

Discriminarea – substitut al competenței și indicator al proastei administrări

■ VASILE BURTEA

[„Hyperion“ University of Bucharest]

Abstract

The present study attempts to define the concept of discrimination, in order to highlight several manifestation forms, this endeavour being absolutely necessary with relation to its analysis, making possible the moral and the judicial sanction exerted by society. Keeping in mind that discrimination is venom to society, as well as to the connections between its members, the demonstration of the discriminatory deed requires credible and credible instruments and means.

Keywords

types of discrimination; traditions; norms; values; social practice; social education; the culture of discrimination (of nondiscrimination)

1. Introducere

Noțiunea de discriminare, pe cât de des este aplicată în viață, pe atât de diverse reacții și atitudini stârnește când este discutată ori analizată în forme mai mult sau mai puțin oficiale, mai mult sau mai puțin științifice, mai mult sau mai puțin publice. Puțini sunt și aceia care, la cuvântul discriminare, își pot depăși atitudinea și comportamentul emoțional în favoarea discursului analitic, rațional și echidistant asupra unui fenomen cu care conviețuim de la naștere și cu care trăim cotidian.

Spunem aceasta deoarece viața noastră cotidiană este plină de acte discriminatorii, fără de care, în cele mai multe din cazuri, nici nu ar fi posibilă.

Faptul că la masa la care ne-am așezat, într-un restaurant, servește doar unul dintre ospătarii localului, semnifică, de fapt, un act de discriminare față de toți ceilalți ospățari. Opțiunea pentru un fel de mâncare, cumpărarea unei perechi de încălțăminte, opțiunea pentru un tren anume, nu sunt decât tot atâtea discriminări, atât timp cât din mulțimea posibilităților existente optăm pentru sau preferăm una sau foarte puține. Dar când ne căsătorim? Opțiunea pentru un bărbat sau pentru o femeie anume, reprezintă altceva decât o imensă discriminare față de mulțimea bărbaților sau femeilor lumii?

Întrebarea legitimă ce se impune, nu poate fi alta decât aceea dacă ar fi

posibil altfel, dacă s-ar putea opta pentru toate posibilitățile existente? Răspunsul nu poate fi decât negativ.

Dar nu spre astfel de discriminări „normale” se îndreaptă analiza noastră, ci este vorba de discriminările „dureroase”, de discriminările care aduc oamenilor suferințe, umilință, încălcarea demnității umane, de cele care aduc nedreptate, inegalitate, inechitate și, de ce nu?, pagube de orice natură, ori încalcă drepturi și libertăți cetățenești acordate și recunoscute de lege, lezând libera dezvoltare a personalității umane și, implicit, a societății. Michael Banton apreciază că „orice fel de selecție este un tip de discriminare, dar cuvântul devine mai util (a se citi mai important, mai pregnant sau chiar mai deranjant – n.n.) atunci când i se atașează un adjectiv care să specifice criteriul discriminării, de pildă sexul, rasa, religia etc”¹.

Norman Goodman apreciază că „discriminarea constă în tratamentul inegal al oamenilor, bazat pe apartenența lor la un grup sau categorie socială”².

O interesantă definiție operațională a discriminării întâlnim în Ordonanța Guvernului României nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, unde se precizează: „prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”

Noi vom reține că *discriminarea este un tratament diferit pentru persoane sau grupuri diferite aflate în situații identice sau foarte asemănătoare*. Tratamentul diferit are la bază, se întemeiază pe o caracteristică (adjectiv) explicită ori tănuită. Discriminarea se bazează pe o atitudine, ce se formează, de multe ori, pe un sentiment sau pe un complex de sentimente, dar este mult mai mult decât o atitudine. Discriminarea este un comportament, ce vizează acționalul, praxisul social, motiv pentru care are urmări, consecințe, repercusiuni, prin caracterul său selectiv.

2. Tipuri de discriminare

Pe lângă *discriminările* nominative, cu grad înalt de generalitate, ce rezultă din definiția Ordonanței 137/2000, pe care le putem numi *discriminare politică, discriminare economică, discriminare în educație sau discriminare culturală etc.* (sintetic discriminări pe domenii), dintre care cea mai importantă este, desigur, *discriminarea în muncă*, vom încerca să identificăm, în scopul unei mai bune *demonstrări în vederea instrumentării* în fața diferitelor instanțe sau autorități și câteva forme și modalități prin care discriminarea ființează, se produce și afectează.

Experiența și practica de zi cu zi ne arată că discriminarea nu este întotdeauna un act de voință, un act ori fapt conștient, efectuat cu bună știință, ci este, și nu de puține ori, și act inconștient. În schimb, discriminarea este întotdeauna un fapt social concret, o acțiune, un demers soldat cu consecințe imediate sau mediate concrete. Ea nu poate fi confundată cu atitudinea, deși are la bază o atitudine, nu este un sentiment deși se poate fundamenta (și de cele mai multe ori se fundamentează) pe sentimente. Discriminarea este un fapt concret, identificabil, ce poate fi delimitat și supus judecării și sancționării legale și/sau morale.

1 Banton, Michael, *Discriminarea*, (București: Editura DU Style, 1998), 135.

2 Goodman, Norman, 1992, *Introducere în sociologie*, (București: Editura LIDER, 1992), 202.

Nu de puține ori, o persoană care discriminează o altă persoană, un grup ori o comunitate, nici măcar nu realizează că a făcut un lucru bun, lăudabil chiar. *Pregătirea profesională precară ori ignorarea codului deontologic* al funcției ori profesiei, sunt factori favorizanți importanți pentru acte discriminatorii, care, în conștiința discriminatorului individual sau colectiv, apar, de cele mai multe ori, drept lipsă de variante, de soluții, de posibilități. Nu trebuie ignorată nici *comoditatea de a face* conform regulilor și procedurilor. Conștientizarea pe scară mai mult ori mai puțin largă a discriminării, depinde de normele și valorile unei societăți, de tradițiile și obiceiurile sale, de practica socială curentă și, mai ales, de educația socială, care asigură specificul respectivei societăți. Și pentru că a venit vorba de educație, trebuie să menționăm că modul de comportare nondiscriminatoriu, ca și atitudinea sancționatoare față de discriminare, reprezintă aspecte ce se pot educa, se pot forma și însuși atât în cadrul procesului de învățământ școlar cât și în practica curentă a vieții sociale, în procesul de conviețuire după reguli și norme, în procesul de educație, privit în accepțiunea sa cea mai largă, adică în contextul a ceea ce cotidian numim educație socială. De aceea se vorbește de o cultură a nediscriminării (nondiscriminării) sau de una a discriminării (discriminatorie).

Trebuie învățat, știut de toată lumea, cum se identifică discriminarea, iar pentru un asemenea demers trebuie să cunoaștem diferitele forme sub care aceasta se manifestă și, implicit, cine sunt purtătorii faptelor discriminatorii. Numai cunoscând evantaiul de forme și tipuri sub care discriminarea tulbură viața socială la diferitele sale nivele putem elabora instrumentele și metodele cu ajutorul cărora discriminarea trebuie combătută, sancționată, pedepsită, stărpită.

Educația este cea care formează deprinderi, atitudini și comportamente discriminatorii sau reactive la discriminare. Reacția apare ca atitudine la ceva subuman și, indubitabil, imoral³. Cum în zilele noastre instrumentul cel mai eficient și mai la-ndemâna a maselor, pentru cele mai multe forme de educație, este școala, educația școlară, apreciem din start că o pondere covârșitoare în educația noastră nondiscriminatorie trebuie să o aibă această instituție și slujitorii săi. Cu condiția ca aceștia să-și depășească limitele și propria educație și, în primul rând, să dorească a fi profesioniști desăvârșiți, profund fideli codului deontologic.

2.1. Discriminarea conștientă și inconștientă

Continuând ideea de mai sus, după opinia noastră, o primă clasificare a discriminării se poate face în *conștientă sau voluntară și inconștientă sau involuntară*.

Discriminarea inconștientă nu este cu nimic mai puțin imorală sau antisocială decât cea conștientă. Michael Banton remarcă faptul că „pot fi adoptate hotărâri extrem de discriminatorii fără a se da seama cum se cuvine de ele”⁴. *Sancta simplicitas* nu este un motiv de înțelegere și acceptare, mai ales la începutul mileniului al III-lea, fiindcă ea produce, la nivelul conștiinței și personalității discriminatorului, un impact și o „presiune morală” infinit mai mică sau chiar de nivel zero, pe când, pentru discriminat, discriminarea, oricât de inconștientă ar fi, tot motiv de umilință ori suferință devine, ca semn a lipsei de respect pentru ființa umană. Un individ, un funcționar, un manager sau un demnitar, pătruns de conștiința rolului și locului său, care-și exercită atribuțiile cu competență și, eventual, pasiune, nu poate discrimina involuntar.

2.2. Discriminare directă și indirectă

Din perspectiva modului în care se produce, discriminarea este directă și indirectă. Cu privire la acest aspect, Organizația Internațională a Muncii(OIM), analizând

³ Banton, *Discriminarea*, 19

⁴ Banton, *Discriminarea*, 49

fenomenul discriminării în muncă în România, apreciază că „discriminările directe se bazează pe caracteristici fizice sau caracteristici morale *presupuse*, ca, spre exemplu, *țiganilor nu le place munca*”⁵ pe când „discriminările indirecte privesc formarea și accesul la angajare: unii rromi sunt marginalizați din cauza veniturilor lor scăzute; în consecință, copiii lor nu pot obține o pregătire tehnică sau profesională în cadrul sistemului educativ. Rezultă de aici, pentru acești copii, dificultăți de acces la slujbe calificate și o marginalizare care tinde la reproducerea schemei începute cu generația precedentă”⁶.

Directiva Consiliului Europei nr. 2000/43/EC din 29 iunie 2000 privind implementarea principiului tratamentului egal între persoane, indiferent de originea rasială sau etnică, la litera (a) a paragrafului 2. a articolului 2, apreciază că „discriminarea directă are loc când o persoană este defavorizată în comparație cu alta, a fost ori va fi tratată diferit într-o situație asemănătoare, din motive rasiale sau etnice”⁷. La litera (b), a aceluiași paragraf și articol, se precizează că „discriminarea indirectă are loc când o prevedere *aparent neutră* (s.n.), criteriu sau practică, pot pune persoane de o anumită origine rasială sau etnică într-un anume dezavantaj, în comparație cu altă persoană, cu excepția cazului în care acea prevedere, criteriu sau practică este justificată în mod obiectiv de un țel legitim, iar modul de realizare al aceluși scop este adecvat și necesar”⁸.

Un exemplu, cu consecințe dramatice, ulterior aplicării sale, în primul rând, pentru minoritatea rromă, îl constituie o astfel de prevedere strecurată, *aparent neutră*, în dispozițiile *Legii nr. 18/1991 a fondului funciar*. Alineatul (1) al art. 18 din această lege (art. 19 în legea republicată) prevede: „Membrilor cooperatori activi care nu au adus teren în cooperativă sau au adus teren mai puțin de 5.000 mp, precum și celor care, neavând calitatea de cooperatori, *au lucrat în orice mod ca angajați în ultimii 3 ani în cooperativă sau asociații cooperatiste* (s.n.), li se pot atribui în proprietate loturi din terenurile prevăzute la art. 17, *dacă sînt stabiliți sau urmează să se stabilească în localitate* (s.n.) și nu dețin teren în proprietate în alte localități”⁹. Aceasta înseamnă că persoanele care nu au adus teren agricol în cooperativa agricolă de producție (C.A.P.) și în ultimii 3 ani nu au mai lucrat în agricultura cooperativei din localitatea în care-și avea locuința (deși în anii anteriori au lucrat, probabil, în acest C.A.P.), ci în C.A.P.-ul din localitatea învecinată ori în agricultura întreprinderilor agricole de stat (I.A.S.), au pierdut dreptul la constituirea proprietății asupra unei suprafețe de teren arabil de 5.000 m.p. Adică o pop, 179] ulație a cărei forță de muncă (la acel moment) era ocupată în proporție de 48%¹⁰ în agricultură (întreaga etnie fiind legată tradițional de agricultură) rămâne, la început de mileniu III, fără nici o posibilitate de a-și hrăni numeroasele familii. Situația ar fi putut fi evitată dacă textul de lege ar fi fost formulat în sensul oportunităților egale, stipulând că au acest drept cei care au fost *angajați în ultimii 3 ani în agricultură*.

2.3. Discriminarea în drept sau discriminarea prin lege

Se referă la *discriminări conținute în prevederile diferitelor acte normative sau în aplicarea acestora datorită ambiguităților interpretabile pe care le conțin*.

5 Bureau International du Travail, „Rapport de la Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail pour examiner la plainte relative à l'observation par la Roumanie de la convention (nr. 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958”, *Buletin Oficial*, Suplément 3, vol LXXIV, Genève; (1991): 234.

6 Bureau International du Travail..., 234

7 *Directiva Consiliului Europei nr. 2000/43/EC din 29 iunie 2000 privind implementarea principiului tratamentului egal între persoane, indiferent de originea rasială sau etnică*, pagina de web a Consiliului Europei;

8 *Directiva Consiliului Europei nr. 2000/43/EC din 29 iunie 2000*.

9 *Legea nr. 18/1991 a fondului funciar*, în *Monitorul Oficial al României, Partea I*, nr.37/1991

10 Vasile, Burtea, *Rromii în sincronia și diacronia populațiilor de contact*, (București: Editura Lumina Lex, 2002), 179.

Sunt legi sau alte acte normative în a căror conținut există prevederi care favorizează ori defavorizează unele grupuri sau categorii sociale, ori membri ai acestora. Acest tip de discriminare este specific regimurilor segregate, cu o politică de apartheid, dar le întâlnim și în regimurile ce se prezintă ca fiind democratice. Dacă în perioada anilor '70-'80, până în 1989 nu cunoaștem decât un act normativ prin care se producea discriminări pe criterii etnice (Ordinul Inspectorului General al Miliției, prin care se interzicea persoanelor de etnie română să conducă mașinile proprietate personală aparținând etnicilor rromi), după 1989 au apărut destule acte normative, chiar la nivel de lege votată de Parlament, care adăpostesc nedorite și numeroase discriminări. Legea nr. 18/1991, citată mai sus, este un exemplu grăitor care discriminează o categorie de lucrători în agricultura socialistă de altă categorie care au lucrat în același domeniu. Dar aceasta nu a fost singura. *Legea nr. 92/1992 privind organizarea judecătorească* abundă, în prevederi discriminatorii nu numai în domeniul salarizării, dar și al pensiilor, obligațiilor către stat ale magistraților etc.

2.4. Discriminarea socială, instituțională și structurală

Dacă avem în vedere cine sunt persoanele (fizice sau juridice) care discriminează, atunci putem vorbi de o discriminare socială sau instituțională.

Dacă actul discriminării este produs de o instituție a statului sau de o filială, sucursală, reprezentanță ori instituție deconcentrată teritorial, putem spune că ne aflăm în fața unui act de discriminare instituțională, iar dacă discriminarea aparține unuia sau mai multor cetățeni, reprezentanți ai unor persoane juridice (de drept privat), putem califica acest fapt ca unul de discriminare socială.

Referitor la ultima aserțiune este posibil să existe voci, susținute chiar de argumente, care vor spune că discriminarea efectuată sau produsă de un individ, **reprezentant** al unei entități sociale, nu este și nu poate fi discriminare socială, ci un caz izolat, o atitudine personală, un fapt particular etc. Din păcate lucrurile nu stau așa, deoarece discriminatorul, ca și discriminatul, de altfel, este rezultatul unui anumit tip de educație care nu poate fi decât social, este rodul unei concepții de viață și produsul unei societăți, cu norme, valori, obiceiuri, atitudini și comportamente moștenite, învățate, transmise, iar discriminarea menționată nu se produce într-un mediu privat ci într-unul public, chiar dacă este vorba de o persoană juridică de drept privat.

Michael Banton apreciază că „discriminarea este o acțiune individuală, dar, dacă, prin definiție, membrii aceleiași clase sunt tratați în mod asemănător, ea este în același timp un model social de comportament colectiv”¹¹. Și autorul continuă precizând că „modelele de inegalitate stabilite într-o generație sunt transmise ușor generațiilor următoare, deoarece oamenii se maturizează socotindu-le atât corecte din punct de vedere moral, cât și naturale”¹².

Ceea ce apare realmente ca surprinzător se referă la faptul că *discriminatul însuși*, dacă este produsul aceleiași societăți, educații sau culturi, ajunge să *considere propria-i discriminare ca normală*, fiindcă așa au fost tratați și înaintașii și strămoșii săi. Chiar dacă îl afectează și îi produce traume sufletești, el justifică un asemenea comportament ca ținând de soartă, noroc sau voință a divinității, care așa a lăsat lumea și viața, iar *el nu trebuie decât să se supună și să-și accepte condiția* ce i-a fost dată.

Norman Goodman, referindu-se la discriminarea instituțională o definește ca acțiune care e posibil să nu fi fost făcută cu intenția de a fi discriminatorie, dar a avut acest efect¹³. În accepțiunea noastră definiția sociologului american este mai

¹¹ Banton, *Discriminarea...*, 25

¹² Banton, *Discriminarea...*, 25

¹³ Goodman, *Introducere...*, 203.

potrivită discriminării indirecte, decât celei instituționale. Sigur că sunt și acțiuni instituționale desfășurate cu intenții bune, salutare, dar care datorită schimbării conjuncturii politice, schimbării legislației sau datorită unor „surprize” în evoluția economică se soldează cu rezultate regretabile pentru o parte a populației sau pentru anumite grupuri, dar și aici, lipsa unor condiții inițiale care să afecteze accesul egal la resurse scoate problema din sfera discriminatoriului instituțional și o plasează spre alte zone.

Cercetătoarea germană, fostă cetățeană română, Brigitte Mihok, referindu-se la „atacurile și violențele față de rromi”, vorbește de *discriminare structurală*¹⁴ care ar fi, tot o *discriminare socială*, dar *efectuată la adăpostul toleranței statului*, reprezentat de una sau mai multe instituții ale sale, act ce implică complicitatea statului, concretizată în neimplicarea și nesancționarea actelor de discriminare sau chiar în încurajarea discriminării prin formele sale de manifestare: ostilitate, abuz și ura etnică, dar fără ca el, statul, să fie implicat direct, la vedere.

Rezultă că, pentru autoarea citată, *discriminarea structurală face trecerea de la cea socială spre cea instituțională, statuând acest fenomen ca formă constitutivă (structurală) a societății.*

2.5. Discriminarea brută sau vulgară

Avem de-a face cu o discriminare brută, vulgară, „la vedere”, atunci când *aceasta capătă forme publice evidente, nemascate în nici un fel, de-a dreptul provocatoare și, de cele mai multe ori, nesancționate nici social, nici juridic.* În această categorie intră înscrisurile cu privire la accesul în locurile publice (exemplu: interzis accesul chinezilor), anunțurile în legătură cu ocuparea unor locuri de muncă (exemplu: angajează..., exclus rromi), lozincile de pe ziduri (exemplu: moarte evreilor) etc.

2.6. Discriminarea subtilă

O întâlnim în lucrul cu instituțiile, cu funcționarii, cu angajații unor societăți comerciale etc. Este *caracterizată de inacțiune, neglijare, lipsă de comunicare sau comunicare și informare incompletă etc.*, adică aspecte specifice proastei administrări ori lipsei de profesionalism.

Nu este nevoie ca la o instituție publică ori la o societate comercială să existe anunțuri discriminatorii brute, vulgare, dar este suficient, dacă respectivele unități sau unii dintre angajații lor au o politică sau atitudini și comportamente discriminatorii, să refuze ori să „uite” să înregistreze cererea ori documentul prezentat de persoana care aparține unui grup discriminat sau, mai grav, să uite ori să refuze să rezolve cererea, ori să dea răspuns la petiție, să nu o prezinte persoanei îndrituite să o aprobe etc.

În această categorie se includ și refuzul sau eschiva de a da explicații clare și complete cu privire la procedura de soluționare sau explicațiile pripite, răstite, incomplete, precum și „îndrumarea” către instituții sau persoane care nu au nici o legătură cu problema în cauză.

Ascunderea după lipsa de atribuții legate de îndrumarea persoanei, lipsa de timp, invocarea slabei puteri de înțelegere a solicitatorului etc., reprezintă fațete ale aceluiași fenomen.

Desigur că aceleași reacții le putem întâlni și în cazurile de incompetență profesională sau de inaptitudine de a presta o muncă cu publicul, dar aceasta este o altă problemă, iar manifestările sale nu efectuează nici o selecție în funcție de anumite determinante (adjective).

¹⁴ Brigitte, Mihok, „Situția romilor din județul Mureș și elaborarea „strategii de sensibilizare”, *Altera*, Liga Pro Europa, Târgu Mureș, (1997): 120.

2.7. Discriminarea perversă

Această formă de discriminare este specifică instituțiilor statului „însărcinate” cu combaterea discriminării.

Dacă o instituție este desemnată de guvern, ori altă structură a statului, să desfășoare, în domeniul său de activitate, acțiuni menite să combată sau să limiteze fenomenul discriminatoriu ori acțiunile discriminatorii, aceasta își poate continua comportamentul discriminatoriu prin acțiuni de fațadă, fără consistență, fără efect pe termen lung ori, cum se spune în limbaj neacademic, „de poză”, pentru a avea ce raporta.

Să presupunem că o instituție, specializată în combaterea șomajului și ocuparea forței de muncă, primește sarcina să lichideze discriminarea în muncă față de străini sau emigranți. Aceasta poate rămâne cu un comportament discriminatoriu organizând, pentru aceste categorii, târguri de slujbe (jobs-uri) fără o largă publicitate, fără a se asigura că acțiunea este cunoscută și de angajatori și de cei lipsiți de locuri de muncă, în zile în care respectivele categorii de oameni fără muncă au zile sfinte, în care nu lucrează, ori încheie respectivele acțiuni imediat după deschidere, sub pretext că cei interesați nu s-au prezentat ori angajatorii s-au răzgândit.

Invocarea lipsei de interes, de mobilizare sau de coparticipare din partea grupului în favoarea căruia s-a efectuat acțiunea de sprijinire, reprezintă motivațiile cele mai des invocate pentru justificarea nereușitei ori eșecului acțiunii, deși aspectele menționate nu au de-a face cu profesionalismul, deontologia și buna administrare.

Tot în aceeași notă a comportamentului discriminatoriu sau indiferent rămânem și în cazul în care dintr-o familie formată din 7-8 membri, să zicem emigranți, este angajat capul familiei, cu un salariu minim pe economie sau mai mare cu ceva peste minim, dar suficient de mic pentru a nu face față nevoilor zilnice ale familiei.

Respectiva unitate raportează cu emfază soluționarea unui caz disperat, deși știe că, dacă nu vor fi angajați și alți membri ai familiei, respectivul salariu nu are cum să satisfacă nici nevoile minime ale unei persoane și, mai devreme sau mai târziu, va întoarce spatele binelui făcut și v-a căuta singur soluționarea problemei, indiferent cât de legale ori la limita legalității vor fi formele pentru care va opta.

Eventualul refuz al locului de muncă, pe motiv de nivel al salariului ori de incompatibilitate cu nivelul de pregătire sau/și profesie, se va interpreta ca lene, lipsă de interes, caracteristice întregii categorii, clase sau grup, înclinație spre zona economiei gri sau spre câștiguri ilicite etc. și nicidecum ca lipsă de interes și profesionalism din parte celor îndrituiți și obligați prin atribuțiile de serviciu să soluționeze problema.

2.8. Ostilitatea

Aceasta reprezintă o formă de manifestare a discriminării, fără a avea întotdeauna, drept rezultat, un act de discriminare. Ostilitatea ține, în primul rând, de componenta atitudinal-comportamentală (comportament ostil sau atitudine ostilă) față de ceva sau cineva. *Ostilitatea reprezintă posibilitatea ca cel ce este mânat sau animat de un astfel de comportament (trăire) să producă un act de discriminare, dacă ar avea condiții prielnice sau dacă nu ar exista teama de eventuale repercusiuni.* O persoană poate avea un comportament ostil și, totuși, să își facă treaba în mod corect, fără discriminări, dar și fără plăcere, ba chiar cu regrete și insatisfacții. Respectiva persoană efectuează, să zicem, un serviciu public altfel decât „simte” că ar trebui să-l facă, dacă regulile sau teama nu ar obliga-o să-l facă într-un anumel fel sau cum „crede” că ar merita să-i fie prestat respectivul serviciu persoanei cu care intră în relație.

Ce-i drept, nu este ușor ca o astfel de persoană să-și stăpânească pornirile ostile pentru a nu produce discriminări în serie, dar nici nu este o imposibilitate. Buna cunoaștere a profesiei și regulilor sale, respectul pentru codul său deontologic, sunt

elemente frenatorii a pulsionilor discriminatorii. Desigur, această „predispoziție” are mari șanse de a deveni acțiune, ori de câte ori condițiile vor permite sau monitorizarea va fi slabă, ineficientă. Aici, o importanță deosebită are educația față de muncă sau structura personalității subiectului ce-și exercită atribuțiile de rol.

Ascunderea în fața procedurilor pentru a nu soluționa, răstălmăcirea sau interpretarea restrictivă a procedurilor sunt exemple și soluții la îndemâna comportamentului ostil.

Mergând pe linia exemplificărilor, am aminti reacția corpului profesoral al Facultății de Drept din cadrul universității București care, la solicitarea scrisă a unor organizații neguvernamentale ale rromilor de a se acorda și la această facultate (după modelul celorlalte facultăți de drept și universități de stat din țară) câteva locuri speciale pentru absolvenții de liceu rromi, acesta a refuzat solicitarea sub motivul că legea română nu permite discriminări pe criterii etnice și solicitarea reprezintă o discriminare contrară legii. Atitudinea apare cu atât mai ostilă cu cât în Strategia Guvernului României privind îmbunătățirea situației rromilor, promovată prin H.G. nr. 430/2001, cât și în Ordonanța Guvernului României privind combaterea și prevenirea tuturor formelor de discriminare nr. 137/2000¹⁵, astfel de fapte sunt considerate acțiuni afirmative ce au drept scop recuperarea decalajelor istorice, în vederea asigurării șanselor egale în competiția socială. Aceste documente normative, precum și exemplul celorlalte facultăți (inclusiv de drept) au constituit „stimulentul” pentru care organizațiile amintite au „îndrăznit” să solicite reprezentanților lumii academice de la respectiva facultate locurile speciale, fără a-și pune vreun moment problema că legea poate fi interpretată și așa de către chiar cei mențiți să educe societatea în spiritul toleranței și șanselor egale. De fapt, atitudinea unor juriști români față de minoritatea rromă s-a văzut atât în sentințele cu circumstanțe agravante și pedepsele disproportionale (prezentate de presă) în raport cu fapta, acordate unor membri ai acestei minorități, precum și în procesele dintre români și rromi pierdute în țară de către rromi și apoi câștigate la Curtea Europeană de la Strasburg.

2.9. Ura etnică

Are drept bază și sursă de alimentare ostilitatea față de ceea ce este diferit etnic sau rasial, dar nivelul și calitatea educației sociale reprezintă factorul determinant. De asemenea, imposibilitatea de a accepta și aprecia succesul social, chiar situațional, momentan sau pe o perioadă scurtă, al unor persoane ce aparțin unor grupuri minoritare (etnice, religioase, sexuale, sociale) - aspect ce-și are rădăcinile tot în tipul de educație socială de care a „beneficiat” persoana sau grupul social -, se transformă în sursă de ură etnică. *Eșecul sau neîmplinirea propriei vieți sau unora dintre scopuri sunt percepute, adesea, ca având drept cauză existența sau acțiunile unor grupuri etnice minoritare, etniilor conlocuitoare, văzute mai solidare sau mai „orientate” social.* Și această anomalie devine sursă de ură etnică. Din păcate, istoria României a cunoscut astfel de „sentiment” tradus în acțiune socială, discriminatorie, începând cu legile antievrești și sfârșind cu pogromurile asupra evreilor din Moldova, Bucovina sau Basarabia și, de ce nu?, continuând cu cele 46 de atacuri colective asupra comunităților de rromi, în perioada de după 1989 sau conflictele interetnice și interconfesionale din aceeași perioadă.

De ce includem aici și conflictele interconfesionale? Deoarece, în cea mai mare parte, membrii confesiunilor aflate în conflict erau percepuți ori (poate mai corect) se percepeau reciproc ca fiind aparținători la etnii diferite, în ciuda faptului

¹⁵ Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 99/ 2007 și Hotărârea Guvernului nr. 430 din 25 aprilie 2001 privind aprobarea Strategiei Guvernului României de îmbunătățire a situației rromilor în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 252/2001.

că aceștia nu aparțineau decât la religii și/sau provincii diferite, locuite de aceeași etnie.

Exemplul profesorilor de drept de la forma anterioară de discriminare este valabil și pentru ura etnică. Poate că nu toți respectivii profesorii pot fi caracterizați de așa ceva, dar faptul că nu s-a reușit să se creeze o majoritate care să voteze altfel sau faptul că un număr foarte mic a reușit să convingă o majoritate (și încă una de la care se așteaptă mult), spune foarte multe despre existența acestui sentiment la nivelul societății românești.

2.10. Discriminarea religioasă

Are drept grup țintă aparținătorii la altă religie sau confesiune decât cea dominantă (care întrunește cei mai mulți enoriași) într-o zonă sau regiune. Deși discriminarea pe motive religioase, din punct de vedere al conținutului, ar trebui să fie ceva diferit de discriminarea pe baze etnice, aceste două tipuri de discriminare sunt totuși foarte asemănătoare. Nu numai prin atitudinea ostilă față de ceea ce este diferit sau părtinitoare în raport cu cei de aceeași religie, dar și prin felul și modul de manifestare. Așa cum menționam și la paragraful precedent, aparținătorii la altă religie văd pe cei care nu sunt de aceeași religie ca ei nu doar ca persoane cu alte credințe și percepțe religioase, ci ca pe ceva total diferit, ca și cum ar fi aparținători la alte etnii, deși ambele grupuri aparțin la aceeași etnie, aceeași cultură, cu deosebirea că unul a îmbrățișat o altă religie la care aderă mai puțini credincioși decât la religia dominantă. Dacă grupul religios minoritar reușește să se afirme și ca un grup ce înregistrează o oarecare prosperitate socială, care îl situează pe linia unui relativ progres social colectiv, ostilitatea atinge cote remarcabile. Acest relativ succes nu este niciodată pus pe seama unei mai bune coeziuni sociale ce poate fi luată drept model, ci pe legături și susțineri financiare externe menite să distrugă propriul grup prin punerea sub semnul întrebării a percepțelor religiei dominante.

Fără a pune semnul identității, similar putem aprecia și discriminările la care sunt supuși, în anumite cazuri sau conjuncturi, aparținătorii la minorități profesionale, persoanele cu dizabilități, cu orientări sexuale diferite, apatrizii, străinii, migranții, azilanții ori solicitanții de azil etc.

În special, persoanele cu dizabilități sunt discriminate la adăpostul unor pușuri de condescendență, de paternalism care, nu de puține ori, se încheie cu „la ce le trebuie lor așa ceva, ce să facă ei cu...”, ce le trebuie mai mult..., lor mai bine le dăm (sau acordăm)...” fără a consulta aceste grupuri, fără a le cunoaște adevăratele dorințe, nevoi, scopuri și posibilități

2.11. Discriminarea profesională

Ca și cea economică, prin care unor minorități ori categorii sociale li s-a interzis să desfășoare anumite activități economice, să investească în anumite domenii ale economiei etc., au existat și perioade când membrilor unor grupuri etnice sau sociale li s-a interzis să practice anumite profesii și ocupații (de obicei în administrație). Și aici, cazul evreilor rămâne un caz de notorietate. În Evul Mediu, membrilor acestui grup nu li s-a permis să practice decât profesiile considerate, în acea vreme, ca fiind murdare, nedemne etc. Așa se explică de ce evreii, nevoiți să se orienteze spre aceste profesii și să se specializeze foarte bine pentru a evita concurența și a câștiga încrederea clienților, au devenit medici renumiți, bancheri și finanțiști de renume etc.

2.12. Discriminarea pe bază de apartenență la un gen

Cunoscută și sub denumirea de *discriminare de gen (sexuală sau sexism)*, discriminarea bazată pe apartenența la un sex, de obicei la sexul feminin (da nu numai), a fost prezentă în toate societățile și nu îndrăznim să afirmăm că în prezent

fenomenul este eradicat undeva. Ea a avut drept suport milenii din istoria omenirii când forța fizică a constituit elementul principal al supraviețuirii și progresului. Potrivit precizărilor art. 4 lit. g) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, *prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea*¹⁶. În completarea definiției citate, am adăuga că o persoană poate fi discriminată pe criteriu de sex nu numai de către o altă persoană, ci și de către o instituție, o lege, o politică sau concepție. Mai mult, discriminare poate exista nu numai la locul de muncă. Faptul că femeile, secole întregi, nu au avut drept de vot (primele femei din lume au votat în 1893 în Noua Zeelandă, iar româncele abia în 1946), ori nu au avut (și în multe religii încă nu au) dreptul să devină preot ori să practice anumite profesii, nu este legat de locul de muncă sau de locul în care-și desfășoară activitatea.

Important rămâne faptul că se fac eforturi demne de luat în seamă pentru eliminarea discriminării de gen. De un real și indispensabil folos, în soluționarea problemei, pe lângă actele normative, instituțiile și structurile constituite special în acest scop, rămâne progresul științifico-tehnic și tehnologic, care elimină munca fizică și diminuează importanța forței fizice, aspecte fără de care nu ar fi fost posibile nici schimbarea concepțiilor sociale, politice și filosofice.

Fără a se identifica, dar asemănătoare, este și *discriminarea datorită orientărilor sexuale ale indivizilor*. Persoanele cunoscute ca aparținătoare altor orientări sexuale decât majoritatea (gay, lesbiene, transsexuali) suferă tratamente diferite, ostile ori mai puțin favorabile decât alte persoane doar pentru această caracteristică de care, de cele mai multe ori, nu sunt răspunzători.

2.13. Abuzul

Este tot o formă de discriminare, dar, spre deosebire de ostilitate, *abuzul capătă haina acțiunii cu efecte sociale concrete evidente. În ciuda existenței normelor și regulilor, acestea sunt încălcate cu bună știință. Comportamentul abuziv riscă sancțiunea socială și înfruntă „opreliștile” pentru a se materializa, pentru a-și da satisfacție*. Abuzul este o discriminare riscată, în pofida evidențelor. Este o sfidare bolnăvicioasă a dezirabilului. Ura, în general, și ura etnică, rasială, religioasă, homofobia, sunt sursele abuzurilor. Puterea irațional utilizată, ca și dorința de câștig pe orice cale devin, de asemenea, surse de abuz.

Neacordarea ajutorului social(venitul minim garantat), de către primari, primării sau consilii locale, în quantumul și forma prevăzute de lege, nu constituie altceva decât regretabile forme de abuz. Acordarea corectă a acestui drept stipulat de lege doar în preajma campaniilor electorale sau utilizarea acestui drept al unor categorii de cetățeni ca armă electorală nu este altceva decât abuz. În aceeași notă a abuzului se menține și adoptarea de către consiliile locale a unor norme, plafoane sau reguli, în vederea acordării ajutorului social, total diferite sau contrare spiritului legii care reglementează această activitate este Legea nr. 416/2001¹⁷. Ele reprezintă elocvente surse de abuz instituțional. Tot abuz este și utilizarea celor 72 ore pe care trebuie să le presteze beneficiarii de ajutor social în folosul personal al primarului ori acoliților săi, în loc să fie utilizate în folosul comunității, conform legii. Abuzul, în aceste cazuri, este alimentat de sentimentul de ură și dispreț față de semenii care nu-și pot asigura singuri necesarul minim pentru o existență decentă. Dacă această

¹⁶ Ordonanța Guvernului nr. 102/2000 privind statutul refugiaților, în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 436/2000;

¹⁷ Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.401/2001;

imposibilitate este asociată cu o parte a unei categorii sociale sau a unei etnii anume, sursa abuzului devine ura etnică sau/și sentimentele rasiste.

2.14. Antisemitismul

Dacă ura etnică nu are o țintă foarte precisă, ea îndreptându-se, în funcție de condiții, interese ori frustrări, spre oricare reprezentant(membru) al unei etnii sau a etniei în ansamblul său, antisemitismul se îndreaptă întotdeauna spre un grup țină precis, luat în globalitatea sa, și anume grupul etnic al evreilor. Grupul este văzut ca fiind caracterizat de presupuse trăsături specifice negative dintre care: antisocialitatea (dușman al creștinilor, disponibilitate de sacrificare a creștinilor, responsabil de uciderea Mântuitorului acum 2000 de ani, de către strămoșii grupului), profitismul, înclinația spre speculă și necinste, rapacitatea, mirositor (usturoi), murdar etc. aspecte care, în perioadele de extremism politic și social maxim, au făcut ca grupul să fie considerat *rasă inferioară*, deși, în integralitatea sa, grupul etnic al evreilor aparține rasei albe ca și grupurile care-l opresau. Reflexul în planul comportamentului și acțiunii sociale apare ca marginalizare a grupului sau a unor membri, punitate, limitarea ori anularea drepturilor și libertăților cetățenești etc. Acțiunile antisemite au mers până la deportare, genocid și holocaust. Legile antievrești din preajma și din timpul celui de-al II-lea război mondial (în total 107 acte normative) fac parte din suportul unor astfel de acțiuni abuzive.

De ce antisemitismul, ca și xenofobia și naționalismul, reprezintă pentru noi tot forme de discriminare? Deoarece în planul acțiunii sociale se concretizează în tratamente diferite, de la forma lor nuanțată, atitudinală, până la formele abuzive, brute, în raport cu ceilalți participanți la viața socială, supuși aceluiași sistem juridic și acelorași forme oficiale de organizare statală.

2.15. Xenofobia

Înțelegă inițial ca spaimă, frică, teamă de străini, ca expresie (justificată) a comportamentului uman în fața necunoscutului, chiar dacă necunoscutul se materializează în semeni de-i săi(membri ai umanității), noțiunea a căpătat conotații cum ar fi cele de *atitudine respingătoare, dispreț sau ură față de străini*. Comportamentul poate parcurge o gamă *ce merge de la ignorarea prezenței acestora, supravegherea sau izolarea socială, până la interzicerea accesului, separarea teritorială etc.* Xenofobia este asemănătoare cu ura etnică, dar se manifestă nu față de una sau mai multe etnii luate în ansamblul lor, ci față de toate persoanele care nu fac parte din etnia proprie, care nu aparțin propriului grup (comunități, culturi), ci aparțin altor culturi, altor arealuri și, uneori, altor religii. Într-un cuvânt, xenofobia apare ca atitudine de respingere a unor persoane care aparțin unor entități politico-culturale sau statale diferite, motiv pentru care, atitudinal și comportamental, sunt supuse unor tratamente diferite. Atitudinea de respingere se manifestă nu numai față de oameni (persoane) ca reprezentanți (exponenți) ai altor culturi ori realități, ci și față de comportamente, instituții, obiceiuri, tradiții, idei (forme culturale) care sunt considerate a nu aparține culturii proprii, spațiului autohton.

2.16. Naționalismul

Reprezintă o formă de discriminare ce decurge din *concepția (convingerea) potrivit căreia propria națiune este superioară tuturilor celorlalte*. Aceasta este văzută ca mai harnică, mai organizată, mai civilizată, cu o cultură superioară, aspecte pe care trebuie să le impună celorlalte națiuni, ori, dacă celelalte națiuni nu acceptă, ele trebuie eliminate. Din acest motiv aparținătorii altor națiuni sunt tratați diferit, limitându-li-se accesul la resurse, pe care, în opinia celor ce se consideră superiori, nu știu să le gospodărească, să le utilizeze etc. sau chiar li se limitează ori interzic drepturi și libertăți (de expresie, de a produce, de a reprezenta etc. etc.).

Naționalismul nu trebuie confundat cu atitudinea generată de sentimentul nobil al patriotismului, a mândriei de a aparține unei națiuni sau etnii, ori cu străduința de a promova și afirma normele și valorile propriului spațiu etnic sau național spre a fi cunoscute, integrate în patrimoniul universal, ca parte componentă a diversității și creației umane.

Naționalismul promovat de N. Bălcesu, M. Kogălniceanu, N. Iorga și chiar C. Rădulescu-Motru, aparține acestei atitudini patriotice, de promovare a valorilor și intereselor naționale, ca elemente ale culturii și patrimoniului omenirii, fără a nega legitimitatea și dreptul la existență a altor culturi și națiuni și fără a manifesta atitudini de superioritate față de acestea. Au existat și voci potrivit cărora concepția profesorului și academicianului Constantin Rădulescu-Motru ar fi de esență extremistă, dar, în opinia noastră, ideile expuse în lucrarea *Naționalismul cum se înțelege. Cum trebuie să se înțeleagă*¹⁸[6], chiar dacă conțin și unele influențe ale lucrărilor cu caracter biologist, bine reprezentate în spațiul german pe care academicianul l-a cunoscut bine, nu se confundă cu acestea și nu pot fi catalogate drept extremiste.

Naționalismul păcătuiește prin exacerbarea sentimentului național și a calităților proprii națiuni sau culturi, văzute și prezentate ca superioare în raport cu celelalte națiuni sau culturi, iar tratamentele sau atitudinile față de exponenții acestora sunt tributare acestei concepții.

2.17. Segregarea

Reprezintă o formă de discriminare materializată în separare teritorială a unor populații, în funcție de apartenența la o etnie, la o religie, la o categorie socială etc. Așa cum am arătat în altă parte¹⁹ procesul de marginalizare fizico-geografică a populației rrom, proces pe care l-am numit marginalitate, nu este altceva decât formă de segregare impusă ori autoimpusă (automarginalizare, autosegregare). Norman Goodman apreciază că „segregația implică separarea fizică și socială a diferitelor grupuri rasiale și etnice”²⁰ [Goodman, 204]. Ne-am permite să adăugăm, pentru mai multă acuratețe a spațiului conceptual, că separarea fizică și socială a diferitelor grupuri se referă la cetățenii aceleiași națiuni, în interiorul granițelor naționale și implică drepturi, libertăți și tratamente diferite. Segregarea nu se manifestă doar pe un areal terestru, ca simplu land al aceleiași țări. Ea capătă forme concrete de o mare diversitate. De exemplu: separarea copiilor în școli de cartier și școli de centru sub pretextul proximității teritoriale este o formă de segregare. Dacă această separare se produce în localități, de obicei sate ale aceleiași comune, locuite preponderent de membrii unei etnii, desigur că avem de-a face cu un proces de segregare etnică. Dar această „împărțire” poate avea loc și în cadrul aceleiași școli prin constituirea de clase segregate, deși procesul de învățământ se desfășoară în aceeași limbă. Avem clase formate din copii proveniți din „familii bune” (avute sau cu un nivel cultural mai ridicat) și clase cu copii proveniți din familii nevoiașe sau cu un nivel de cultură mai scăzut, ceea ce generează, *volens-nolens*, o reproducere socială negativă. Dacă în această împărțire avem de-a face cu copii proveniți din etnii diferite, aprecierile nu pot fi decât în consecință. În aceeași notă, opinăm că nici clasele nu sunt scutite, prin felul în care sunt aranjați elevii în bănci, de note sensibile de segregare-discriminare. Dacă elevii proveniți din anumite categorii sociale sau etnice sunt așezați într-o parte a clasei, iar cei proveniți din alte categorii sociale sau etnice într-o altă parte a clasei, avem de-a face cu o formă de segregare la nivelul aceleiași clase de studiu. Tot aici includem și repartizarea elevilor pe

¹⁸ Constantin Rădulescu, Motru, *Naționalismul cum se înțelege. Cum trebuie să se înțeleagă*, (București: Editura Lumen, 1910).

¹⁹ Burtea, *Rromii...*, 135.

²⁰ Goodman, *Introducere...*, 204.

corpuri de clădiri: mai întreținute și dotate din punct de vedere didactic și clădiri la care fondurile pentru reparații, întreținere și dotare nu au mai ajuns; ca și în repartizarea în cadrul aceleiași corp de clădire pe nivele dotate și întreținute diferit.

Segregarea poate fi politică de stat, ca politica mareșalului Ion Antonescu, față de evrei și romi, pe care i-a deportat în Transnistria, în perioada în care a fost șef al statului; stat pe care a înțeles să îl conducă dictatorial prin decrete-legi, cu complicitatea celorlalte instituții, partide și a societății, acestea având o poziție favorabilă, fie explicită, fie tacită, procesului de segregare.

2.18. Apartheid-ul

Reprezintă *politica de interzicere brutală și drastică, umilitoare, a unor drepturi și libertăți, prin intermediul sistemului legislativ, normativ și juridic, ca și prin forță, a populațiilor de etnii sau rase diferite. Această politică, definită de interdicțiile de tot felul față de un grup anume, este promovată de stat, prin organismele sale guvernamentale și neguvernamentale și are asociată forța represivă a acestuia*. Represiunea se exercită nu numai prin ceea ce se înțelege prin structurile ministerului de interne, ci și prin cele ale armatei și serviciilor speciale, dar și ale structurilor civile ori semicivile. Caracteristica procesului legislativ, în cazul apartheid-ului, o constituie elaborarea unor legi cu prevederi diferite pentru diferitele populații ale aceleiași țări, respectiv ale aceleiași stat. Apartheid-ul se asociază întotdeauna cu discriminarea în drept sau discriminarea prin lege.

Concepția ce stă la baza unei astfel de organizări sociale este una de sorginte extremist rasistă, potrivit căreia unele rase ori etnii sunt superioare celorlalte. Consecința în planul acțiunii sociale o constituie tratamentul diferit, mai ales la nivelul drepturilor și obligațiilor legale.

2.19. Rasismul

Reprezintă, ca și apartheid-ul, *forma extremă a discriminării*. El nu se manifestă doar la nivelul separării etnice cu ajutorul forței represive a statului, ci, mai ales, la nivelul concepției, filosofiei și teoriei sociale, cu consecințe, desigur, la nivelul acțiunii sociale. N. Goodman explică rasismul prin „ideea că o categorie rasială este inerent superioară alteia”²¹. Apreciem că, în concepția autorului american, este nevoie de a se preciza clar ce înțelege prin categorie rasială sau măcar prin categorie, precum și dacă între „idee” și concepție sau filosofie se pune semnul egalității ori sunt concepte diferite, cel puțin din punctul de vedere al sferei. Michel Wieviorka apreciază că „termenul „rasism” este utilizat abuziv pentru a desemna populismul, xenofobia și chiar un naționalism neliniștitor”²². După afirmațiile gânditorului francez, rasismul, chiar dacă din punct de vedere conceptual aparține timpurilor moderne, „cea mai mare parte a istoricilor ideii de rasism situează extraordinarul ei avânt în secolul al XIX-lea”²³, dar, apreciază același autor „ideea potrivit căreia există rase superioare și rase inferioare și, mai ales, ideea că rasa modelează cultura și fundamentează diferențele sociale ... ar trebui căutate undeva departe, în trecut, acolo unde se află izvoarele culturii europene moderne, adică la grecii din epoca elenistică, sau măcar în Evul Mediu”²⁴.

Împărțirea oamenilor în rase inferioare și superioare, printr-o concepție socială determinist-biologistă, a avut drept consecință, la nivelul acțiunii sociale, existența lagărelor de exterminare ale fascismului german și național-socialismului celui de-al III-lea Reich.

21 Goodman, *Introducere...*, 214.

22 Michel, Wieviorka, *Spațiul rasismului*, Editura Humanitas, București, 1991), 7-9.

23 Wieviorka, *Spațiul...*, 22

24 Wieviorka, *Spațiul...*, 21

3. Alte forme de discriminare

Discriminările nu sunt doar forme nocive societății, păcii și stabilității sociale sau creatoare de insatisfacții și dureri la nivelul simțirii și gândirii personalității umane. Tot tratamente diferite pentru grupuri și indivizi diferiți sunt și acțiunile menite să atenueze, să compenseze ori să înlăture efectele distructive ale discriminărilor examinate mai sus. Deoarece aceste acțiuni sau tratamente sunt numite de diferiți teoreticieni discriminări, ba unele se și numesc ca atare, le vom numi în continuare tot discriminări. Dintre acestea vom aminti mai jos pe cele mai cunoscute.

3.1. Discriminarea pozitivă

Așa cum ne informează N. Goodman „recent, termenul *discriminare pozitivă* a fost folosit pentru referirea la asigurarea unor avantaje speciale indivizilor doar pentru faptul că aparțin unor categorii sociale. Acest concept, ..., are implicații politice și rămâne controversat”²⁵. Într-adevăr, termenul rămâne controversat atât timp cât nu se precizează *cumulat*: căror categorii sociale li se asigură unele avantaje, din ce motive și pentru cât timp.

Avantajele care li se acordă acestor categorii nu diferă cu nimic de „avantajele” care se acordă alergătorului de pe culoarul din marginea pistei de alergare ce înconjură un teren de fotbal, „avantaj” fără de care respectivul alergător ar fi nevoit să parcurgă o distanță mult mai mare decât concurentul de pe culoarul din imediata apropiere a terenului de fotbal, sau de „avantajul” constituit de suportul ce trebuie așezat sub persoana înaltă de 1,4 m atunci când trebuie să manevreze, să zicem, o manetă aflată la o înălțime la care o persoană înaltă de 1,9 m nu are nevoie de așa ceva. De ce li se acordă aceste „avantaje”? Întâi pentru a face morală, echitabilă, competiția socială în ceea ce privește *accesul la resurse*, concept utilizat în sensul său cel mai larg, ca resurse de existență, resurse de trai decent, resurse materiale, de viață, de habitat, de putere, de reprezentare, de afirmare, de reproducere culturală, de păstrare și perpetuare a identității etc. În al doilea rând, pentru compensarea, mereu parțială, a dezavantajării, discriminării și marginalizării etc. la care au fost supuse unele grupuri de-a lungul istoriei lor sociale. Fiindcă de aceste grupuri și categorii sociale este vorba atunci când ne referim la anumite „avantaje” ce se asigură. „Avantajele” în discuție nu sunt acordate pentru toată viața sau istoria viitoare a grupului, nici pentru a depăși grupurile cu care coexistă și care le-a dezavantajat prin număr și forță (adică neloial) de-a lungul istoriei. Și nici tuturor membrilor acestor grupuri; ci doar membrilor care au stringentă nevoie de sprijin și doar până în momentul în care se poate aprecia că grupul sau grupurile în cauză pot porni de pe aceleași poziții sau de pe poziții aproximativ egale cu ale grupurilor favorizate istoric, în competiția socială, care trebuie să se desfășoare din perspectiva și sub egida oportunităților egale. Această acțiune nu reprezintă altceva decât un demers pentru necesara moralitate socială a cărei lipsă devine „susceptibilă să tulbure pacea și securitatea popoarelor, precum și coexistența armonioasă a persoanelor în cadrul aceluiași stat”²⁶ sau, altfel zis, pacea și stabilitatea oricărei societăți – valoare la care oamenii nu trebuie să renunțe ori să o ignore sub nici un argument. Deci, discriminarea pozitivă, nu poate fi decât necesară istoric și limitată în timp. Rolul său vizează moralitatea competiției sociale și acordarea daunelor morale celor tratați fără morală sau lipsiți de posibilitatea naturală de a participa cu aceleași șanse la competiția socială. Este plusul de oxigen de care grupurile defavorizate au nevoie pentru a intra în normalitate, depășindu-și frapantele decalaje istorice.

Pe de altă parte, așa cum afirmă sociologul american, conceptul „are implicații politice” deoarece fără voință politică acțiunea de discriminare pozitivă, instituțional

²⁵ Goodman, *Introducere...*, 202.

²⁶ Banton, *Discriminarea...*, 16

și social, nu este posibilă. Altfel spus, voința politică reprezintă linia de start și în procesul de construire a ceea ce se numește societatea oportunităților egale.

3.2. Măsurile (acțiunile) pozitive (afirmative)

În opinia noastră și acțiunile afirmative reprezintă o formă de discriminare, care, *uneori, se confundă cu discriminarea pozitivă*. Conceptul a apărut ca un substitut al conceptului de discriminare pozitivă, datorită reacțiilor generate de acesta din urmă, atât la nivelul dezbaterii teoretice cât și al acțiunii sociale. Într-un cuvânt, *măsurile (acțiunile) afirmative s-au născut din nevoia de a pondera apetitul teoreticienilor și practicienilor rasiști, care respingeau ideea de discriminare pozitivă printr-o falsă atitudine nondiscriminatorie, anistorică și rigidă*.

Apreciem că nu se poate pune semnul identității între cele două concepte; cel de *acțiune afirmativă având o sferă mai redusă decât cel de discriminare pozitivă*, implică în mod deosebit instituționalul și guvernamentalul și „constă în practica stabilirii de obiective și programe pentru mărirea numărului membrilor grupurilor minoritare în organizații ca: afaceri comerciale, posturi guvernamentale și instituții educaționale”²⁷. Nu reprezintă o reacție a societății (în sens saint-simonist sau rousseauist) cum ne asigură sociologul menționat, ci reprezintă, în primul rând, înțelegerea sau acceptare necesității unor acțiuni și demersuri, în beneficiul grupurilor sau păturilor defavorizate, de către guverne și instituții, ca urmare a negocierii sociale, pentru realizarea păcii și stabilității sociale, sau a exercitării unor presiuni externe.

Puțin mai vag și apreciind din perspectiva egalității de șanse între femei și bărbați, Legea nr. 202/2002 apreciază la art. 4 lit. e) „că prin acțiuni pozitive se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare”²⁸.

Acest tip urmărește evidențierea și creșterea vizibilității a grupurilor istoric marginalizate²⁹, spre încurajare și participare la viața societății, iar grupurile cu care coabitează (de obicei cele majoritare) să se convingă de posibilitățile și calitățile lor încă necunoscute și neutilizate, în vederea unor viitoare acțiuni, programe și proiecte derulate în parteneriat.

3.3. Măsurile speciale

Măsurile speciale se deosebesc de precedentele două prin *perioada de timp în care acționează și sunt valabile*. Ele nu au atât un caracter global ci, *în adoptarea lor, se mizează pe efectele produse în timp*, pe multiplicarea exemplului, pe creerea de modele. Ele nu au caracter de acțiune macrosocială, materializată în efecte concrete, ci își manifestă eficiența prin impact.

Acordarea unor locuri speciale la diferite facultăți și universități, pentru absolvenții de liceu rromi, reprezintă o astfel de măsură menită să creeze în timp o intelectualitate rromă aptă să identifice, să cuantifice și să ierarhizeze problemele esențiale ale etniei din care fac parte, să constituie un grup de dialog capabil să negocieze și să colaboreze cu diferitele instituții ale statului sau/și structuri ale societății pentru proiectarea și implementarea unor politici destinate recuperării distanței istorice dintre etnia rromă și restul societății. Măsura a mai vizat crearea de modele de urmat în comunitate, dar și formarea unor cadre care, asumându-și etnicitatea, să lucreze în comunitățile din care au pornit, reprezentându-le în același timp.

3.4. Măsurile compensatorii

²⁷ Goodman, *Introducere...*, 215.

²⁸ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată, în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.150/01.03.2007.

²⁹ Burtea, *Rromii...*, 125.

Fără a se deosebi de precedentele trei, măsurile compensatorii ar reprezenta, în opinia noastră, sintagma care ar fi capabilă să *asigure o mai bună permisivitate și sprijinul comunităților sau al societății* pentru celelalte trei. Deoarece sensibilitatea societății (românești), aflate ea însăși în efort de recuperare și compensare a propriilor rămăneri în urmă și măcinată de neajunsuri cotidiene, este destul de ridicată la expresii de genul: *discriminare pozitivă, acțiuni afirmative, măsuri speciale* în favoarea cuiva (rejectat sau marginalizat vreme îndelungată), deoarece sugerează ori lasă impresia unor frustrări sau demersuri care ar defavoriza membrii proprii, sintagma de *măsuri compensatorii* are șanse mai ridicate de acceptare. Ea nu vine pe un teren gol, fiind utilizată și pentru măsurile luate în favoarea celor care și-au pierdut proprietățile, a celor arestați pe motive politice, a celor strămuțați, deportați etc. La acestea se adaugă și încărcătura psihologică a sintagmei care, *volens-nolens*, îndeamnă la reflecție și nu numai.

4. Suportul material al discriminării

Atât în cazul formelor subtile sau perverse de discriminare cât și în cazul celorlalte, suportul material, ce face posibilă existența acestor forme, îl reprezintă, din partea categoriei defavorizate, sărăcia și, implicit, lipsa de putere fizică (număr, volum) sau putere investită, spre care accesul îi este îngădit sau refuzat. Păturile și categoriile pe care le avem în vedere, pentru această analiză, sunt, în ansamblul lor, minoritățile: naționale, etnice, sociale (vârșnici, copii, femei, persoane cu dizabilități, homosexuali, șomeri, persoane aflate în detenție, apatrizi, refugiați, migranți), păturile și categoriile sărace ori sărăcite de istorie ori cu diferite deficiențe fizice sau psihice - determinante (caracteristici, adjective) care le defavorizează, le fac slabe în competiția socială. Micile excepții, nu fac decât să întărească regula și, oricum, aceste excepții își rezolvă problemele pe care le au prin mijloace și căi proprii, de obicei neoficiale.

Atitudinea persoanelor și instituțiilor față de problemele și doleanțele membrilor grupurilor defavorizate include, conștient sau nu, și realitatea mijloacelor precare, care nu le permit să angajeze avocați, să facă apel la firme de consultanță, să efectueze deplasări, să reclame la instanțele superioare, să capete audiență și sprijin din partea unor autorități și potențați etc.

În același timp, discriminatorii, dincolo de educația pe care o au, dincolo de motivele care îi împing spre discriminări voite, conștiente, „apelează” la acte de discriminare și datorită neputinței de a rezolva profesional o problemă, din lipsă de pregătire profesională, din comoditate și lipsă de obișnuință de a se documenta cu privire la probleme pe care nu le stăpânesc sau nu le stăpânesc suficient. Altfel, discriminarea devine și corolar al incompetenței, (instituționale), al lipsei de pregătire profesională serioasă. Mai exact, discriminarea devine un indicator al proastei administrări, nu numai a unor defectuoase și ineficiente relații sociale. Se alege varianta cea mai comodă: a ignorării, nerezolvării, respingerii, a lui „nu se poate” etc.

Nici lăcomia, comoditatea sau dorința de a etala discreționar puterea, așa cum am mai amintit, nu sunt altceva decât elemente suport pentru multe dintre formele de discriminare. Este dificil și irealist să ambiționăm să „izolăm” un singur suport al discriminării, fiindcă formele se amestecă și se combină, având ponderi și influențe diferite în momente și conjuncturi diferite.

De asemenea, absența unui proces educativ unic, complex, elaborat conștient și direcționat la nivel macrosocial, lipsa reprezentanților direcți, declarați, în sferele puterii, ca și a „tutorelui” din afară ori dinnăutru (care ar trebui să se materializeze în lege și respectul față de ea), constituie canale de penetrare a discriminării.

BIBLIOGRAFIE

Cărți:

- BANTON, Michael, 1998, *Discriminarea*, Editura DU Style, București;
- BENJAMIN, Lya, 1993, *Studiu introductiv la volumul I Evreii din România între anii 1940-1944, legislația antievreiască*, Editura Hasefer;
- BURTEA, Vasile, 2002, *Rromii în sincronia și diacronia populațiilor de contact*, Editura Lumina Lex, București;
- GOODMAN, Norman, 1992, *Introducere în sociologie*, Editura LIDER, București;
- RĂDULESCU, Motru Constantin, 1910, *Naționalismul cum se înțelege. Cum trebuie să se înțeleagă*, Editura Lumen, București;
- WIEVIORKA, Michel, 1991, *Spațiul rasismului*, Editura Humanitas, București;

Reviste:

- MIHOK, Brigitte, 1997, *Situația romilor din județul Mureș și elaborarea unor strategii de sensibilizare*, în revista *Altera*, Liga Pro Europa, Târgu Mureș;

Legislație:

- Bureau International du Travail, 1991, *Rapport de la Commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail pour examiner la plainte relative à l'observation par la Roumanie de la convention (nr. 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958*, în Buletin Oficial, Suplément 3, vol LXXIV, Genève;
- Legea nr. 18/1991 a fondului funciar, în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.37/1991;
- Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.401/2001;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată, în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.150/01.03.2007;
- Ordonanța Guvernului nr. 102/2000 privind statutul refugiaților, în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 436/2000;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 99/ 2007
- Hotărârea Guvernului nr. 430 din 25 aprilie 2001 privind aprobarea Strategiei Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 252/2001.
- Directiva Consiliului Europei nr. 2000/43/EC din 29 iunie 2000 privind implementarea principiului tratamentului egal între persoane, indiferent de originea rasială sau etnică, pagina de web a Consiliului Europei;
- Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială adoptată și deschisă spre semnare de Adunarea Generală a Națiunilor Unite prin Rezoluția 2106 (XX) din 21 decembrie 1965, la care România a aderat la 14 iulie 1970 prin Decretul nr. 345, publicat în Buletinul Oficial al României, partea I, nr. 92/28.07.1970.