dreptului de vot pentru femei și egalitate în drepturi;

- Valul II (anii 1960-1980), care a abordat roluri de gen, norme sociale, pătrunderea femeilor în viața socială și politică;
- Valul III (post 1990), cel mai divers dintre toate, care vizează intersecționalitatea (modul în care genul se întrepătrunde cu etnia, clasa, religia etc.) și unele eșecuri ale valului II.

Unii teoreticieni consideră că ne aflăm în post-feminism sau în valul IV al feminismului, caracterizat de o multitudine de perspective și abordări, adeseori contradictorii și care divid mișcarea în sine.

Cum putem măsura egalitatea de gen?

Institutul European pentru Egalitate de Gen – EIGE, instituție a Uniunii Europene, realizează la intervale periodice **Indexul Egalității de Gen**. Cel mai recent, din 2019, îi acordă României un scor de 54,5 (unde 0 reprezintă inegalitate totală și 100, egalitate totală), plasând țara noastră pe locul 25 în UE, urmată doar de Slovacia, Ungaria și Grecia. Media în UE este de 67,4, țările fruntașe fiind Suedia (83,6) și Finlanda (73,4)⁶⁰.

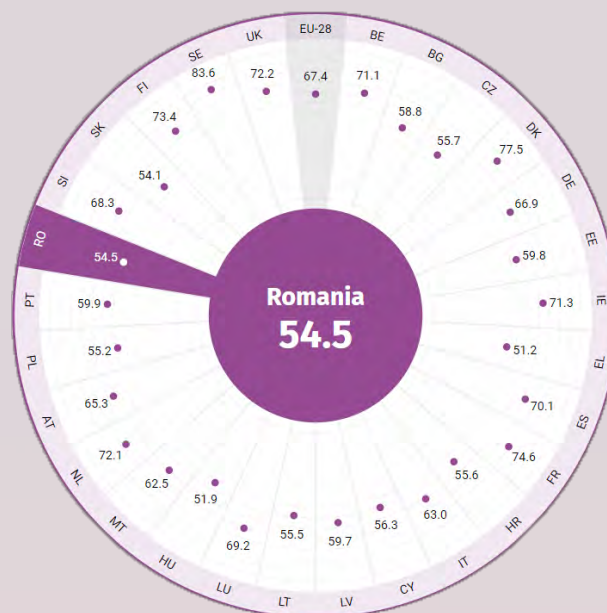


Figura 1. Indexul Egalității de Gen, EIGE, 2019

Indexul Egalității de Gen este alcătuit din următoarele

DIMENSIUNI-CHEIE

1. Muncă
2. Bani
3. Sănătate
4. Putere
5. Timp
6. Educație

și

DIMENSIUNI SATELIT

- A. Violență de gen
- B. Inegalități intersecționale

(Spre deosebire de dimensiunile cheie, unde se vizează egalitate între sexe, acestea două se doresc a fi eliminate în totalitate.)

⁶⁰ European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender Equality Index 2019*. Disponibil la: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019> (accesat 27.03.2020).

1. MUNCA

Acest domeniu face referire la:

- Participarea femeilor și a bărbaților pe piața muncii: diferențe în rata de șomaj, în muncă prestată cu normă întreagă sau parțială etc. Femeile au o rată ușor mai mică de angajare decât bărbații și tind să lucreze cu normă parțială mai mult decât cei din urmă, în parte din cauza îndatoririlor familiale și casnice și a rolurilor stricte de gen.
- Segregarea pe domenii de muncă (domenii „feminine”, respectiv „masculine”, precum sănătatea, învățământul, respectiv industria IT sau ingineria). Acest fapt este relevant întrucât domeniile „feminine” sunt, în medie, mai prost plătite decât cele „masculine”.
- Percepția asupra calității muncii în ceea ce privește flexibilitatea acesteia, opțiuni de avansare în carieră etc. În România, diferențele sunt relativ mici și sunt în defavoarea femeilor.

2. BANI

Acest domeniu face referire la:

- Diferența de salarizare între femei și bărbați (*gender pay gap*), calculată ca fiind diferența dintre câștigurile orare brute medii ale bărbaților și femeilor exprimată ca procent din câștigurile orare brute medii ale bărbaților. Aceasta se calculează pentru întreprinderile cu 10 sau mai mulți angajați. În România, în 2019, diferența a fost de 3%, cea mai mică diferență din UE, în vreme ce media europeană a fost de 14,8%.⁶¹
- Riscul de sărăcie și excluziune socială, femeile, în special cele mai în vârstă, fiind mai expuse decât bărbații. Când se observă diferențe mari în detrimentul femeilor, fenomenul poartă numele de „feminizarea sărăciei”.

3. SĂNĂTATE

Acest domeniu se referă la:

- Speranța de viață, mai mare la femei în România (79 de ani) decât la bărbați (72 de ani)⁶². Aceste diferențe se datorează, parțial, unor factori biologici, condițiilor de muncă dificile pentru o parte din populația masculină, precum și comportamentului riscant pentru sănătate, care este mai frecvent întâlnit în rândul bărbaților (consum de alcool, diete neechilibrate etc.)
- Percepțiile asupra stării de sănătate: bărbații au, în general, o mai bună percepție asupra propriei sănătăți decât femeile, deși aceasta nu reflectă realitatea (a se vedea informația anterioară).
- Accesul la servicii de sănătate, inclusiv sănătate sexuală și reproductivă.
- Consumul de substanțe nocive (tutun, alcool), mai des întâlnit în rândul bărbaților decât al femeilor.

⁶¹Eurostat, *Gender pay gap statistics*, 2020. Disponibil la: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics (accesat 27.03.2020).

⁶²Institutul Național de Statistică, *Speranța de viață sănătoasă*, 2016. Disponibil la: https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/speranta_de_viata_sanatoasa.pdf (accesat 27.03.2020).

4. PUTERE POLITICĂ & ECONOMICĂ

Acest domeniu se referă la:

- Proporția de femei în poziții de putere, anume, în Parlament, Guvern, Consiliile Locale și Județene, precum și în comitetele de conducere ale marilor companii și al Băncii Centrale. În toate aceste cazuri, în România, femeile reprezintă între 10% și 30% din membri.

5. TIMP

Acest domeniu se referă la:

- Echilibrul dintre viața personală și profesională, femeile petrecând în mediu mult mai mult timp decât bărbații, de multe ori, după serviciu, ocupându-se de treburi casnice, îngrijind copii, persoane în vârstă și persoane cu dizabilități. De pildă, 42,2% din femeile din România au indicat ca principală modalitate de petrecere a timpului liber *treburile casnice*, în timp ce doar 16,2% din bărbații români își petrec timpul liber ocupându-se de acestea.⁶³

6. EDUCAȚIE

- Acces la educație, domeniu unde nu există diferențe cantitative semnificative de gen.
- Segregare pe domenii de studii, fapt ce se reflectă apoi și în segregarea pe domenii de muncă.
- Elemente necuprinse de Indexul Egalității de Gen, însă relevante pentru domeniu sunt: marginalitatea egalității de gen în învățământ, inclusiv în conținuturile curriculare, prezența stereotipiilor de gen în manuale școlare etc.

A. VIOLENȚĂ DE GEN

Violența de gen cuprinde violența fizică, sexuală, emoțională etc. îndreptată împotriva unei femei sau care afectează femeile în mod disproporționat.⁶⁴

În România, 28,5% din femei trec printr-o experiență de violență fizică și/ sau sexuală de-a lungul vieții⁶⁵. În ceea ce privește violența în familie, 92% dintre agresori sunt bărbați, 76% dintre victime sunt femei.⁶⁶

B. INEGALITĂȚI INTERSECȚIONALE

Acest domeniu se referă la modul în care factori precum dizabilitatea, vârsta, nivelul de educație, țara de naștere și tipul de familie se intersectează cu genul și pot da naștere unei vulnerabilități crescute. Acest domeniu nu este inclus în calculele pentru Indexul Egalității de Gen.

⁶³ Centrul de Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen: FILIA, Centrul de Formare și Suport pentru o Societate Echitabilă, în colaborare cu IMAS Marketing și Sondaje, *Barometru de Gen. România 2018*, 2019. Disponibil la: https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2019/05/Barometru_de_gen.Romania_2018.pdf (accesat 27.03.2020).

⁶⁴ Articolul 3, Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul).

⁶⁵ European Agency for Fundamental Rights (FRA), *Violence against women: an EU-wide survey. Main results report*, 2014. Disponibil la: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf (accesat 27.03.2020).

⁶⁶ Rețeaua pentru prevenirea și combaterea violenței asupra femeilor, *INFOGRAFICE: Violența în familie în 2017, conform datelor oficiale ale Poliției*, 2018. Disponibil la: <https://violentaimpotrivafemeilor.ro/violenta-in-familie-in-2017-conform-datelor-oficiale-ale-politiei/> (accesat 27.03.2020).

INTERSECT – Altfel despre discriminare

Organizațiile care implementează proiectul:

CRJ – Centrul de Resurse Juridice este o organizație non-guvernamentală, înființată în anul 1998 de către Fundația pentru o Societate Deschisă, care acționează pentru crearea și funcționarea unui cadru legal și instituțional care să asigure respectarea drepturilor omului și a egalității de șanse și pentru accesul liber la un act de justiție echitabil.

www.crj.ro

UCTRR – Uniunea Civică a Tinerilor Romi din România este o organizație neguvernamentală de tineri romi, de interes public, înființată 2014. Misiunea U.C.T.R.R. este promovarea intereselor tinerilor romi din România în context național și european în spiritul valorilor democratice al echității sociale și drepturilor cetățenești.

<http://uctrr.ro/>

Asociația MozaiQ LGBT este o organizație comunitară care se adresează persoanelor LGBTQIA+ din România. MozaiQ își propune să dezvolte comunitatea LGBTQIA+ din România prin solidaritate și încredere reciprocă, rezultate din activitățile sociale, o prezență pe scena culturală alternativă, precum și o atenție deosebită acordată diverselor grupuri din comunitate: persoanele roma LGBTQIA+, persoanele trans, persoanele HIV+, lucrătorii sexuali, persoanele LGBTQIA+ aflate într-o situație socio-economică precară, persoanele cu abilități diferite, precum și seniorii și tinerii.

<https://mozaiqlgbt.ro/>

ACTEDO – Centrul de Acțiune pentru Egalitate și Drepturile Omului (ACTEDO) este o organizație nonguvernamentală (ONG) înființată la Cluj-Napoca în 2013, a cărei misiune este de a facilita accesul la justiție al persoanelor în situații vulnerabile, de a promova egalitatea de gen și educația pentru drepturile omului. În acest scop, coordonăm Rețeaua Pro Bono pentru Drepturile Omului, singurul centru de asistență juridică din România prin care oferim asistență juridică și reprezentare în instanță gratuite (pro bono) persoanelor vulnerabile ale căror drepturi fundamentale au fost încălcate, prin intermediul a c. 100 avocați colaboratori din toată țara. De asemenea, organizăm și ne implicăm în activități de cercetare, advocacy, ateliere pentru elevi și studenți, training-uri, dezbateri publice și conferințe.

<http://actedo.org/ro/>



Altfel despre discriminare

Broșură realizată în cadrul proiectului INTERSECT – Altfel despre discriminare



Proiect finanțat de Programul Drepturi, egalitate și cetățenie al Uniunii Europene (2014-2020). Conținutul prezentului document reflectă exclusiv poziția oficială a autorilor și este responsabilitatea acestora, în întregime. Comisia Europeană nu își asumă niciun fel de responsabilitate pentru modul în care pot fi folosite informațiile conținute în document.