

IMIGRANȚI
R ÎN MÂNIA

Luciana Lăzărescu (coord.)
Andra Panait
Adriana Iordache
Valentina Dimulescu
Marius Antofi

**Între discriminare,
abuz și exploatare.
Accesul imigranților
la drepturi civile**

Octombrie 2015

Între discriminare, abuz și exploatare. Accesul imigranților la drepturi civile

Luciana Lăzărescu (coord.), Andra Panait, Adriana Iordache, Valentina Dimulescu, Marius Antofi

RAPORT DE CERCETARE

Octombrie 2015

Transcriere interviuri:

Nicoleta Olteanu, Ștefan Pistol, Claudia Duică, Maria Pozsar, Ioana Vorochevici,
Doina Lazăr, Roxana Tutilă

Persoane care ne-au sprijinit în realizarea testării corespondenței (studiu pilot):

Nicoleta Olteanu, Ștefan Pistol, Claudia Duică, Maria Pozsar, Ioana
Vorochevici, Daniel Alexandru Voicu

Tehnoredactare:

Cristian Vasile

*Raportul a fost elaborat în cadrul proiectului Discriminarea imigranților în domeniul drepturilor civile - DIM, finanțat prin granturile SEE 2009 – 2014, în cadrul Fondului ONG în România.
Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a granturilor SEE 2009 – 2014, fiind în întregime responsabilitatea autorilor.*

Nota autorilor:

Mulțumim tuturor celor care ne-au acordat încredere și au acceptat să ne vorbească despre experiențele trăite în România și celor care, cu sinceritate, și-au exprimat părerile în cadrul focus grupurilor.

Organizațiile neguvernamentale și persoanele care ne-au oferit informații și opinii despre aspectele discutate în raport ne-au fost de un real ajutor și ne exprimăm grațitudinea pentru sprijinul acordat.

Mulțumim de asemenea voluntarilor care ne-au oferit un sprijin substanțial la transcrierea interviurilor și colegilor noștri de la ARPS, care, vrând-nevrând, au contribuit la o parte din transcripturi și s-au ocupat de tehnoredactarea textului.

Cuprins

Lista abrevierilor.....	7
Lista tabelelor.....	8
Rezumat.....	9
Capitolul 1. Introducere	10
1.1. Metodologie	10
1.2. Definirea conceptelor.....	13
1.3. Tipuri de discriminare.....	14
1.4. Prejudecăți. Teorii sociologice despre discriminare.....	15
Capitolul 2. Cadrul european și național	17
2.1. Scurt istoric al legislației europene antidiscriminare	17
2.2. Legislația națională antidiscriminare.....	17
2.3. Sistemul instituțional implicat în soluționarea situațiilor de discriminare. Limite de competență	19
2.4. Jurisprudența C.N.C.D. relevantă pentru obiectul proiectului, în perioada 2008 – 2012. Criteriul de selecție: naționalitatea.....	22
Capitolul 3. Sinteza din literatura despre discriminarea migranților	29
3.1. Sinteza din literatura internațională despre discriminarea migranților. Repere pentru analiză.....	29
3.1.1. Acte motivate rasial și religios.....	29
3.1.2. Locuire	30
3.1.3. Sănătate.....	32
3.1.4. Educație	34
3.1.5. Muncă.....	36
3.2. Literatura privind discriminarea imigranților în România	41
3.2.1. Dreptul de liberă practică al medicilor străini în România.....	43
Capitolul 4. Evaluarea discriminării imigranților în România în domeniile: locuire, educație, sănătate, muncă, bunuri și servicii. Rezultatele cercetării calitative.....	46
4.1. Locuire	46
4.2. Sănătate.....	53
4.3. Educație.....	61
4.4. Muncă.....	69
4.5. Bunuri și servicii.....	86
4.5.1. Servicii bancare.....	86
4.5.2. Telecomunicații	91
4.5.3. Alte domenii semnalate de imigranți/Forme de discriminare în spațiul public.....	93

Concluzii	99
Recomandări	101
A. Recomandări cu caracter general.....	101
B. Recomandări în domeniul Locuire.....	101
C. Recomandări în domeniul Sănătate	102
D. Recomandări în domeniul Educație	102
E. Recomandări în domeniul Muncă	103
F. Recomandări legate de sectorul muncă domestică	103
Bibliografie	105
Anexe.....	113
Anexa A. Profilul persoanelor cu istoric de migrație intervievate.....	113
Anexa B. Output SPSS testul t pentru eșantioane dependente	116
Anexa C. Mesajul trimis angajatorului la testarea corespondenței	117
Anexa D. Ghid de interviu.....	118
Anexa E. Ghid focus grup.....	119

Lista abrevierilor

CMR – Colegiul Medicilor din România

CNCD – Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

ECHR – European Court of Human Rights (Curtea Europeană a Drepturilor Omului)

FRA – Fundamental Rights Agency (Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene)

IGI – Inspectoratul General pentru Imigrări

NCC – Noul Cod Civil

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică)

SEE – Spațiul Economic European

Lista tabelelor

Tabelul 1 Analiza obiectului petițiilor adresate CNCND în intervalul 2008 – 2012	22
Tabelul 2 Scala exploatării (Benton, 2014).....	41
Tabelul 3 Distribuția subiecților pereche (fictivi) incluși în testarea corespondenței.....	75
Tabelul 4 Rezultate ale testării corespondenței în primul stadiu al procesului de recrutare (contactarea de către angajator).....	80
Tabelul 5 Diferențe etnice (în baza numelui) în funcție de strategiile de recrutare și ordinea contactării.....	81
Tabelul 6 Limitele testării corespondenței.....	81
Tabelul 7 Condiții impuse de băncile consultate de membrii echipei pentru serviciile destinate imigranților; informații oferite de funcționarii de la ghișeu	89
Tabelul 8 Distribuția persoanelor intervievate în funcție de țara de origine.....	113
Tabelul 9 Distribuția persoanelor intervievate în funcție de gen.....	113
Tabelul 10 Vârsta și perioada de ședere a persoanelor intervievate.....	113
Tabelul 11 Distribuția persoanelor intervievate în funcție de nivelul de studii.....	114
Tabelul 12 Distribuția persoanelor intervievate în funcție de statusul ocupațional.....	114
Tabelul 13 Distribuția persoanelor intervievate în funcție de ocupația deținută.....	114
Tabelul 14 Distribuția persoanelor intervievate în funcție de statutul legal	115

Rezumat

Raportul de față explorează exercitarea drepturilor civile¹ de către imigranți și barierele întâmpinate de aceștia în relația cu instituțiile statului și populația generală. Elementul de noutate al lucrării constă în abordarea obstacolelor în exercitarea drepturilor din perspectiva discriminării.

În primul capitol am definit metodologia (preponderent calitativă) și conceptele cu care am operat pe parcursul lucrării și am încercat o tipologizare a discriminării care să ne ajute la încadrarea situațiilor evidențiate în interviurile cu imigranții. Mai departe, am selectat câteva teorii sociologice care încearcă să explice discriminarea ca reacție la percepția amenințării de către grupuri majoritare, în termeni de competiție pentru resursele limitate, ca formă a autoritarismului specific grupărilor de extremă dreaptă sau ca expresie a dualității identitate/alteritate.

Partea a doua oferă o analiză a legislației europene și naționale legată de discriminare, din perspectiva drepturilor migranților și o prezentare a sistemului instituțional implicat în soluționarea plângerilor având ca obiect discriminarea.

Capitolul trei este dedicat sintezei literaturii internaționale și românești care tratează subiecte cum sunt discriminarea, abuzul, exploatarea și inegalitățile sociale în arii ca locuirea, sănătatea, educația, munca etc., așa cum sunt trăite de/se reflectă asupra imigranților.

În capitolul patru am analizat datele rezultate din cercetarea calitativă (interviuri și focus grupuri) și din cercetarea-pilot cantitativă (testarea corespondenței) și am formulat recomandări de măsuri pentru îmbunătățirea practicilor legate de drepturile civile și sociale ale migranților. Recomandările se adresează tuturor actorilor implicați în proces: autorități, imigranți, populație generală, angajatori și politicieni.

Deși s-a dorit o abordare din perspectiva diferențelor de tratament, rezultatele analizei cercetării calitative au evidențiat o arie mult mai vastă de probleme, de la lipsa de informare atât a autorităților cât și a migranților, la obstacole legate de limbă, birocrăția din sistemul instituțional, abuz, exploatare, discriminare și, în sfârșit, corupție.

¹ Deși drepturile abordate în raport fac parte din categoria civile, economice și sociale, am ales să folosim denumirea generică de drepturi civile.

Capitolul 1. Introducere

Conform statisticilor Națiunilor Unite, numărul migranților în lume era în 2013 de 231,5 milioane, majoritatea distribuiți pe trei continente: Europa, cu 72,4 milioane de migranți, Asia cu 70,8 milioane și America de Nord, cu 53,1 milioane. În intervalul 1990 – 2013, migrația internațională² a crescut cu peste 50%. Țările europene de destinație preferate de migranți sunt: Germania (peste 9 milioane), Anglia și Franța (ambele peste 7 milioane), Spania (cu peste 6 milioane) și Italia (mai mult de 5 milioane). Deși Europa este ținta celor mai mulți migranți, între țările Uniunii Europene există diferențe foarte mari. În 2013 numai 16 state membre raportau o migrație netă pozitivă (numărul de migranți care intră în țară este mai mare decât numărul de migranți care ies din țară). Printre statele predominant de emigrație³ (out migration) se numără: Bulgaria, Irlanda, Grecia, Spania, Croația, Cipru, Polonia, Portugalia, România și cele trei state membre din regiunea baltică. Deși Europa a devenit, începând cu jumătatea secolului trecut, din ce în ce mai diversă datorită migrației, statele europene au avut dificultăți în a-și accepta statutul de țări de imigrație și a elabora politici pe termen lung care să promoveze integrarea migranților, diversitatea și multiculturalismul. Fenomenul lucrătorilor temporari migranți (guest workers), aduși în Europa să lucreze în industriile în expansiune (ex. automobile, extractivă, minerit) nu s-a finalizat, cum se așteptau autoritățile, cu plecarea lucrătorilor migranți odată cu stoparea bruscă a programelor. La declanșarea crizei petrolului de la începutul anilor '70 au plecat doar o parte, dar cei rămași și-au adus treptat familiile, astfel că în Germania, comunitatea turcă (formată majoritar din foști lucrători migranți temporari și descendenții acestora) a ajuns să fie de aproximativ 3 milioane - cea mai largă minoritate națională.

România rămâne o țară preponderent de emigrație, cu un număr estimat de cetățeni care trăiesc în afara granițelor situat în jurul cifrei de 3 milioane. Dintre cei 100.000 de străini care au imigrat în România, în jur de 40.000 sunt cetățeni europeni (OECD, 2014). La 31 martie 2015, în România se aflau 59.511 cetățeni străini din state terțe. Principalele țări de origine ale imigranților din state terțe în România sunt: Republica Moldova (9.947), Turcia (8.805), China (7.392) și Siria (4.288), aproape jumătate din numărul acestora fiind concentrat în zona București – Ilfov (Inspectoratul General pentru Imigrări, statistici la 31 martie 2015). De asemenea, România este țară de tranzit pentru imigranți, în drum spre statele bogate din nordul și vestul Europei.

Schimbările în structura populației au stârnit în țările de destinație reacții diverse, de la acceptare la prejudecăți, discriminare și violență. Mass media și instituțiile guvernamentale continuă să semnaleze discriminarea minorităților în Europa. Dintre grupurile minoritare, imigranții și romii sunt ținta preferată pentru prejudecăți și discriminare. Cu precădere în perioadele de criză, lucrătorii migranți sunt țapii ispășitori pentru problemele societăților gazdă. Însă, dincolo de asta, imigrația a fost privită de la început ca o problemă, și percepută ca amenințare de populație (Zick, Pettigrew și Wagner, 2008).

1.1. Metodologie

Cercetarea a presupus o combinație de metode calitative și cantitative, care a evidențiat, alături de cadrul legislativ și practicile din domeniul drepturilor civile. Am avut în vedere faptul că sursele de date

² Migranțul internațional este definit de Națiunile Unite în funcție de criteriile cetățenie sau locul nașterii, respectiv ca cetățean străin sau născut în străinătate. UN Internațional Migration Report 2013.

³ Migrația cetățenilor proprii spre alte țări (țări sursă pentru migrația internațională).

în privința discriminării imigranților în România, în arii precum: accesul la locuințe, educație, sănătate, muncă și acces la bunuri și servicii, sunt aproape inexistente. În demersul nostru am inclus: analiza surselor secundare (literatură despre discriminare și drepturi civile, publicată la nivel național și internațional); cercetare calitativă (interviuri semistructurate cu imigranți și focus grupuri cu ceilalți actori implicați – instituții publice, organizații neguvernamentale și organizații de migranți); cercetare cantitativă-pilot, legată de discriminarea la recrutare (correspondence testing); analiza unor date primite de la instituții publice.

Scopul cercetării: prin acest studiu ne-am propus să evaluăm discriminarea imigranților în cinci domenii cheie ale drepturilor civile – locuire, sănătate, educație, muncă, bunuri și servicii (bancare, telecomunicații). Am încercat să identificăm zonele care reclamă măsuri concrete de îmbunătățire a practicilor, precum și modificările legislative necesare pentru a proteja efectiv imigranții împotriva discriminării. Ne așteptăm ca aceste măsuri să aibă impact asupra mai multor categorii de populație vulnerabile la discriminare, cum ar fi: minoritățile etnice, populația roma, minoritățile religioase.

Analiza literaturii/Desk research

Cadrul general îl constituie analiza literaturii internaționale, publicată în domeniul discriminării imigranților și legată de accesul la drepturile civile – locuință, sănătate, muncă, educație, bunuri și servicii. Sursele secundare de date includ, dar nu se limitează la: literatură academică, rapoarte ale instituțiilor publice, organizațiilor internaționale, organizațiilor neguvernamentale; așa-numita literatură gri (lucrări de master, doctorat etc.); rapoarte de cercetare, documente de poziții, documente de politici publice, legislație națională și internațională etc. În plus, au fost urmărite publicațiile unor rețele internaționale și think tank-uri, renumite în cercetarea pentru migrație. Accentul a fost pus pe literatura referitoare la situația din Europa. Am avut de asemenea în vedere publicații legate de discriminare și de accesul minorităților etnice la drepturile civile în România. Contextul specific național este dat de analiza și evaluarea legislației antidiscriminare, coroborată cu legislația din domeniul imigrației, care include restricții specifice pentru diferite categorii de imigranți.

Cercetare calitativă

Cercetarea calitativă a inclus 30 de interviuri semistructurate, cu cetățeni străini din state terțe (din afara UE, SEE și Confederației Elvețiene) cu ședere legală în România, sau care au dobândit cetățenia română. Interviurile au avut loc în perioada 11 mai – 17 iulie 2015. Selecția persoanelor intervievate s-a făcut pe cât posibil având în vedere distribuția pe țări de origine și motive ale șederii, conform datelor furnizate de Inspectoratul General pentru Imigrări la 31 martie 2015. Precizăm că selecția străinilor intervievați s-a făcut inițial prin rețelele personale ale cercetătorilor și, ulterior, prin recomandări ale persoanelor intervievate și ale mediatorilor culturali. Ghidul de interviu a urmărit percepțiile străinilor legate de diferențe de tratament, comparativ cu persoane de referință (colegi de serviciu și cunoștințe, români și/sau străini), cu accent pe domeniile drepturilor civile studiate: locuință, sănătate, muncă, educație, bunuri și servicii (bancare și telecomunicații). Interviurile au fost înregistrate numai pentru respondenții care și-au dat acordul. Pentru ceilalți transcrierea s-a făcut pe baza notelor cercetătorilor. Informațiile oferite de interviuri au fost completate cu analiza datelor provenite de la două focus grupuri, organizate cu actorii instituționali din domeniul migrației și din arii conexe. La fiecare focus grup (22 și 30 iulie 2015) au participat câte 8 persoane, angajați ai autorităților locale și centrale, membri ai organizațiilor neguvernamentale și ai organizațiilor de migranți și doi moderatori.

Cercetare cantitativă pilot (correspondence testing)

Cercetarea a oferit date cantitative referitoare la discriminarea imigranților (diferențe de tratament între cetățenii români și imigranți din partea angajatorilor) în procesul de recrutare pentru posturi din următoarele sectoare economice: construcții, auto, comerț, curățenie și menaj, îngrijire. Anunțurile au fost selectate din două ziare online – Anunțul Telefonic și Anunțul de la A la Z. Aplicațiile au fost trimise în perioada 13 - 29 mai 2015, pentru 30 de perechi de subiecți, la 30 de firme care postaseră anunțuri de angajare în domeniile enumerate mai sus (muncă slab calificată și necalificată). Fiecare pereche a cuprins un aplicant cu nume străin și un aplicant cu nume românesc, pentru care profilul (datele personale, educația și experiența profesională) a fost similar, cu excepția numelui, care a fost singurul element de diferențiere.

Pentru fiecare sector au fost depuse câte 6 perechi de aplicații. Două dintre sectoare sunt masculinizate (construcții și auto), două sunt feminizate (curățenie și menaj), iar unul este mixt (comerț).

Răspunsurile angajatorilor (primito prin e-mail și telefonic) au fost monitorizate pentru ambele categorii de aplicanți (cu nume românesc și nume străin). S-au înregistrat motivul contactării și discursul angajatorilor. Motivul contactării a inclus: solicitarea de informații suplimentare, programarea unui interviu sau indicații legate de post. În discursul angajatorilor s-a urmărit modul de raportare și interacțiunea cu aplicantul. Precizăm că notele referitoare la discursul angajatorilor s-au bazat pe percepțiile subiective ale celor 6 voluntari implicați în studiul pilot.

Pentru a diminua pe cât posibil efectele studiului asupra angajatorilor, aplicanții au fost instruiți să informeze angajatorii că nu mai sunt disponibili, îndată ce au fost contactați telefonic sau prin e-mail de către aceștia. La finalul perioadei de colectare a datelor (între 8 – 10 iunie 2015), angajatorii au fost informați în scris despre experiment.

Informații publice

O parte dintre datele utilizate au fost obținute prin cereri de informare adresate instituțiilor publice conform Legii 544/2001 privind liberul acces la informații de interes public.

Limitări

Această cercetare are caracter exploratoriu, iar rezultatele nu sunt reprezentative pentru populația de imigranți din România.

Una dintre limitări se datorează literaturii sărace despre discriminarea străinilor și minorităților etnice în România. Prin urmare, majoritatea surselor consultate au fost europene și nord-americane, ceea ce limitează aplicabilitatea rezultatelor și recomandărilor la contextul specific din România.

Selecția subiecților pentru interviuri prin intermediul rețelelor personale și prin recomandări ne-a orientat spre anumite categorii de migranți, cu rețele sociale active, integrați într-o mare măsură în sistemul instituțional românesc. Un exemplu sunt migranții din familii mixte (căsătoriți cu cetățeni români) care se descurcă mult mai bine în societate decât străinii cu rețele formate preponderent din străini. Din acest motiv, rezultatele trebuie privite cu rezerve când discutăm de imigranții din România în general.

O altă limitare este datorată procentului ridicat de persoane cu studii universitare și studenți între imigranții intervievați, motiv pentru care situațiile percepute ca discriminatorii au fost destul de puține. Considerăm că nivelul de educație a influențat percepția unor situații ca fiind fapte de discriminare, iar statutul social mai ridicat asociat educației universitare a generat expunerea la mai puține fapte de discriminare a majorității persoanelor intervievate. De asemenea, nu trebuie să uităm că în București, Constanța și Cluj mediul studențesc este din ce în ce mai divers și deschis interacțiunilor multiculturale, drept pentru care gradul de toleranță în interacțiunile sociale este mai mare în aceste orașe.

Prezența în mai mare măsură a bărbaților decât a femeilor (21 din 31 de persoane) ca subiecți ai interviurilor ar fi putut determina de asemenea o subreprezentare a situațiilor de discriminare pe bază de gen și a incidentelor de hărțuire sexuală raportate de străinii intervievați.

În contextul timpului limitat pe care l-am avut la dispoziție pentru cercetare și a accesului la fel de limitat la categoriile vulnerabile⁴ de imigranți (subreprezentate în cadrul interviurilor) considerăm că rezultatele cercetării calitative tind să modifice frecvența apariției unor situații de discriminare în domeniile drepturilor civile studiate, comparativ cu situația reală. De exemplu, studenții au raportat foarte puține situații de tratament diferit în accesul la servicii medicale, pe când dacă am fi inclus în studiu imigranți cu boli cronice sau persoane vârstnice, care au nevoie curentă de îngrijiri medicale, situația ar fi putut fi complet diferită. Din acest motiv, generalizarea situațiilor de discriminare cu care s-au confruntat respondenții și a rezultatelor cercetării la categoriile de migranți dezavantajate social trebuie privită cu rețineră.

1.2. Definirea conceptelor

Discriminare – tratament diferit aplicat unor persoane sau grupuri, pe baza genului, rasei, originii etnice, religiei sau apartenenței la un anumit grup. Definiția discriminării din legislația românească se referă la:

„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, infecție HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii sau folosinței exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege” (O.G. 137/2000, republicată, art. 2, alin. (1)).

În încercarea de a cuprinde toate criteriile posibile pentru faptele de discriminare, definiția legală devine extrem de greoaie și dificil de operaționalizat. Conceptul cu care am operat în cercetarea calitativă este cel simplificat, de tratament diferit, cu consecințe neplăcute asupra persoanei (care lezează demnitatea acesteia).

Imigrant - cetățean străin dintr-un stat terț Uniunii Europene, Confederației Elvețiene și Spațiului Economic European, cu ședere legală în România. Conceptul include categorii de străini cu statut juridic diferit, în funcție de scopul șederii (persoane cu o formă de protecție internațională în România, străini veniți pentru reîntregirea familiei, muncă, studii etc.) și care le conferă drepturi diferite în România.

⁴ Persoanele fără ocupație, femeile casnice, persoanele vârstnice etc.

Precizăm că în literatură termenul imigrant poate avea sensuri variate, de exemplu, de migrant care intră într-o țară (în antiteză cu emigrantul, care iese din țară) ori de persoană născută într-o țară străină (criteriu folosit în statisticile Eurostat), sau, în sfârșit, de cetățean străin. Țările operează cu definiții diferite, cu arii diferite de cuprindere, motiv pentru care, chiar și la nivel european, comparațiile sunt greu de făcut.

Exploatare – avantaj necinstit și necuvenit pe care îl obține o persoană pe seama altei persoane, datorită poziției de inferioritate sau slăbiciunii celei de-a doua. Se referă la relațiile sociale sau de muncă în care un actor îi folosește pe alții în beneficiul său personal, datorită poziției de putere pe care o are asupra lor.

Abuz – folosirea sistematică a unor comportamente în relația cu celălalt, care sunt menite să câștige și/sau să mențină controlul asupra acestuia. Abuzul nu este o acțiune sau un comportament izolat, ci este o situație repetitivă, un comportament reafirmat permanent de abuzator în relația cu victima.

Stereotip – idee fixă și simplificată despre o anumită persoană sau lucru. O definiție mai apropiată de sensul conceptului din acest raport este “generalizare, de multe ori exagerată sau simplificată, uneori jignitoare, folosită pentru a descrie sau a distinge un anumit grup” (Houghton Mifflin Company, 2005 citat în Dictionary.com, f.d.). În sociologie, stereotipurile definesc de obicei grupuri.

Prejudecată – o opinie în general nefavorabilă, formată anterior pe baza unor experiențe inadecvate, sau a unor informații incomplete. Evaluare pozitivă sau negativă a unui individ, bazată pe caracteristici personale ale acestuia (sex, rasă, religie etc.) sau pe apartenența (reală sau presupusă) la un anumit grup.

1.3. Tipuri de discriminare

Directă - persoane aflate în situații similare sunt tratate diferit, datorită unor caracteristici care le deosebesc de majoritate. Este vorba despre practici sau acțiuni discriminatorii ale unor persoane, întreprinse cu scopul explicit de a exclude anumite grupuri/persoane. Exemple de discriminare directă: refuzul accesului într-un magazin sau bar; refuzul exercitării unei anumite profesii; plată mai mică pentru muncă egală; violență verbală direcționată spre o anumită persoană etc.

Indirectă – persoane aflate în situații diferite sunt tratate similar, iar efectele aceluiași tratament sunt resimțite diferit, în funcție de caracteristicile particulare ale fiecăruia. Se poate produce atunci când prevederi, practici sau criterii aparent neutre pun în situații nefavorabile indivizi aparținând unor anumite grupuri sociale. Prevederile (legi, acte oficiale, regulamente interne ale companiilor private etc.) nu urmăresc în mod specific excluderea anumitor grupuri, însă prin efectul lor aduc atingere într-un fel sau altul unor categorii de persoane. Exemple: recrutarea prin rețele informale, ținuta office impusă la birou, meniul la cantină sunt practici care dezavantajează anumite grupuri, într-un context multietnic. Pentru că nu poate fi atribuită unui agent discriminator identificabil, discriminarea indirectă este uneori asimilată discriminării structurale.

Hărțuire și instigare la discriminare – sunt tipuri specifice de discriminare care constau în remarci, comportamente nonverbale, acțiuni fizice nedorite care aduc atingere demnității persoanei agresate și creează un mediu ostil, intimidant pentru aceasta. Incitarea la discriminare este o formă de

discriminare și vizează cazurile în care este încurajat tratamentul defavorabil al unor grupuri cărora li se aplică criteriile prohibite de legislația antidiscriminare.

În afară de aceste trei tipuri de discriminare definite de Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (2011), cercetători contemporani preocupați de problematica discriminării au identificat alte două forme de interes pentru acest raport: legală și instituțională (Nilsson și Wrench, 2009).

Legală – restricții legale menținute de mai multe state membre referitoare la accesul imigranților la anumite ocupații/profesii, în special din sectorul public, sau la restrângerea posibilității de a schimba locul de muncă. Prima determină în general angajarea sub nivelul calificărilor, iar a doua dependența de angajator și expunerea la situații abuzive. Chiar dacă aceste restricții sunt considerate legitime, ele contribuie la perpetuarea inegalităților între diferite grupuri sociale.

Instituțională – set de practici consolidate în timp care pot avea la origine persoane cu atitudini rasiste sau conservatoare sau chiar tradiția și regulile instituției.

1.4. Prejudcăți. Teorii sociologice despre discriminare

Cercetările au arătat că prejudcățile sunt determinante pentru comportamentele discriminatorii la adresa grupurilor etnice externe, dar relația este influențată de alte două variabile: amenințarea percepută din partea grupului extern și contactul redus cu acesta. Cele două elemente – amenințarea și contactul scăzut sunt extrem de importante din perspectiva prevenirii discriminării, deoarece ambele pot fi influențate de programe de informare și contacte sistematice între grupuri.

Prejudcăți și discriminare

Prejudcățile, ca condiție a manifestării discriminării, au constituit subiectul mai multor studii. Pettigrew și Meertens (2008 citați în Zick, Pettigrew și Wagner, 2008, p. 240) și-au concentrat cercetările asupra prejudcăților în relație cu discriminarea și au identificat două categorii de prejudcăți: manifeste (directe, fără echivoc) și subtile (răceală, comportament distant sau evitant). Prejudcățile manifeste sunt caracterizate de doi poli: amenințare - respingere (ex. africanii ocupă locurile de muncă ale românilor) și apropiere - intimitate (ex. nu m-ar deranja dacă un imigrant cu statut social apropiat de al meu s-ar căsători cu o rudă). Prejudcățile subtile sunt caracterizate de: valori tradiționale (ex. asiaticii de aici își învață copiii valori diferite de cele de care au nevoie ca să reușească în Franța); diferențe culturale între grupuri; negarea simpatiei față de grupul străin.

Alte studii s-au concentrat pe determinanții structurali, politici și individuali ai prejudcății. În acest sens, imigrația este o potențială amenințare și discriminarea este generată de percepția acestei amenințări. Wagner și Zick (1995 citați în Zick, Pettigrew și Wagner, 2008, p. 241) au evidențiat relația dintre educație și prejudcăți, în sensul că persoanele slab educate își formează și operează în mai mare măsură cu prejudcăți decât cele educate.

Deși majoritatea studiilor europene s-au centrat pe relația între imigrație și discriminare, imigranții nu sunt singura țintă a prejudcăților și discriminării. Cercetări recente au evidențiat atitudini antisemite în anumite țări europene și ostilitate crescută față de musulmani. De asemenea, s-a observat o creștere a intoleranței față de grupuri ca romii, persoanele infectate cu HIV, persoanele cu dizabilități, homosexualii. Prin urmare nu numai minoritățile etnice, ci și minoritățile sociale sunt supuse

discriminării și acest lucru arată importanța contextului social ca spațiu propice apariției prejudecăților și discriminării.

Câteva teorii sociologice despre discriminare

Teoria competiției etnice avansează ideea că grupurile concurează pentru resurse foarte limitate, cum sunt locuința și locurile de muncă. Cu cât numărul de membri ai unui grup etnic care concurează pentru resurse crește sau cu cât resursele sunt mai sărace, cu atât competiția este mai acerbă. Teoria competiției etnice este destul de prezentă în dezbaterile publice europene (Conders și Scheppers, 1998 citat în Zick, Pettigrew și Wagner, 2008, p. 241).

Teoria amenințării de grup pornește de la ipoteza că națiunile cu populații mari de imigranți manifestă prejudecăți mai mari decât cele cu un număr mic de imigranți. Studiile au arătat însă că prejudecățile sunt mult mai influențate de condițiile economice din țara gazdă decât de numărul de imigranți. O explicație ar fi faptul că nu numărul real de imigranți, ci percepția acestui număr corelează cu amenințările percepute și cu atitudinile de excludere. Este important de menționat că de cele mai multe ori, numărul real de imigranți și percepția populației asupra numărului de imigranți sunt chestiuni complet diferite. Concluzia cercetărilor legate de teoria amenințării a fost că percepțiile determină atitudinile și opiniile anti-imigrație. Numărul mare de imigranți determină contacte crescute cu populația nativă și interacțiunile frecvente între grupuri au ca efect reducerea și nu accentuarea prejudecăților (Kunovich, 2002, 2004 citat în Zick, Pettigrew și Wagner, 2008, p. 242).

Teoria identității sociale definește prejudecata și discriminarea ca procese ale diferențierii între grupuri. Studiile legate de identitatea socială au arătat că indivizii cu identitate națională puternică sunt mult mai predispuși să aibă prejudecăți și să discrimineze străini. Sunt însă alte forme de identificare de grup care au efect contrar, adică duc la acceptarea străinilor. De exemplu, europenii care „se simt” europeni au mult mai puține prejudecăți decât europenii care se simt englezi, francezi, bulgari, deci se identifică cu o națiune particulară (Becker, Wagner și Christ, 2007 citați în Zick, Pettigrew și Wagner, 2008, p. 243).

Teoria autoritaristă a evidențiat modul în care autoritarismul specific grupurilor de extremă dreaptă, combinat cu deprivarea relativă⁵ duc la ceea ce Zick și colaboratorii (2008 citat în Zick, Pettigrew și Wagner, 2008, p. 246) au numit dușmănie orientată spre grup sau devalorizarea unui anumit grup, manifestată prin comportamente discriminatorii. O ilustrare a dușmăniei orientate spre grup sunt reacțiile recente la solicitanții de azil cazați în diferite spații din Germania (Taub, 2015). Atacurile grupărilor de extremă dreaptă (ex. Arson⁶) asupra hostelurilor de refugiați din Munchen, Tröglitz și, înainte, în Hamburg, Munchen și Berlin arată o creștere a sentimentelor și mai ales a manifestărilor violente xenofobe. Anul trecut grupările amintite au comis în Germania peste 500 de atacuri violente.

⁵ Concept definit în psihologie ca stare subiectivă, care influențează emoțiile, cogniția și comportamentul. Este legată de autoevaluare, dar și de participare la procesele de grup, inclusiv la formarea prejudecăților de grup. (Idem)

⁶ Arson este o infracțiune ce constă în incendierea intenționată a unor clădiri, terenuri, vehicule (proprietăți, în general) cu scopul de a cauza pagube. Frecvent aceste acte sunt comise pentru a încasa contravaloarea asigurării (Farlex, f.d.). Recent, arson a fost asociat cu rasismul și xenofobia, prin mișcările de extremă dreaptă care urmăresc să inspire frică anumitor grupuri minoritare (ex. persoane de culoare, imigranți) (Taub, 2015).

Capitolul 2. Cadrul european și național

2.1. Scurt istoric al legislației europene antidiscriminare

Documentul de referință pentru legislația europeană antidiscriminare este Convenția Europeană a Drepturilor Omului care, în articolul 14, garantează interdicția discriminării și accesul egal la celelalte drepturi fundamentale stipulate de Convenție. Cele 47 de state semnatare ale Convenției sunt și membre ale Consiliului Europei. Principiul non-discriminării se regăsește în mai multe documente ale Consiliului Europei, de exemplu în Convenția Cadru pentru Protecția Minorităților Naționale și în Convenția privind Acțiunile Împotriva Traficului de Ființe Umane. Până în anul 2000, care a marcat adoptarea a două directive europene împotriva discriminării, legislația aplicabilă în materie se referea doar la muncă și securitate socială și acoperea doar discriminarea pe bază de sex. Directiva privind Egalitatea la Angajare (2000) extinde aplicabilitatea prevederilor anti-discriminare în sfera angajării la motive care țin de vârstă, dizabilitate, religie și orientare sexuală. Directiva privind Egalitatea Rasială, adoptată în același an, conține interdicția specifică a discriminării pe motive de rasă și origine etnică în sfera angajării, bunăstării sociale (domeniu care include protecția socială, accesul la locuințe, sănătate și educație), securității sociale și accesului la bunuri și servicii.

Directiva privind Genul în Accesul la Bunuri și Servicii (Gender Goods and Services Directive, 2004) extinde discriminarea pe bază de sex la sfera bunurilor și serviciilor. În completare, Directiva privind Genul în Accesul la Securitatea Socială (Gender Social Security Directive) acoperă doar tratamentul egal în zona securității sociale, nu și în domeniile protecției sociale, educației și sănătății. Prin urmare, ultimele două directive menționate nu ajung să acopere domeniile și criteriile vizate de directivele adoptate în 2000, privind egalitatea și angajarea.

Carta Europeană a Drepturilor Fundamentale, adoptată tot în 2000, nu a avut caracter obligatoriu pentru instituțiile UE și statele membre până în 2009, la intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona. De atunci, caracterul obligatoriu privește și statele membre, dar numai dacă implementează legislația europeană. Ceea ce înseamnă că indivizii pot depune plângeri la CEDO numai dacă drepturile încălcate la nivel național se regăsesc în Carta Europeană a Drepturilor Fundamentale.

Între Carta Europeană a Drepturilor Fundamentale și cele două Directive non-discriminare (privind egalitatea și angajarea) ale UE există o diferență majoră, în termeni de aplicabilitate: Carta se aplică tuturor indivizilor rezidenți în cele 47 de state semnatare, pe când Directivele sunt aplicabile numai cetățenilor celor 28 de state membre (Agenția UE pentru Drepturi Fundamentale și Curtea Europeană a Drepturilor Omului, 2011).

2.2. Legislația națională antidiscriminare

Scopul legislației naționale antidiscriminare este să ofere tuturor indivizilor acces egal la oportunitățile din societate. România nu are o istorie în sfera egalității de tratament și nediscriminării, conceptul fiind preluat din legislația europeană și transpus ca cerință în procesul de preaderare.

Ordonanța nr. 137 din 31 august 2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, transpune în legislația românească prevederile Directivelor pentru Egalitate

Rasială și Egalitate la Angajare, apărute de asemenea în 2000. Actul protejează persoanele de orice distincție, excludere, restricție, preferință, deosebire, pe baza de rasă, etnie, naționalitate, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, handicap, vârstă, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, apartenența la o categorie defavorizată sau pe baza altor criterii care duc la restrângerea exercitării unor drepturi.

Nediscriminarea a fost inclusă în legislația în materie de azil și migrație din România, fără să fie însă prevăzute măsuri speciale sau activități care să întărească litera legii. Astfel, interdicția discriminării apare atât în **legislația privind regimul străinilor în România (OUG nr. 194/2002**, cu modificările și completările ulterioare), ca responsabilitate a instituțiilor publice și organizațiilor neguvernamentale care lucrează cu migranți, cât și în **Legea azilului (L. nr. 122/2006)**, care aliniaza criteriile pe baza cărora este interzisă discriminarea în procedura de azil la prevederile OG nr. 137/2000 republicată.

Legislația antidiscriminare face distincția între drepturile fundamentale, unde excluderea discriminării este “în special” garantată **pentru cetățeni** (ex. dreptul la securitate personală, dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile, la locuință, la sănătate, îngrijiri medicale, securitate socială, educație, acces la locuri și servicii publice etc.) și alte drepturi. În ceea ce privește recunoașterea drepturilor fundamentale ale imigranților, Constituția României protejează dreptul persoanei și nu al cetățeanului de a avea acces la justiție, dreptul la viață, la integritate fizică și psihică, libertatea individuală și siguranța, dreptul la apărare, dreptul la viață intimă și privată, inviolabilitatea domiciliului, libertatea conștiinței, libertatea de exprimare, dreptul la informații de interes public, dreptul la muncă și la învățătură, dreptul la ocrotirea sănătății, dreptul la grevă și libertatea întrunirilor (Voicu, et al., 2013). De asemenea, Constituția consfințește dreptul străinilor și apatrizilor rezidenți în România la protecția generală a persoanelor și averilor. Drepturile politice sunt legate de cetățenie și nu sunt recunoscute străinilor în România.

Conform OG nr. 137/2000 sunt considerate discriminatorii prevederile, criteriile și practicile, care sunt în aparență neutre, dar în fapt defavorizează anumite persoane pe baza criteriilor discriminatorii interzise. Același articol admite însă excepții, în funcție de legitimitatea scopului și proporționalitatea metodelor (Voicu, et al., 2014).

Altă prevedere de interes a actului privind combaterea discriminării este cea referitoare la hărțuire, definită ca comportament pe baza criteriilor listate în definiția discriminării (la care se adaugă, surprinzător, statutul de azilant sau refugiat) și care are drept efect intimidarea sau agresarea unei persoane/grup.

Discriminarea în muncă este tratată în cadrul mai multor articole (art. 6 – 9), deci Ordonanța 137/2000 protejează în mod specific egalitatea în materie de angajare și profesie, dar admite excepții, așa cum am arătat mai sus. Una dintre aceste excepții este faptul că regimul străinilor stipulează ordinea de prioritate a ocupării locurilor de muncă vacante în România. Astfel, una dintre condițiile pentru emiterea avizului de angajare de către Inspectoratul General pentru Imigrări este ca locurile de muncă respective să nu poată fi ocupate de cetățenii români sau de cetățenii europeni. Prioritatea la angajare conferită românilor și cetățenilor europeni nu este considerată de IGI o formă de discriminare, statele membre având dreptul să-și stabilească propriile criterii pentru migrația în scop de muncă, în contextul general al legislației europene.

De asemenea, refuzul acordării serviciilor publice administrative, juridice, de sănătate; refuzul de a vinde sau de a închiria terenuri sau imobile cu destinația locuință; refuzul de a acorda un credit sau de a încheia alt tip de contract (cu excepția legitimității scopului unui astfel de refuz); refuzul accesului la servicii oferite de magazine, hoteluri, baruri etc., indiferent dacă sunt proprietate publică sau privată, constituie fapte de discriminare (O.G. nr. 137/2000 republicată, art. 10).

Sub același act sunt sancționate manifestările publice împotriva unei persoane sau a unui grup de persoane care au ca efect crearea unui climat ostil, ofensator sau instigarea la ură pe motive legate de rasă, naționalitate, religie, etnie, convingeri, sex, orientare sexuală, categorie socială sau defavorizată.

Articolele selectate mai sus sunt în mod special relevante, în corelație cu percepția faptelor de discriminare semnalată de imigranți și rezultatele cercetării calitative.

2.3. Sistemul instituțional implicat în soluționarea situațiilor de discriminare. Limite de competență

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) este autoritatea administrativă aflată sub controlul Parlamentului, responsabilă de aplicarea legislației antidiscriminare, de armonizarea unor prevederi legislative care nu respectă principiul nediscriminării și de elaborarea politicilor publice în materie de nediscriminare⁷.

Atribuțiile Consiliului:

- Prevenirea și reducerea faptelor de discriminare, prin acțiuni speciale de protecție a unor grupuri vulnerabile la discriminare (campanii, programe de formare etc.);
- Medierea conflictelor datorate comiterii unor fapte de discriminare;
- Primirea petițiilor privind încălcarea principiului nediscriminării, analiza și soluționarea acestora;
- Investigarea, constatarea și sancționarea (prin avertisment sau amendă) comportamentelor discriminatorii;
- Monitorizarea cazurilor de discriminare;
- Acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării (consiliere juridică și îndrumare legată de procedură);
- Urmărirea aplicării și respectării, de către persoanele fizice și juridice, a prevederilor legale referitoare la prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare;
- Elaborarea și aplicarea politicilor antidiscriminare;
- Propune instituirea unor acțiuni afirmative pentru protecția persoanelor care se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor;
- Propune Guvernului proiecte de acte normative în domeniul antidiscriminării;
- Colaborează cu autoritățile publice competente în vederea armonizării legislației interne cu normele internaționale în materia nediscriminării.

⁷ <http://www.cncd.org.ro/>

Faptele de discriminare pot fi sesizate de persoane fizice sau juridice, sau din oficiu. Termenul în care comportamentul discriminatoriu poate fi reclamat la CNCD este de un an de la săvârșirea faptei sau de la luarea la cunoștință a săvârșirii acesteia.

Plângerile sunt soluționate prin hotărârea Colegiului Director, cu citarea părților. Petentul (persona care se consideră discriminată) trebuie să prezinte fapte care sprijină existența discriminării, iar reclamatul trebuie să dovedească că faptele nu constituie discriminare, prin orice mijloc de probă. Hotărârile sunt motivate și emise în termen de 90 de zile de la depunerea sesizării și se comunică părților în 30 de zile de la adoptare. Hotărârile Colegiului Director pot fi atacate la instanța de contencios administrativ în termen de 15 zile de la comunicare.

În teritoriu CNCD este reprezentat prin birouri regionale (Târgu Mureș și Buzău), ca structuri subordonate.

Limite de competență: CNCD nu se poate pronunța asupra caracterului discriminatoriu al legislației în vigoare prin Hotărâri ale Colegiului Director (dar poate emite recomandări în acest sens) și nici nu poate oferi reprezentare în instanță petenților. Angajații CNCD pot oferi numai consiliere asupra demersurilor în instanță.

CNCD **poate emite puncte de vedere** în legătură cu dispozițiile din cuprinsul actelor normative sau administrative care contravin principiului nediscriminării. Cu această ocazie, CNCD poate formula **recomandări adresate emitentului actului normativ, cu caracter de îndrumare, fără forță juridică obligatorie, și fără a putea sancționa contravențional**. Aceste recomandări pot fi folosite ulterior în instanță de petent, în acțiuni îndreptate împotriva autorității emitente a actului normativ.

Prin urmare, legat de plângerile pe care le primește, CNCD:

- constată faptele de discriminare care constituie contravenții și aplică în mod corespunzător sancțiunile prevăzute de lege (conform art. 20 din O.G. 137/2000 republicată);
- emite puncte de vedere și recomandări în legătură cu dispozițiile care contravin principiului nediscriminării din cuprinsul actelor normative sau administrative. Recomandările au caracter de îndrumare, neavând forță juridică obligatorie (conform art. 18 din O.G. 137/2000 republicată).

Avocatul Poporului

Instituția Avocatul Poporului este autoritatea publică independentă care apără drepturile și libertățile persoanelor fizice în relație cu instituțiile publice⁸.

Atribuțiile Avocatului Poporului:

- Primește și soluționează petiții;
- Formulează puncte de vedere, la cererea Curții Constituționale;
- Sesizează Curtea Constituțională referitor la neconstituționalitatea legilor, înainte de promulgare;
- Sesizează direct Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a legilor și ordonanțelor;

⁸ <http://www.avp.ro/>

- Seizează instanța de contencios administrativ;
- Promovează recurs în interesul legii la ICCJ în cazul problemelor de drept soluționate diferit de instanțele de judecată;
- Prezintă celor două Camere ale Parlamentului rapoarte care pot conține recomandări de modificare a legislației;
- Prezintă rapoarte președinților camerelor parlamentului sau primului ministru despre situațiile în care a constatat cazuri grave de corupție sau nerespectare a legilor.
- Oferă consultanță inițiatorilor proiectelor de legi care privesc drepturile și libertățile cetățenilor, prevăzute de Constituție și celelalte tratate internaționale la care România este parte.

Avocatul Poporului poate fi sesizat de: persoane fizice, societăți comerciale, asociații, alte persoane juridice sau din oficiu.

Limite de competență: Avocatul Poporului nu asigură reprezentarea în instanță și nu aplică sancțiuni. Instrumentele folosite în relația cu instituțiile statului sunt: sesizarea neregulilor sau actului administrativ emis ilegal, obținerea de informații suplimentare prin anchete proprii; recomandări către instituțiile publice; rapoarte către președinții celor două Camere ale Parlamentului sau primul ministru; rapoarte anuale cu recomandări de modificări legislative.

Instanțe de judecată

În situațiile de discriminare, independent de Hotărârea CNCD, persoana care se consideră discriminată poate cere în instanță despăgubiri și anularea situației create prin discriminare, în termen de 3 ani de la data săvârșirii faptei sau de la luarea la cunoștință a săvârșirii faptei. Cererea este scutită de taxa de timbru. Reclamantul va prezenta probe doveditoare ale existenței discriminării iar pârâtul va aduce dovezi că fapta de discriminare nu a existat sau că fapta reclamată nu încalcă principiul nediscriminării. Instanța poate retrage la cerere autorizația de funcționare a persoanelor juridice care au comis în mod repetat fapte de discriminare sau care, prin discriminare, au produs un prejudiciu semnificativ. Hotărârile Instanței se comunică către CNCD.

Plângerea în anulare împotriva hotărârilor emise de CNCD se introduce la instanțele de judecată, în termen de 15 zile de la data comunicării către părți. Hotărârea instanței de fond poate fi atacată la Înalta Curte de Casație și Justiție (ICCJ).

Curtea de Apel – analizează temeinicia/legalitatea hotărârilor emise de CNCD.

Înalta Curte de Casație și Justiție (ICCJ) - Sentințele civile emise de Curtea de Apel sunt supuse recursului la ICCJ, care este ultimul nivel în sistemul judiciar.

Limite de competență: instanțele nu pot anula aplicarea unor acte normative cu putere de lege pe considerentul că sunt discriminatorii și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative⁹. În consecință, prevederile O.G. 137/2000R privind

⁹ Ca urmare a Deciziei Curții Constituționale nr. 1.325 din 4 decembrie 2008 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, s-a reținut că prevederile actului normativ sunt neconstituționale în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze

prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare nu pot fi incidente ale unei spețe care privește o faptă de “discriminare legislativă”¹⁰.

“Discriminarea legislativă” nu poate fi soluționată pe cale administrativă, ci poate fi soluționată doar de Curtea Constituțională a României în urma unei excepții de neconstituționalitate sau de o instanță de judecată doar în baza Dreptului Comunitar și/sau a Convenției Europene a Drepturilor Omului.

Consiliul Național al Audiovizualului (CNA)

Este o agenție autonomă, aflată sub control parlamentar, care se ocupă în exclusivitate de programele audiovizuale. CNA emite decizii, recomandări și instrucțiuni. Printre atribuțiile CNA se numără și decizii de sancționare ale posturilor de televiziune, radio sau societăților de cablu, legate de încălcarea legislației în vigoare în domeniul audiovizual. Aceasta include conținut și remarci discriminatorii, rasiste, xenofobe etc. Sesizarea poate fi făcută inclusiv de public, folosind formularul disponibil pe site-ul instituției: <http://www.cna.ro/-Consiliul-.html>.

2.4. Jurisprudența C.N.C.D. relevantă pentru obiectul proiectului, în perioada 2008 – 2012. Criteriul de selecție: naționalitatea

Marius Antof, Luciana Lăzărescu

În ultimii ani, numărul petițiilor primite de CNCD s-a stabilizat în cadrul unui interval de 450 - 550 de petiții. Tendința activității de înregistrare a petițiilor este de ușoară creștere, trecerile de la un palier la altul, cu o diferență de 100 de petiții, se înregistrează la aproximativ 4-5 ani.

În corelație cu anii anteriori, există o serie de criterii de discriminare care înregistrează, procentual, o dinamică crescătoare. Acestea sunt: boala cronică necontagioasă, infectare cu HIV, **naționalitate**, gen, convingeri și limbă.

Tabelul 1 Analiza obiectului petițiilor adresate CNCD în intervalul 2008 – 2012

Data	Plângere/Obiect	Soluție	Soluția Instanței Judecătorești
Iunie 2012	Petentul, cetățean iranian, susține că se află în proces de divorț cu soția sa, iar aparatorul acesteia, în lucrările procesuale formulate în proces îi creează o stare de intimidare, degradare și umilire.	CNCD a admis excepția necompetenței materiale în conformitate cu prevederile O.G. 137/2000 republicată.	Definitivă prin neatacare.
Iunie 2012	Petentul susține că două dintre angajatele societății pe care o	CNCD a admis excepția lipsei	Definitivă prin neatacare.

aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

¹⁰ A se citi situații discriminatorii ce își au izvorul direct în conținutul unui text de lege.

	conduce au fost oprite și verificate de către agenții sub acoperire ai Oficiului Român pentru Imigrări.	calității procesuale a petentei în conformitate cu prevederile O.G. 137/2000 republicată.	
Iunie 2012	Petentul, cetățean străin, sesizează faptul că beneficiază de un tratament discriminatoriu prin comparație cu alți deținuți aflați într-o situație juridică similară.	CNCD a admis excepția necompetenței materiale în conformitate cu prevederile O.G. 137/2000 republicată.	Definitiva prin neatacare.
Decembrie 2012	Petentul susține că a fost reținut în mod nejustificat de angajații poliției de Frontieră de pe Aeroportul Henri Coandă.	CNCD a decis că faptele prezentate în petiție nu constituie fapte de discriminare conform O.G. 137/2000 republicată.	Definitiva prin neatacare.
Februarie 2011	Petenta sesizează tratamentul diferențiat în ceea ce privește refuzul de a răspunde la cererea de acordare a statutului de organizație neguvernamentală de utilitate publică.	CNCD a decis că faptele prezentate în petiție nu constituie fapte de discriminare conform O.G. 137/2000 republicată.	Definitiva prin neatacare.
Aprilie 2011	Petentul arată că la data de 22.11.2010, când a început campania de promovare a unei mărci de țigarete a participat la campanie, a cumpărat produsul, a trimis un SMS către numărul indicat, iar la data de 04.01.2011 a primit un telefon prin care i s-a comunicat că se află în semifinala tragerii la sorți pentru premiul cel mare, dar când s-a prezentat, i s-a cerut numărul actului de identitate. Ulterior i s-a comunicat că fiind cetățean străin nu poate participa la concurs.	CNCD, cu 5 voturi pentru și 2 împotriva, a decis că faptele prezentate în petiție nu constituie fapte de discriminare conform O.G. 137/2000 republicată.	Definitivă prin neatacare.
Aprilie 2011	Petentul arată că BRD a refuzat efectuarea unei operațiuni de schimb valutar în baza unui pașaport și permis de ședere, pe	CNCD a decis că faptele prezentate în petiție nu au fost probate conform art. 20 alin. 6 din	Definitivă prin neatacare.

	motiv că petentul nu are carte de identitate românească.	O.G. 137/2000 republicată.	
Mai 2011	Petenta sesizează modul preferențial de invitare a cetățenilor moldoveni care doresc să-si depună actele pentru redobândirea cetățeniei române.	CNCD a decis că faptele prezentate în petiție nu constituie fapte de discriminare conform O.G. 137/2000 republicată.	Definitivă prin neatacare.
Mai 2011	Petenta susține că soțul său, cetățean grec, a fost supus unor fapte de discriminare și abuz din partea apărătorului rudelor sale, în procese civile și penale aflate pe rolul instanțelor judecătorești și de către executorul judecătoresc.	CNCD a admis excepția necompetenței materiale în conformitate cu prevederile O.G. 137/2000 republicată.	Definitivă prin neatacare.
Decembrie 2011	Petentul relatează că a călătorit pe ruta aviatică Dubai-București aterizând pe Aeroportul Henri Coandă unde a fost oprit la punctul vamal sub pretextul unui control, de persoane care nu s-au legitimat. Petentul susține că înainte de controlul bagajelor a fost întrebat dacă "are ceva de dat pentru ei ca să nu mai piardă timpul cu verificarea bagajelor", dar le-a răspuns ca nu dă mită. S-au făcut verificări în legătură cu pașaportul care au durat ceva timp și i s-a pus în vedere că trebuie să i se facă un control intern pentru depistarea drogurilor. Petentul nu si-a dat acordul cu privire la acest test, timp în care reclamații de discriminare în aceeași manieră arogantă și jignitoare i-au sugerat să plătească o mică atenție și lucrurile se vor opri.	CNCD a admis excepția necompetenței materiale în conformitate cu prevederile O.G. 137/2000 republicată.	Definitivă prin neatacare.
Aprilie 2010	Petenta susține că voluntari ai asociației au fost discriminați de către Secția de poliție pe motiv de rasă și culoare a pielii.	CNCD a admis excepția necompetenței materiale în conformitate cu prevederile O.G.	Definitivă prin neatacare.

		137/2000 republicată.	
Aprilie 2010	Petentul sesizează modul preferențial de invitare a cetățenilor moldoveni care doresc să-si depună actele pentru redobândirea cetățeniei române.	CNCD a luat act de renunțarea expresă la soluționare a plângerii de către petent.	Definitiva prin neatacare.
Aprilie 2010	Petentul sesizează modul preferențial de invitare a cetățenilor moldoveni care doresc să-si depună actele pentru redobândirea cetățeniei române.	CNCD a luat act de renunțarea expresă la soluționare a plângerii de către petent.	Definitiva prin neatacare.
Iulie 2010	Petenta sesizează refuzul primirii cererii de redobândire a cetățeniei române prin mandatar, comparativ cu situația altor persoane cărora li s-au prmit cererile.	CNCD a luat act de renunțarea expresă la soluționare a plângerii de către petenta.	Definitiva prin neatacare.
Septembrie 2010	Petentul susține că cererea de redobândire a cetățeniei române a fost amânată de la soluționare fără un motiv rezonabil.	CNCD a decis că faptele prezentate în petiție nu constituie fapte de discriminare conform O.G. 137/2000 republicată.	Definitiva prin neatacare.
Septembrie 2010	Petenta arată că a expediat mai multe cereri de redobândire a cetățeniei române la Secția Consulară a Ambasadei României la Chisinau care nu au fost înderptate către Comisia pentru cetățenie.	CNCD a decis că faptele prezentate în petiție nu constituie fapte de discriminare conform O.G. 137/2000 republicată.	Definitiva prin neatacare.
Septembrie 2010	Petenții susțin că au efectuat o multitudine de demersuri pentru redobândirea cetățeniei, însă nu au obținut nicio reacție din partea organelor competente.	CNCD a decis că faptele prezentate în petiție nu constituie fapte de discriminare conform O.G. 137/2000 republicată.	Definitivă prin neatacare.
Octombrie 2010	Sesizarea petenților vizează tratamentul diferențiat în ceea ce privește soluționarea cererilor de redobândire a cetățeniei române.	CNCD a admis excepția necompetenței materiale în conformitate cu prevederile O.G.	Definitivă prin neatacare.

		137/2000 republicată.	
Octombrie 2010	Sesizarea petentului vizează demolarea abuzivă a standurilor comerciale din Centrul Comercial Dragonul Roșu, aflate în proprietatea cetățenilor chinezi. Petentul consideră că proprietarii chinezi au fost discriminați, deoarece reprezentanții Centrului le-au demolat, în special, pe cele ale cetățenilor chinezi.	CNCD a admis excepția necompetenței materiale în conformitate cu prevederile O.G. 137/2000 republicată.	Definitivă prin neatacare.
Octombrie 2010	Petenții se consideră discriminați deoarece, deși au înaintat în anul 2002 instituției competente cereri de redobândire a cetățeniei române, cereri ce au fost înregistrate în cursul anului 2003, nu au primit un răspuns nici până la formularea petiției.	CNCD a decis că faptele prezentate în petiție nu constituie fapte de discriminare conform O.G. 137/2000 republicată.	Definitivă prin neatacare.
Noiembrie 2010	Petenta susține că cererea de redobândire a cetățeniei române a fost amânată de la soluționare fără un motiv rezonabil.	CNCD a decis că faptele prezentate în petiție nu constituie fapte de discriminare conform O.G. 137/2000 republicată.	Definitivă prin neatacare.
Noiembrie 2010	Petenta susține că reclamatele de discriminare în exercitarea atribuțiilor de serviciu au avut un comportament discriminatoriu și că au folosit expresii jignitoare la adresa naționalității acesteia.	CNCD a decis că faptele prezentate în petiție nu au fost probate conform art. 20 alin. 6 din O.G. 137/2000 republicată.	Definitivă prin neatacare.
Noiembrie 2010	Petentul, cetățean italian, susține că primește în public grave insulte, cuvinte jignitoare și discriminatorii.	CNCD a decis că faptele prezentate în petiție constituie fapte de discriminare conform O.G. 137/2000 republicată și a dispus sancționarea părții reclamate cu avertisment.	Fond – Curtea de Apel București a respins acțiunea reclamantului de discriminare ca neîntemeiată. Recurs – Inalta Curte de Casație și Justiție a admis recursul formulat de recurent-reclamant și anulează hotărârea CNCD.

Noiembrie 2010	Petenții susțin că au fost discriminații prin neacordarea cetățeniei române.	CNCD a decis că faptele prezentate în petiție nu constituie fapte de discriminare conform O.G. 137/2000 republicată.	Definitivă prin neatacare.
Decembrie 2010	Petenta susține că cererea de redobândire a cetățeniei române a fost amânată de la soluționare fără un motiv rezonabil.	CNCD a decis că faptele prezentate în petiție nu constituie fapte de discriminare conform O.G. 137/2000 republicată.	Definitivă prin neatacare.
Ianuarie 2009	Petentul sesizează faptul că fiului său nu i se acordă dreptul de dobândire a cetățeniei române.	CNCD a decis că faptele prezentate în petiție nu constituie fapte de discriminare conform O.G. 137/2000 republicată.	Definitivă prin neatacare.
Februarie 2009	Petenții susțin că au fost obligați să semneze un contract care nu le-a fost tradus din limba română, nu au avut traducător și li s-a impus semnarea lui imediată pentru că altfel nu li se vor face permise de ședere.	CNCD a admis excepția necompetenței materiale în conformitate cu prevederile O.G. 137/2000 republicată.	Definitivă prin neatacare.
August 2009	Petenta arată că este cetățean moldovean și consideră că legislația românească prin incidența speței îi îngreuează dreptul de redobândire a cetățeniei române, în mod vădit discriminatoriu.	CNCD a admis excepția necompetenței materiale în conformitate cu prevederile O.G. 137/2000 republicată.	Definitivă prin neatacare.
Septembrie 2008	Petentul arată că angajații reclamatei de discriminare au avut o atitudine antisemită față de el și familia acestuia.	CNCD a decis că faptele prezentate în petiție nu au fost probate conform art. 20 alin. 6 din O.G. 137/2000 republicată.	Definitivă prin neatacare.
Noiembrie 2008	Petentul se consideră discriminat în raport cu ceilalți șefi de servicii	CNCD a luat act de renunțarea expresă la soluționare a	Definitivă prin neatacare.

	clinice cu paturi, aflați în poziție de conducere similară.	plângerii de către petent.	
Decembrie 2008	Petentul sesizează cu privire la faptul că OSIM refuză prelunigirea termenului de proprietate a mărcii.	CNCD a decis că faptele prezentate în petiție nu constituie fapte de discriminare conform O.G. 137/2000 republicată.	Definitivă prin neatacare.

Sursa: CNCD

În perioada de referință, au fost depuse la CNCD 31 de petiții de către cetățeni străini, având ca obiect discriminarea pe criteriul naționalitate. Dintre acestea, 12 s-au referit la redobândirea cetățeniei române, sesizând: fapte de discriminare pozitivă - tratament preferențial aplicat cetățenilor Republicii Moldova (3 petiții); neluarea în considerare/amânarea nejustificată a soluționării cererilor de redobândire a cetățeniei române de către autorități (7 plângeri) și tratamentul diferențiat aplicat la soluționarea cererilor de redobândire a cetățeniei române (2 petiții). Alte trei plângeri au avut ca obiect: situații de discriminare din partea diverselor instituții din cadrul Ministerului de Interne - Poliția de Frontieră, Poliția, Inspectoratul General pentru Imigrări (4 petiții); limbaj și comportamente jignitoare manifestate în public sau la serviciu (3 petiții); discriminare prin neacordarea cetățeniei române (2 plângeri) etc..

Remarcăm de asemenea că a existat o plângere legată de comportamentul discriminatoriu al unei bănci, care a refuzat să efectueze un schimb valutar pentru un cetățean străin pe motiv că nu are act de identitate românesc.

Soluțiile date de CNCD au fost în 14 cazuri că situațiile prezentate de petenți nu constituie fapte de discriminare, conform OG. 137/2000, republicată, iar în 10 cazuri a decis că faptele prezentate nu sunt de competența instituției. În celelalte cazuri, fie plângerile au fost retrase, fie probele au fost insuficiente pentru decizia CNCD. Într-un singur caz a fost dată o soluție administrativă pozitivă, sancționată cu avertisment, dar aceasta a fost anulată prin recurs în instanțele de judecată.

Capitolul 3. Sintează din literatura despre discriminarea migrantilor

3.1. Sintează din literatura internațională despre discriminarea migrantilor. Repere pentru analiză

3.1.1. Acte motivate rasial și religios

Luciana Lăzărescu, Andra Panait

Rapoartele ENAR¹¹ (Nwabuzo, 2015) și FRA¹² (2013) atenționează asupra creșterii infracțiunilor motivate rasial și religios. Se crede că sunt mai multe explicații pentru exacerbarea sentimentelor negative ale populației: cauza principală este considerată a fi criza financiară, care a determinat o creștere a sentimentelor în unele țări ale Uniunii (ex. creșterea anti-semitismului în Ungaria și a xenofobiei în Grecia). O altă cauză ar fi discursul instigator la ură al politicienilor și partidelor aflate la putere. Datele arată că aproximativ 48% dintre infracțiunile motivate rasial sunt săvârșite de susținători ai partidelor sau grupărilor de extremă dreaptă, pe când afilierea politică a peste 49% dintre instigatori nu este cunoscută. De asemenea, discursurile instigatoare la ură ale politicienilor nu fac altceva decât să creeze un climat în care infracțiunile și violența motivate rasial, etnic sau religios sunt legitime.

În 2013, în mai multe țări europene, printre care Austria, Bulgaria, Cehia, Franța și Grecia, s-a constatat un sprijin public în creștere față de partidele politice cu programe anti-imigrație, xenofobe și rasiste. Recomandările UE vizează retragerea finanțării publice pentru partidele politice ale căror programe incită la ură. De asemenea, politicienii trebuie anchetați și amendați pentru declarațiile publice din același registru instigator la ură.

Raportul ENAR 2013 – 2014 (Nwabuzo, 2015) a subliniat existența a 4 grupuri supuse în mod constant infracțiunilor motivate rasial:

1. Populația de origine africană și europenii de culoare (prezenți în special în Marea Britanie și Partea Vestică a Europei);
2. Populația romă, prezentă mai ales în țările Europei de Est – Bulgaria (10,33%), Slovacia (9,17%), România (8,32%), Ungaria (7,05%);
3. Populația de origine asiatică prezentă în Cipru (7%), Suedia (5%) și Anglia (4,5%);
4. Populația musulmană – se estimează că aprox. 6% din populația UE este musulmană. În Bulgaria aproximativ 14% din populație este musulmană, dar procente semnificative trăiesc și în Franța, Benelux, Germania, Suedia și Spania (între 4 – 6%).

În ciuda unei lipse acute de date despre infracțiunile motivate de rasă (aceste date sunt colectate de numai 1/3 dintre statele membre), organizațiile membre ENAR au raportat o creștere a incidenței acestora de-a lungul ultimilor ani. Cele mai violente acțiuni au fost săvârșite asupra persoanelor de origine asiatică și africană. De asemenea, au fost raportate mai multe infracțiuni anti-semite (în Germania, Suedia etc.), o creștere a infracțiunilor care țintesc populația musulmană și populația romă.

¹¹ European Network Against Racism

¹² European Union Agency for Fundamental Rights

În câteva state membre a fost raportată o legătură directă între incitarea la ură și violența din discursurile publice ale politicianilor și faptele comise de indivizi, motivate rasial. În unele state membre, precum Grecia, s-a dovedit că poliția comite ea însăși infracțiuni motivate rasial. Rasismul instituțional și structural are o contribuție majoră la creșterea numărului de infracțiuni motivate rasial prin părtinire și prin lipsa de reacție la infracțiunile deja comise.

Raportul a evidențiat incapacitatea multor state membre de a ancheta cazurile de infracțiuni motivate rasial. Organizațiile societății civile încearcă să țină o evidență, dar resursele și expertiza lor sunt limitate. Cu toate acestea, ele sunt deseori puntea de legătură între victimă/comunitate și poliție și, de asemenea, ajung să depună mărturie în instanță.

Suportul acordat victimelor infracțiunilor motivate rasial este limitat. Dintre statele incluse în studiu, numai 14 oferă victimelor interpret și servicii gratuite de traducere, 15 oferă informații despre drepturi, 13 despre asistența juridică, 12 oferă informații despre procedura de depunere a plângerilor și mijloacele de protecție și doar 9 oferă informații despre servicii de asistență (Nwabuzo, 2015).

3.1.2. Locuire

Valentina Dimulescu, Adriana Iordache

Discriminarea în ceea ce privește accesul la o locuință poate fi definită ca fiind „un comportament, practică sau politică în sectorul privat sau public care în mod (in)direct sau sistematic aduce un prejudiciu unui membru al unui grup social dezavantajat prin îngrădirea accesului sau folosirea unei locuințe într-o manieră echitabilă” (Novac, et al., 2002, p. 1).

În contrast cu ceea ce este disponibil în Europa, literatura de specialitate în acest domeniu este mai dezvoltată în regiunea nord-americană, iar studii cantitative, calitative și experimentale în acest sens s-au realizat cu predilecție în Statele Unite ale Americii. Literatura americană tratează mai degrabă discriminarea rasială față de minoritatea afro-americană, urmată de cea hispanică și asiatică. Concluzia generală este aceea că o serie de practici private (din ce în ce mai subtile precum ghidarea chiriașilor către o anumită zonă, refuzul de a acorda ipotecă sau asigurare, evaluări exagerat negative), dar și politici publice promovate de unele agenții guvernamentale în sectorul locuirii au avut drept consecință creșterea gradului de segregare între principalele grupuri etnice din Statele Unite, încă de la începutul secolului al XX-lea (Squires, 2007, p. 204-207).

Inegalitatea în ceea ce privește locuirea are implicații mai adânci pentru individ, deoarece de localizare depind calitatea serviciilor medicale, educaționale, de transport, găsirea și menținerea unui loc de muncă și alte beneficii socio-economice (Squires, 2007, p. 207). Aceeași concluzie reiese și din alte contexte culturale și geografice, precum Marea Britanie: “[I]locuirea afectează sănătatea persoanei, accesul la un loc de muncă, interacțiunile sociale și relațiile cu vecinii” (Scullion și Morris, 2009, p. 33). Împărțirea spațiului de locuit între mai multe persoane și cazurile în care cazarea este oferită de angajator sunt situații care expun migranții la condiții improprii de locuit și la dependența de locul de muncă, deci de angajator.

Cercetările legate de felul în care este percepută discriminarea indică faptul că africanii/ afro-americanii sunt cei care percep pe parcursul vieții lor un nivel mai ridicat de discriminare decât alte

grupuri atât în ceea ce privește discriminarea informală, cât și discriminarea instituțională¹³ (Hunt, et al., 2007, p. 273). În acest sens, conform unui studiu despre imigranții jamaicani, somalezi și polonezi în Canada, grupul somalez, urmat de cel jamaican, a raportat că percepe un nivel mai înalt de discriminare atât la nivel personal, cât și de grup, comparativ cu grupul polonezilor în ceea ce privește accesul la locuire (Dion, 2001, p. 535). La fel, un studiu din 2012, *Active Inclusion of Immigrants in Poland* (Duszczuk și Góra, 2012) a confirmat faptul că proprietarii polonezi stabilesc condiții mai dure pentru străini decât pentru polonezi. Principalele grupuri vizate sunt africanii, asiaticii, dar uneori și ucrainenii.

Situația este asemănătoare în Franța, fapt exemplificat printr-o analiză recentă ce folosea datele disponibile între 2001 - 2006 în ceea ce privește timpul necesar obținerii unei locuințe sociale, având în vedere diferențele dintre gospodăriile europene (capul familiei născut în Franța sau într-o altă țară europeană) și non-europene (capul familiei născut într-o țară non-europeană, în special africană, asiatică sau în Turcia). Astfel, există diferențe semnificative în funcție de originile europene sau non-europene ale capilor de familie: 51% dintre gospodăriile europene au obținut o locuință, comparativ cu doar 27% dintre cele non-europene, iar 60% dintre cele europene au obținut locuința în primele șase luni de la depunerea cererii, în contrast cu 40% dintre cele non-europene (Bonnal, Boumahdi și Favard, 2014, p. 18).

Chiar și analizele recente care s-au concentrat pe piața privată, mai precis pe comportamentul agenților imobiliari și felul în care aceștia folosesc metode subtile de discriminare pentru a descuraja sau exclude o categorie rasială sau etnică, au indicat faptul că afro-americanilor li se prezintă cu 30% mai puține apartamente, pe când hispanicilor cu 10% mai puține (Zhao, 2005, p. 145-146). De asemenea, folosind metoda testării corespondenței s-a concluzionat că indivizii cu nume arabe tind să primească un răspuns negativ, pe când cei cu nume afro-americane tind să nu primească vreun răspuns de la un potențial proprietar (Carpusor și Loges, 2006 citat în Hanson, Hawley și Taylor, 2011, p. 4). O investigație mai detaliată realizată în Statele Unite cu referire la diferențele de limbaj, lungime a corespondenței și timpul necesar unui răspuns prin poșta electronică între proprietari și chiriași (atât cu nume caucaziene, cât și afro-americane) a avut aceeași concluzie: proprietarii se arată mai binevoitori față de potențiali chiriași albi, în sensul că răspunsul este dat mai rapid și este mai lung, iar limbajul pozitiv. Acest rezultat a fost explicat prin prisma faptului că în Statele Unite discriminarea în funcție de rasă în domeniul locuirii este interzisă prin lege (*Fair Housing Act*), proprietarii tinzând să fie mai responsivi și încurajatori față de potențiali chiriași caucazieni decât să îi discrimineze direct pe cei cu nume afro-americane (Hanson, Hawley și Taylor, 2011, p. 16-18).

Studiile care s-au axat pe proprietari au indicat faptul că cei care nu locuiesc în aceeași clădire cu chiriașul și care dețin mai multe proprietăți tind să accepte mai ușor imigranți decât cei care sunt în imediata proximitate și care dețin una sau câteva proprietăți. De asemenea, profilul acestui tip de proprietar se regăsește mai des în procesele având drept obiect discriminarea în privința locuirii sau hărțuirea (Novac, et al., 2002, p. 2).

¹³ În accepțiunea lui Hunt et. al, discriminarea „de zi cu zi” se referă la practici uzuale de discriminare resimțite în contexte mai degrabă informale, iar discriminarea instituțională, intitulată „majoră” de către autori, înseamnă un tratament inechitabil în contexte formale, instituționale precum locul de muncă, căutarea unei locuințe sau interacțiunea cu poliția.

În concluzie, literatura vizavi de acest subiect indică faptul că cei care provin din țări în curs de dezvoltare și care prezintă trăsături fizice distinctive tind să fie, dacă nu discriminați în mod direct, descurajați prin practici subtile de respingere, mai ales pe piața imobiliară privată. Aceste practici tind să fie adoptate ca răspuns la legislația anti-discriminare, care protejează minoritarul/ imigrantul, fapt ce atrage atenția asupra faptului că existența unei norme sau sancțiuni s-ar putea să nu aibă în totalitate efectul scontat. Dezavantajarea imigranților din regiunile mai puțin dezvoltate s-a putut observa și în cazul acordării locuințelor sociale în Franța, fapt care, totuși, poate fi explicat prin prisma mai multor factori obiectivi, precum parametrii cererii depuse (familii non-europene mai numeroase, necesitatea unui spațiu mai mare, etc.) sau oferta slabă pe piața de locuințe. Din acest punct de vedere, mai multe investigații longitudinale în țări europene diferite sunt necesare, mai ales în condițiile în care aflulxul imigranților cu venituri reduse ar putea crește în viitor.

3.1.3. Sănătate

Luciana Lăzărescu, Andra Panait

Lucrarea *Inequalities and Multiple Discrimination in Access to Healthcare in Austria* (Kraler, 2014) explorează sistemul austriac de sănătate, barierele în accesul diferitelor grupuri la risc la servicii medicale și inegalitățile generate de tipul, structura și funcționarea sistemului. Principalele provocări cărora trebuie să le răspundă serviciile medicale sunt: îmbătrânirea populației, diversitatea culturală și accesul egal pentru persoanele cu dizabilități.

Deși autorii raportului nu au putut identifica politici publice destinate imigranților, există mai multe proiecte derulate de spitale care se adresează nevoilor pacienților nevorbitori de germană, dar aceste inițiative nu sunt extinse la nivelul întregului sistem. Un exemplu este proiectul Migrant Friendly Hospital, implementat în Viena și alte 11 spitale din țări europene, care include servicii de traducere, cursuri despre sarcină și naștere în limbile principalelor grupuri de migranți din Viena și pregătire interculturală pentru membrii personalului. De asemenea, au fost distribuite dicționare personalului medical. Lista competențelor lingvistice ale angajaților spitalului a fost postată pe rețeaua Intranet, pentru identificarea cu ușurință a persoanelor resursă din unitățile medicale.

Pentru a evidenția inegalitățile și diferențele în sistemul de sănătate autorii au folosit datele Austrian Health Survey, care permite analiza în funcție de cetățenie și țara de naștere. Analiza datelor existente a relevat paternuri diferite atât în ceea ce privește starea de sănătate, cât și accesul la îngrijiri medicale al populației, în funcție de vârstă, gen și istoricul de migrație. În special femeile migrante se confruntă cu riscuri mai mari de sănătate, deși odată cu înaintarea în vârstă întregul grup de migranți devine vulnerabil. Atât femeile, cât și bărbații migranți sunt mai predispuși să adopte comportamente de risc pentru sănătate, cum ar fi fumatul și să manifeste boli ale sistemului musculoscheletal, limitarea mobilității și ulcer. Bărbații migranți vârstnici sunt afectați mai des decât populația majoritară de afecțiuni cronice, în opinia autorilor acestea fiind efectele muncii fizice solicitante pe care au prestat-o ca *guest workers*. La rândul lor, femeile migrante în vârstă sunt mai expuse infarctului miocardic și accidentelor vasculare, diabetului, obezității și depresiei. Analiza datelor Austrian Health Survey 2006 – 2007 a arătat de altfel că migranții se adresează în mult mai mică măsură serviciilor medicale (în special stomatologice și ginecologice) decât populația nativă.

Studiul *Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare* (FRA, 2013) atrage atenția asupra principalilor determinanți ai inegalităților din sistemele de sănătate a cinci state membre (Austria, Italia, Cehia, Suedia și Portugalia). Pe lângă alți factori, inegalitățile sunt generate și de discriminarea în relația cu serviciile de sănătate. În țările europene, principala problemă legată de evaluarea discriminării în accesul la servicii medicale este lipsa datelor cantitative colectate pe criteriul naționalității sau țării de naștere. Grupul etnic este și mai rar inclus în indicatorii colectați. Acest lucru determină imposibilitatea creării unui eșantion adecvat pentru studiul discriminării migranților.

Pentru a evidenția *gradul de accesare a serviciilor medicale de către migranți*, au fost folosite datele EU-SILC. Rezultatele arată diferențe semnificative între țări, dar numărul persoanelor cu nevoi medicale neacoperite este mai mare în grupul celor născuți în străinătate comparativ cu nativii.

Sursa de date pentru *discriminarea percepută în relația cu serviciile medicale* a fost EU-MIDIS. Analiza datelor a arătat că discriminarea percepută de respondenți (migranți și persoane aparținând grupurilor etnice) în domeniul sănătății este mai redusă decât discriminarea percepută în alte sfere ale vieții. Grupurile care se percep cel mai discriminate în accesul la servicii medicale sunt: nord africanii în Italia (25%), africanii în Malta (17%), brazilienii în Portugalia (15%) și somalezii în Finlanda (14%).

Barierile în accesul la serviciile medicale au fost alte aspecte evaluate de raport, deoarece unele sunt legate de discriminarea indirectă. Cele mai frecvent semnalate de migranți au fost *limba și dificultățile de comunicare*. Barierele de comunicare datorate necunoașterii limbii afectează mai ales migranții nou veniți, femeile casnice și persoanele vârstnice. Comunicarea în relația cu personalul medical este esențială pentru diagnosticul corect al afecțiunii și înțelegerea tratamentului de către pacientul migrant. Prin urmare, afectează starea de sănătate a acestuia. Studiul recomandă servicii de traducere prin telefon, de tipul helpline, pentru personalul medical. Lipsa de informații despre serviciile de sănătate și drepturile pacienților sunt alte bariere majore pentru migranți. Oferirea de informații specifice privind sistemul național de sănătate prin centre de informare ale ONGurilor, dar și prin ghișeele birourilor de imigrări sunt posibile soluții pentru depășirea acestei probleme.

Lipsa banilor pentru plata serviciilor medicale sau contribuțiilor la asigurări, condițiile de muncă și responsabilitățile familiale, alături de barierele culturale sunt alte aspecte care afectează accesul migranților la sistemul de sănătate. Uneori aceștia sunt atât de copleșiți, încât pur și simplu nu au timp să meargă la doctor.

Aceste obstacole au consecințe diferite la nivelul grupurilor de migranți. Multe dintre ele sunt legate de discriminarea indirectă, prin practici aparent neutre care situează un grup de persoane cu origine etnică sau rasă diferită în poziții dezavantajate. De asemenea, același tratament aplicat persoanelor cu nevoi diferite poate duce la defavorizarea migranților, în special a femeilor și vârstnicilor.

În lucrarea *Immigrants and health care. Sources of vulnerability* (Derose, Escarce și Lurie, 2007), autorii trec în revistă factorii care influențează accesul imigranților la sistemul de sănătate american. Concluziile au fost că, deși există variații semnificative între grupurile de imigranți, în general aceștia sunt mai puțin acoperiți de sistemul asigurărilor de sănătate, folosesc mai puțin serviciile medicale și beneficiază de servicii mai proaste decât populația majoritară. Jumătate din imigranții din America nu au asigurări de sănătate, comparativ cu 15 – 20% dintre nativi și imigranții naturalizați.

În concluzie, studiile la care ne-am referit evidențiază faptul că imigranții se simt mai puțin discriminați în accesul la servicii medicale decât în alte sfere ale vieții sociale. În ciuda percepțiilor, starea de sănătate a migranților pare să fie în general mai proastă decât a populației native și gradul de accesare a serviciilor medicale de către aceștia, mai mic. De asemenea, au fost subliniate o serie de bariere care restricționează uzul serviciilor medicale de către imigranți, cum ar fi limba, veniturile reduse, necunoașterea drepturilor și neînțelegerea sistemelor naționale de sănătate etc. Aceste obstacole se pot constitui în surse ale discriminării indirecte, iar abordarea lor în politicile și practicile naționale este în egală măsură importantă pentru reducerea inegalităților de acces la serviciile medicale între diferite grupuri de populație. Totuși, concluziile sunt invariabil limitate de lipsa datelor necesare pentru evaluarea discriminării imigranților în sistemele naționale de sănătate.

3.1.4. Educație

Valentina Dimulescu, Adriana Iordache

Discriminarea imigranților în mediul universitar

Fenomenul educației internaționale a luat amploare în ultimele decenii, iar numărul și diversitatea studenților străini a crescut mai ales în țările dezvoltate. Literatura în ceea ce privește studenții internaționali a înflorit în Statele Unite începând cu anii '50 și s-a axat mai mult pe problemele de adaptare la noul mediu academic, factorii care contribuie la aceste situații și strategiile acestora de a se integra din punct de vedere socio-cultural și psihologic.

Într-o analiză a cercetărilor disponibile în acest domeniu, Araujo (2011) arată că tema discriminării percepute de către studenții străini în campusurile americane este tratată ca unul dintre factorii care îngreunează această adaptare pe lângă alte variabile, precum: cunoașterea limbii engleze; susținerea din partea familiei, colegilor și a universității; durata șederii; stabilirea unor relații sociale cu nativii și dorul de casă. De cele mai multe ori problematica discriminării este corelată cu etnia sau țara de origine. De-a lungul timpului, studii realizate în diverse țări (Statele Unite, Germania, Marea Britanie și Australia) au ajuns la concluzii similare: studenții internaționali, în special africanii, urmați de asiatici și sud-americani, în contrast cu cei din oricare țară europeană, tind să perceapă mai pregnant atitudinile și gesturile majorității drept discriminatorii și/ sau cauzate de prejudecăți. De asemenea, explicațiile sunt asemănătoare, întrucât printre cei mai importanți factori determinanți ai acestei percepții, în afară de etnie și rasă, se numără problemele legate de înțelegerea și folosirea limbii țării gazdă, adaptarea lentă la noi metode de predare, intransigența profesorilor și a personalului administrativ, durata șederii, vârsta, genul, dar și distanța culturală dintre studenții vestici, văzuți drept individualiști și cei care provin din medii socio-culturale care pun accentul pe comunitate, familie și interdependență (Sodowsky și Plake, 1992 citat în Araujo, 2011, p. 5; Li și Kaye, 1998, pp. 44-45; Ancies, Sedlacek și Mohr, 2000 citat în Poyrazli și Lopez, 2007, pp. 266-275; Lee și Rice, 2007, p. 393; Constantine, et al., 2005 citat în Araujo, 2011, p. 5; Akhtar și Kroner-Herwig, 2015, pp. 13-14). Spre deosebire de ipoteza general acceptată în literatură conform căreia șederea îndelungată în țara gazdă diminuează șocul cultural, studii recente realizate în Statele Unite și Germania au indicat faptul că cei care rezidă mai mult timp în țara gazdă percep un nivel mai înalt de discriminare, tratament inegal și chiar respingere din cauza diferențelor culturale. O explicație constă în faptul că o ședere mai lungă înseamnă și o înțelegere mai bună a limbii și culturii și, astfel, a situațiilor, atitudinilor și expresiilor ce ar putea fi

considerate drept discriminatorii (Poyrazli și Lopez, 2007, p. 272; Akhtar și Kroner-Herwig, 2015, pp. 14-15).

Toate aceste studii au subliniat faptul că dificultățile întâmpinate de către studenții internaționali conduc către sentimente precum singurătate, izolare, depresie și dor de casă, iar acestea afectează percepția discriminării, integrarea socială și performanța academică. În plus, se arată faptul că unele grupuri de studenți sunt mai vulnerabile decât altele, în special cele care provin din regiuni în curs de dezvoltare precum Africa, Asia și America Latină, dar și studenții mai tineri și de gen feminin.

Un aspect important de luat în calcul, dar puțin tratat în literatura de specialitate este faptul că obiectul de analiză este în principal studentul străin, mai precis percepțiile și experiențele acestuia în noul context cultural, sugerând astfel ideea că studentul este principalul responsabil de propria sa adaptare și integrare (Bevis, 2002 citat în Lee și Rice, 2007, pp. 387-388). Prin urmare, analizele care implică personalul academic și administrativ sunt mai puțin numeroase și detaliate, iar cele care există indică faptul că aceștia nu sunt la curent sau nu sunt empatici față de problemele (lingvistice, sociale, economice) sau starea emoțională a studentului, considerând izolarea, apatia, gândirea necritică și implicarea scăzută drept o lipsă de responsabilitate față de studii sau chiar incompetență, rezultatul fiind marginalizarea acestora (Lee și Rice, 2007, pp. 387-388; Robertson, et al., 2000, pp. 97-101). Pe de altă parte, studenții, mai ales cei care nu cunosc bine limba țării gazdă și care nu se pot exprima nici în clasă, nici față de personalul administrativ consideră că profesorii și personalul nu sunt interesați sau nu doresc să le întâmpine nevoile, deși ei doresc să se integreze (Robertson, et al., 2000, pp. 94-97; Lee și Rice, 2007, pp. 397-398). În consecință, prejudecățile personalului universității, izolarea studenților străini și lipsa de comunicare eficientă între cele două grupuri pot duce la situații în care aceștia din urmă sunt efectiv discriminați atât în clasă, cât și în campus.

Lee și Rice (2007) au studiat manifestarea în mediul universitar american a așa numitului neo-rasism¹⁴ sau discriminarea în funcție de cultura unui grup etnic sau originea unui individ și nu în funcție de trăsăturile fizice. Analiza a indicat faptul că studenții străini caucazieni, spre deosebire de cei din Africa, Asia și America Latină, nu au raportat vreo experiență discriminatorie, nici în ceea ce privește rasa, nici în ceea ce privește cultura. Africanii, asiaticii și sud-americanii s-au confruntat cu situații care se încadrează în definiția neo-rasismului: insulte, generalizări sau comentarii negative din partea profesorilor și/ sau a oamenilor cu care au interacționat la adresa culturii lor, hărțuire sexuală din partea profesorilor, atacuri fizice și sentimentul de disconfort cauzat de atitudinea celor din jur nu numai în clasă și în campus, ci și în afara acestuia. Lipsa explicațiilor clare cu privire la regulile și deciziile administrative din cadrul universității și lipsa de încredere față de serviciile de asistență au exacerbât sentimentul de izolare printre studenți.

Discriminarea imigranților pe parcursul traseului vocațional

În ceea ce privește puținele studii referitoare la discriminarea în funcție de originea etnică și chiar sex în domeniul educației vocaționale, amintim cercetarea întreprinsă la nivel național de către Helland și

¹⁴ Noțiunea de „neo-rasism” a apărut în anii '80 și a fost definită de către Etienne Balibar drept „rasism fără rasă”. Mai precis, în contrast cu rasismul tradițional, neo-rasismul nu pune accentul pe „natură” (trăsăturile biologice moștenite ca urmare a nașterii într-un anumit grup etnic), ci pe diferențele culturale prezentate ca fiind incompatibile, justificând astfel atitudini naționaliste și exclusioniste în special față de grupurile care provin din fostele colonii europene (Balibar și Wallerstein, 1992, p. 17-27).

Storen (2006) despre diferențele dintre etnicii norvegieni și imigranți (grupuri minoritare) vizavi de probabilitatea obținerii unei ucenicii sau a unui stagiu în cadrul ciclului de învățământ secundar superior¹⁵.

Analiza a indicat faptul că în Norvegia există tendința de a respinge candidatul imigrant, dar mai ales pe cel care este de sex feminin, care are note slabe și locuiește în capitala țării. Deși în Oslo se înregistrează o atitudine mai pozitivă față de imigranți decât în restul țării datorită contactului direct cu aceștia, totodată grupurile minoritare sunt numeroase și sunt concentrate în anumite locuri din oraș. Astfel, din cauza segregării etnice în școli, nivelul de cunoaștere al limbii norvegiene poate fi deficitar, iar notele depind de buna stăpânire a limbii (Helland și Storen, 2006, p. 344). Calitatea notelor este mult mai importantă în obținerea unei ucenicii pentru un minoritar decât pentru cel/ cea care aparține majorității. Cu toate acestea, chiar dacă profilurile candidaților sunt similare, inclusiv în ceea ce privește notele, există o preferință pentru bărbații albi de etnie norvegiană, autorii înclinând să creadă că există o formă de discriminare (Helland și Storen, 2006, p. 345-349).

Cea mai mare parte a celor care aparțin unor asemenea grupuri se află în Oslo, fapt ce poate duce la ceea ce se numește „discriminare nepărtinitoare” sau respingerea de către un angajator a unui candidat sau reticenta de a angaja peste un anumit număr de indivizi care aparțin unei minorități din cauza anticipării reacțiilor discriminatorii a celor din jur, mai ales a potențialilor clienți (Lodding, 2001 citat în Helland și Storen, 2006, p. 345). Prin urmare, în acest caz, nu doar calitatea educației vocaționale sau diferențele dintre sectoarele vocaționale (masculinizate sau feminizate), ci și contextul imigraționist (numărul candidaților minoritari, gradul de cunoaștere al limbii, heterogenitatea cartierului în care locuiește acest candidat, localitatea din care provine, capitalul relațional personal, dar și al părinților și chiar și notele obținute) contribuie la succesul integrării pe piața muncii – principalul scop al acestui tip de învățământ.

În concluzie, literatura referitoare la discriminarea în educația universitară și vocațională indică faptul că cele mai vulnerabile grupuri de studenți internaționali aflați la studii în regiunile nord-americe și europene sunt cei care aparțin unor etnii ce prezintă trăsături fizice distinctive și care provin din contexte educaționale și culturale care le pot îngreuna procesul de adaptare academică și socială. În majoritatea studiilor, o slabă stăpânire a limbii țării gazdă este indicată drept principalul obstacol în calea integrării acestor studenți. O atenție deosebită ar trebui să fie dată atât cursurilor pregătitoare de limbă, cât și sensibilizării profesorilor și a personalului administrativ față de necesitățile acestor studenți.

3.1.5. Muncă

Luciana Lăzărescu, Andra Panait

Discriminarea imigranților pe piața muncii – sinteza rezultatelor cercetărilor europene

În termeni de imagine a populației majoritare europene despre imigranți, aceștia sunt văzuți în general ca având dificultăți de comunicare în limba țării de destinație, un nivel educațional scăzut și calificare

¹⁵ În Norvegia, cei care urmează cursuri vocaționale doar în cadrul școlii fără să fi beneficiat de o ucenicie sunt expuși unui risc mai mare de a nu absolvi examenele finale și de a nu își găsi un loc de muncă.

mai slabă decât nativii. Dar chiar și atunci când persoana respectivă stăpânește foarte bine limba, are studii superioare și un nivel ridicat de deprinderi, apar diferențe comparativ cu populația majoritară. În Europa, cele mai multe plângeri referitoare la discriminare au vizat procesele de recrutare și selecție. S-a observat că la contactul față în față din timpul interviului, probabilitatea de a discrimina scade. Dar diferențele nu se limitează la participarea pe piața muncii, ci apar și la condițiile de angajare (durată a contractului, salariu, program de lucru etc.).

S-a dovedit că imigranții au într-o mai mare măsură decât nativii contracte de muncă încheiate pe perioadă determinată (pe termen scurt). În țări ca Suedia, Belgia și Franța, ei riscă să rămână pe poziții nesigure pentru o lungă perioadă de timp, chiar permanent. Salariul este un alt element care generează inegalitate. Cercetările din Franța, Olanda și Anglia, au indicat o diferență în nivelul salariului mediu brut în favoarea angajaților nativi. De asemenea, ocuparea unor posturi sub nivelul calificării este mult mai frecventă în cazul imigranților și minorităților etnice decât în cazul populației majoritare. Mai mult, mobilitatea profesională ascendentă este foarte scăzută, așa că un imigrant care a acceptat un post sub calificarea sa va ajunge foarte greu să promoveze sau să se angajeze pe un post mai bun.

Studiile au demonstrat că în majoritatea țărilor europene imigranții și minoritățile etnice sunt în general concentrați în locuri de muncă slab valorizate social, cu șanse mici de avansare sau mobilitate profesională scăzută, în anumite sectoare ale industriei (construcții, manufactură), în servicii (domestice, curățenie, îngrijire, catering) și în sectoare supuse fluctuațiilor sezoniere (agricultură, turism).

Pentru imigranți rata șomajului este semnificativ mai mare decât a populației native. Deși majoritatea statelor membre nu înregistrează cetățenia sau originea etnică în statisticile oficiale, o parte dintre ele raportează șomajul în rândul cetățenilor din afara UE și rata șomajului în rândul cetățenilor statelor membre. În cazul migranților, o altă problemă este faptul că pe piața muncii etnia cumulează cu genul. S-a observat o stratificare în funcție de gen a oportunităților de angajare. Astfel, bărbații nativi sunt cei mai favorizați, iar femeile imigrante cele mai defavorizate (Kraal, et al., 2008).

Deși discriminarea poate explica în parte excluderea de pe piața muncii, termenul are o încărcătură negativă și trebuie folosit cu precauție. Pe de-o parte angajatorii nu vor să fie acuzați de discriminare, iar pe de alta persoanele discriminate evită în general să vorbească despre experiențele lor în acești termeni. Discriminarea reprezintă o etichetă, iar faptul de a fi discriminat poate sublinia vulnerabilitatea victimei, care preferă uneori să tacă.

Un studiu făcut în Bulgaria în 2007, a arătat că 8 din 10 persoane care desfășoară activități independente nu ar angaja cetățeni străini, chiar dacă e vorba de ocupații pentru care se înregistrează deficit de personal (Duszczuk și Góra, 2012).

Studiul *Discrimination, work and health in immigrant populations in Spain* (Agudelo-Suárez, et al., 2009) a urmărit percepția discriminării și relația între discriminarea la locul de muncă și sănătatea imigranților din Spania. Participanții au raportat situații de discriminare în muncă, de la nivelul ocupațional scăzut al posturilor la care au avut acces și concentrarea acestora în câteva sectoare economice (construcții, muncă domestică, servicii hoteliere), la condiții precare de muncă, insecuritatea locului de muncă, salarii mici, lipsa beneficiilor sociale și exploatare. Dificultățile în accesul la un loc de muncă mai bun și mobilitatea profesională redusă au fost alte probleme semnalate în cercetare. De asemenea, limba și originea etnică reprezintă bariere importante în accesul la un loc

de muncă. S-a observat o segmentare a pieței muncii, printr-o diviziune socială pronunțată între imigranți și nativii spanioli.

Deși în general migranții se regăsesc în meseriile “murdare, periculoase și degradante”¹⁶, în raportul Confederației Industriilor Britanice, intitulat *A study of migrant workers in Peterborough* (Scullion și Morris, 2009) situația prezentată e mult mai complexă. Există cerere într-o arie diversă de meserii, dar lipsa recunoașterii calificărilor din țările de origine și a auditării deprinderilor (skills audit), dar și imposibilitatea optării pentru trasee vocaționale alternative contribuie la blocarea migranților în posturi sub calificările lor și nedorite de populația locală. O altă problemă identificată de autorii raportului este lipsa reglementărilor în anumite sectoare (ex. munca domestică), care lasă loc abuzului și exploatarei din partea agențiilor și angajatorilor. De asemenea, studiul a evidențiat o participare scăzută a lucrătorilor migranți în sindicate. În condițiile unor slujbe care implică lucrul peste program, salarii mici și muncă în schimburi, migranții nu mai au timp și resurse să se integreze în societate, iar în acest caz segmentarea pieței muncii atrage după sine izolarea și marginalizarea socială. Cu alte cuvinte, în anumite condiții munca poate fi un obstacol în calea coeziunii sociale și a integrării migranților.

În găsirea locurilor de muncă cele mai eficiente sunt rețelele personale (familii, prieteni, cunoștințe). La rândul lor, angajatorii britanici preferă să lucreze cu imigranți pentru că ei fac munci pe care localnicii nu le-ar face și acceptă să lucreze peste program.

Într-un studiu din 2012 al Asociației pentru Intervenții Legale din Polonia (Witold, 2012), referitor la dificultățile pe care le-au avut migranții pe piața muncii, majoritatea persoanelor intervievate erau convinse că polonezii angajați pe posturi similare erau mai bine plătiți. În urma cercetării au fost evidențiate și alte tipuri de „fraude” ale angajatorilor la adresa lucrătorilor imigranți: necalcularea la salariu a unor ore lucrate, timp de lucru prea mare, reducerea salariului ca urmare a unor pierderi imputate angajatului migrant, schimbarea condițiilor de muncă și, cel mai des, evitarea încheierii contractelor de muncă. Situația se aseamănă cu problemele semnalate de imigranții din România pe parcursul cercetării calitative.

De asemenea, s-a dovedit că în Polonia angajatorii profită de migranții vulnerabili, adică de cei a căror viză se apropie de expirare sau de cei fără documente. Cel mai des, victimele sunt lucrători temporari din agricultură, construcții și sectorul domestic. Confiscarea pașapoartelor de către angajatori, pentru a deține controlul absolut asupra lucrătorilor migranți a fost o practică menționată în studiul amintit. Din perspectiva investigării situațiilor de rele tratamente, imigranții din Polonia sunt pe cont propriu. Ei nu au încredere în Poliție și consideră Inspectoratul Național de Muncă o instituție coruptă și ineficientă. Deși au fost imigranți care s-au adresat tribunalelor pentru conflicte de muncă, aceste cazuri sunt izolate, fie pentru că nu cunosc legea, fie pentru că nu au dovezi despre relația contractuală cu angajatorul.

Date statistice referitoare la discriminarea imigranților pe piața europeană a muncii

Sondajul EU-MIDIS, efectuat în 2008 în 27 de state, pe un eșantion de 23.565 de persoane (imigranți și minorități etnice) care au avut experiențe de discriminare, a evidențiat faptul că grupurile cele mai expuse discriminării sunt populația romă, cea de origine sub-sahariană și nord-africană. Este

¹⁶ Așa-numita 3-D – dirty, dangerous and degrading.

importantă observația că discriminarea percepută de respondenți poate să sub- sau supra-estimeze discriminarea reală.

Cel de-al 5-lea raport *Data in Focus* (pe baza datelor EU-MIDIS 2010) s-a centrat pe două aspecte: a) percepțiile respondenților despre situațiile de discriminare multiplă trăite în statele membre în care își au reședința și b) percepțiile despre experiențele de discriminare pe motiv de apartenență la un grup etnic și statut de imigrant.

Cele mai importante **rezultate** sunt sintetizate mai jos:

- 1 din 4 respondenți (membru al unei minorități etnice/imigrant) s-a simțit discriminat în ultimele 12 luni, pe cel puțin două dintre criteriile: origine etnică, statut de imigrant, sex, orientare sexuală, vârstă, religie sau convingeri, dizabilitate sau alte motive.
- Minoritățile etnice și imigranții sunt mai vulnerabili la discriminarea multiplă decât populația majoritară în UE;
- Minoritățile vizibile (cele care arată diferit) se simt discriminate mai des decât celelalte minorități. Romii și populația de origine africană percep discriminarea în mai mare măsură decât cei din Europa Centrală și de Est;
- De două ori mai multe femei decât bărbați aparținând unei minorități etnice/imigranți s-au simțit discriminate pe bază de sex, ceea ce înseamnă că femeile sunt vulnerabile la discriminări multiple pe criteriul apartenenței etnice/statutului de imigrant și al sexului;
- Poziția socio-economică contribuie invers proporțional la percepția discriminării de către respondenți: cu cât poziția socială este mai scăzută, cu atât probabilitatea ca respondenții să se simtă discriminați este mai mare. 46% dintre persoanele care au raportat experiențe de discriminare se încadrau în intervalul cu cele mai mici venituri din statele membre;
- Populația generală din statele membre a perceput discriminarea ca fiind un fenomen mult mai răspândit decât l-au perceput respondenții EU-MIDIS. În schimb, respondenții aparținând unui grup etnic/imigranți au raportat experiențe de discriminare mult mai des decât populația generală;
- Bărbații au avut experiențe de discriminare în măsură mai mare decât femeile, pentru majoritatea motivelor testate, cu excepția sexului (53%, comparativ cu 47%). Majoritatea persoanelor care au avut experiențe de discriminare (41%) se situau în grupa de vârstă 25 – 39 ani;
- Cei mai mulți bărbați au raportat discriminarea în muncă: la căutarea unui loc de muncă sau pe durata executării contractului. Un motiv ar putea fi faptul că majoritatea femeilor s-au declarat casnice. De asemenea, șomerii se confruntă cu un risc mai mare de discriminare decât persoanele angajate (21%, comparativ cu 12%).

Prin urmare, doi dintre indicatorii folosiți pentru măsurarea dezavantajului social – veniturile și statutul ocupațional – au fost relevanți pentru a indica expunerea la situații de discriminare (FRA¹⁷, 2010).

Discriminare sau exploatare?

Organizația Internațională a Muncii (2012) tratează cele trei aspecte – discriminare, exploatare și abuz – împreună în programele de informare și prevenire, deoarece limita dintre cele trei concepte este

¹⁷ European Union Agency for Fundamental Rights

neclară, iar în practică ele pot fi întâlnite împreună sau separat. Discriminarea este tratamentul nefavorabil aplicat datorită unor caracteristici particulare ale persoanei discriminate, pe când exploatarea este caracterizată printr-un dezechilibru de putere în favoarea exploatatorului, care profită de slăbiciunea victimei. Exploatarea are loc printr-o serie de abuzuri, care urmăresc consolidarea poziției de putere a exploatatorului și controlul persoanei exploatate. Am decis să tratăm exploatarea ca parte a prezentului raport, datorită legăturii cu angajarea și cu discriminarea în sfera angajării și pentru a înțelege mai bine problemele cu care se confruntă unul dintre grupurile tratate separat în cercetarea calitativă, lucrătorii domestici filipinezi din România.

În 2012, Organizația Internațională a Muncii estima numărul migranților supuși la diferite forme de exploatare (muncă forțată, abuz sexual, muncă domestică etc.) la 20,9 milioane, cei mai mulți fiind grupați în țările industrializate.

Sunt abuzuri care se întâmplă într-o aparentă legalitate, de exemplu în cazul politicilor care încurajează migrația legală, dar leagă imigrantul de angajator (este cazul politicii românești referitoare la migrația pentru muncă, care include condiții restrictive legate de avizul de angajare și timpul foarte scurt în care un străin își poate găsi un loc de muncă, dacă a renunțat la locul de muncă anterior, înainte de a fi obligat să părăsească țara).

“Exploatarea ia multe forme, de la abuzul violent asupra femeilor traficate, până la condițiile de muncă periculoase și eludarea standardelor legale în materie de salarizare și muncă suplimentară” (Benton, 2014, p. 2). În sectorul muncii domestice, exploatarea migranților (și nu numai a lor) este acceptată social. Dependența victimei față de angajator este întărită prin limitarea accesului migranților la informație, menținerea unui nivel scăzut de competență în limba țării gazdă și de interacțiuni sociale externe. Sancțiunile în cazul exploatării prin munca domestică sunt aproape inexistente datorită limitărilor legate de controale pe proprietăți private.

Oportunitățile pentru exploatarea pe piața muncii au crescut odată cu apariția diverselor agenții care intermediază recrutarea și care se ocupă, pe lângă găsirea locului de muncă, de toate aranjamentele, inclusiv cazarea și transportul migrantului în țara de destinație, pe cheltuiala acestuia. Așadar profitul vine întâi din transferul migrantului și apoi din munca lui. La nivel mondial, profitul din munca forțată pentru 2005 era estimat la 44 milioane de dolari, dintre care 15 milioane în țările industrializate.

Benton consideră că exploatarea prin muncă (în special domestică) este greu de combătut din următoarele motive: 1) reticența victimelor de a raporta abuzurile; 2) acordul sau participarea victimelor, de exemplu în cazul imigranților care acceptă exploatarea în speranța plății datoriilor de călătorie; și 3) dificultatea de a identifica “capii operațiunilor”. Politicile care urmăresc combaterea exploatării prin creșterea riscurilor și diminuarea profitului afaceriștilor se răsfrâng și asupra victimelor. În cazul în care victimele sunt imigranți, aceștia riscă detenția și expulzarea.

Pe o scală cu trei trepte, Benton stabilește caracteristici pentru identificarea exploatării ușoare, moderate și severe:

Tabelul 2 Scala exploatării (Benton, 2014)

Grad	Muncă domestică	Piața muncii
Ușoară	Ore suplimentare neplătite; plată sub nivelul salariului minim	Ore suplimentare neplătite; plată sub nivelul salariului minim
Moderată	Condiții de muncă și/sau trai sub standard, lipsa totală a timpului liber/permanent la dispoziția angajatorului; constrângere și/sau abuz moderat	Fraudă sau abuz, nerespectarea măsurilor de siguranță; impunerea unor costuri arbitrare sau exagerate (ex. pentru echipament);
Severă	Sclavie domestică, abuz sexual sau fizic	Muncă forțată, constrângere violentă

3.2. Literatura privind discriminarea imigranților în România

Luciana Lăzărescu, Andra Panait, Valentina Dimulescu

Literatura legată de discriminarea imigranților în România este cvasiinexistentă. Au fost cercetări și rapoarte care au urmărit integrarea imigranților sau tendința populației generale de a discrimina în funcție de anumite criterii, dar acestea au atins într-o măsură foarte mică intersecția între migrație și discriminare. Ne vom referi prin urmare la publicațiile legate de discriminare și la cele care au urmărit accesul migranților la drepturi civile și sociale în cele cinci domenii urmărite: locuire, sănătate, educație, muncă, bunuri și servicii.

Vom începe cu ultima ediție a *Migrant Integration Policy Index* (Huddleston, et al., 2015), care, deși este un studiu internațional coordonat de Migration Policy Group, conține rezultate și recomandări pentru fiecare dintre 38 de țări participante, inclusiv România. MIPEX măsoară favorabilitatea politicilor din perspectiva integrării imigranților pe șapte domenii: mobilitate pe piața muncii, reîntregirea familiei, educație, sănătate, participare politică, acces la cetățenie și antidiscriminare. Studiul se limitează la analiza legislației, practicile fiind ignorate. Scorul general al României este de 45, sub media MIPEX (52). Cel mai ridicat scor a fost obținut de politicile antidiscriminare (78), iar cel mai scăzut (0) la participarea politică a imigranților. Accesul la cetățenie are de asemenea un scor scăzut și nu e de mirare dacă ne gândim la faptul că cele mai multe petiții depuse între 2008 și 2012 la CNCD se refereau la cetățenie, iar Avocatul Poporului, la rândul său, a primit în 2012 plângeri din partea a 50 de cetățeni ai Republicii Moldova (Voicu, et al., 2014), având ca obiect tot obținerea cetățeniei române. Referitor la domeniul antidiscriminare, recomandările pentru România vizează colectarea de date despre cazurile de imigranți care au fost discriminați și despre plângerile depuse de aceștia la organismele antidiscriminare, precum și despre experiențele diferitelor categorii de migranți în relație cu legile românești.

Un raport din 2015 al FutureLab Europe, care a urmărit percepția tinerilor migranți legată de serviciile de integrare oferite prin fondul european pentru integrare în patru țări ale Uniunii, printre care și

România, a evidențiat, pe lângă mecanismele de identificare la un grup sau altul și experiențele legate de hărțuire, violență fizică și discriminare. Studiul de caz pentru România a avut la bază 37 de chestionare aplicate migranților și două interviuri cu organizații care lucrează în domeniul migrației. Astfel, majoritatea respondenților se simt acasă în România (62.5%). Restul se percep în continuare ca migranți. Jumătate dintre migranții chestionați au fost expuși hărțuirii verbale, 33% au trecut prin agresiuni fizice și 33% au avut experiențe de discriminare. Printre îmbunătățirile propuse au fost cursurile de limba română și numirea mai multor persoane cu istoric de migrație în funcții publice. (FutureLab, 2015, p. 22)

Un alt studiu care atinge problema discriminării imigranților este *Barometrul Integrării Imigranților* (BII), cu cele trei ediții (Voicu, et al., 2013, 2014 și 2015). BII urmărește să evidențieze problemele cu care se confruntă imigranții în diverse arii ale integrării și să sugereze posibile soluții, la nivel de practici și legislație. Una dintre dimensiunile analizate în cadrul cercetării este discriminarea imigranților. Conform BII 2015, deși drepturile fundamentale ale imigranților sunt recunoscute, “faptul că autoritatea responsabilă pentru combaterea discriminării, respectiv Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), nu a înregistrat niciun caz în cursul anului trecut, nicio plângere sau cerere de consiliere juridică, nu poate însemna decât că implementarea acestor drepturi nu este atent monitorizată și că imigranții nu sunt informați cu privire la drepturile, serviciile și instrumentele juridice de care beneficiază” (Voicu, et al., 2015, p. 42). În momentul de față, CNCD nu înregistrează separat date cu privire la imigranți, petițiile acestora fiind în cea mai mare măsură înregistrate după criteriul naționalității, alături de petițiile românilor și a altor minorități etnice, înregistrate după același criteriu. Potrivit BII 2014, în 2012, la Instituția Avocatul Poporului au fost înregistrate mai multe petiții din partea străinilor. Trei au avut ca obiect dreptul de ședere temporară, discriminarea pe bază de rasă și încălcarea dreptului la muncă. În același an, 50 de cetățeni din Republica Moldova s-au adresat Avocatului Poporului invocând discriminarea pe motiv de cetățenie, iar în urma acestor petiții au fost efectuate două anchete la Autoritatea Națională pentru Cetățenie și a fost emisă o recomandare referitoare la respectarea dreptului la informație și a dreptului persoanei vătămate de o autoritate publică.

La dimensiunea *Muncă*, BII 2015 semnalează obstacole legate de birocrație în obținerea Cărții Albastre pentru lucrătorii înalt calificați, iar celelalte ediții atrag atenția asupra lipsei de informare a imigranților referitoare la procedura obținerii, prelungirii și preschimbării permisului de muncă (actualmente permis unic), fapt care atrage pentru migranți riscul rămânerii fără ședere legală.

La dimensiunea *Sănătate*, dificultățile semnalate de cele trei ediții ale BII sunt: neînțelegerea funcționării sistemului asigurărilor sociale de sănătate, lipsa banilor pentru plata asigurărilor de sănătate, dificultățile de comunicare ale imigranților cu personalul medical și corupția din sistemul sanitar. Separat, a fost subliniată imposibilitatea obținerii dreptului de liberă practică pentru medicii din state terțe cu rezidențiatul în România, care au permis de ședere temporară. Acestei chestiuni îi vom dedica și noi un subcapitol separat, deoarece situația a fost percepută ca fiind discriminare legală atât de o parte dintre imigranții intervievați, cât și de participanții la focus grupuri.

În ceea ce privește *Locuirea*, BII 2015 subliniază problemele legate de accesul imigranților pe piața privată a locuințelor (ex. plata garanțiilor și chiriei în avans, reticența proprietarilor de a închiria străinilor) și restricțiile impuse de majoritatea consiliilor locale, care fac imposibilă obținerea locuințelor sociale de către persoanele cu o formă de protecție.

La capitolul *Educație* persistă diferența dintre teorie și practică: deși accesul la educație este oferit în mod nediscriminatoriu, practic unele categorii (spre exemplu, persoanele fără documente doveditoare) nu pot beneficia de actul educațional. De asemenea, actele de studii/calificările nu pot fi recunoscute/echivalente decât dacă au fost emise de state ale Uniunii sau state terțe cu care România a încheiat acorduri bilaterale. Participarea copiilor în învățământul public este redusă, de aproximativ 10%, datorită faptului că mulți părinți preferă școlile cu predare în limba maternă, care de multe ori sunt neacreditate.

Sondajul de opinie *Percepții și atitudini privind discriminarea în România* (TNS CSOP România, 2012), realizat în 2012 pentru CNCD, pe un eșantion reprezentativ de 1.400 de persoane, a arătat că 51% dintre români sunt de părere că discriminarea este o problemă actuală în România. Cu toate acestea, preocupările majore ale românilor au fost locurile de muncă, corupția, prețurile, criza financiară și infraționalitatea. Toleranța și discriminarea au fost ultimele menționate de respondenți (26%, respectiv 24%). De asemenea, 49% dintre români afirmă că fenomenul discriminării este foarte des și des întâlnit în România. Conform sondajului, cele mai discriminate categorii sociale sunt: persoanele infectate cu HIV, persoanele cu dizabilități, cerșetorii, persoanele de etnie romă și persoanele dependente de droguri. Referitor la discriminarea pe piața muncii a membrilor unor grupuri vulnerabile, respondenții (77%) au considerat că persoanele infectate cu HIV/SIDA au cele mai mici șanse să-și găsească un loc de muncă, comparativ cu persoanele neinfectate. De asemenea, 56% dintre respondenți consideră că este mai ușor pentru populația majoritară decât pentru imigranți să își găsească un loc de muncă în România. Gradul de acceptare a imigranților este destul de mare, comparativ cu alte categorii. Astfel, 66% din populație consideră că s-ar simți confortabil și foarte confortabil în preajma imigranților. Distanța socială cea mai mare (cel mai mic grad de acceptare socială) este stabilită în relație cu homosexualii, persoanele infectate cu HIV/SIDA și populația romă. Discriminarea pe criteriile religie și sex este cea mai rar întâlnită, în opinia respondenților. Aproximativ jumătate din populație (53%) consideră că unul dintre efectele crizei economice a fost amplificarea fenomenul discriminării.

3.2.1. Dreptul de liberă practică al medicilor străini în România

România are un sistem de sănătate bazat pe contribuții sociale și finanțare publică. Cheltuielile publice cu sistemul de sănătate sunt foarte mici în România, comparativ cu alte țări europene, România fiind codașă în 2014, cu o alocare de numai 5% din PIB. Conform statisticilor, România este pe penultimul loc în privința numărului de medici la 1.000 locuitori (2,5) și continuă să se confrunte cu migrația medicilor români către țări care le oferă oportunități economice și de dezvoltare profesională mai bune. Lipsa medicilor este de natură să afecteze calitatea actului medical și în același timp are impact asupra dreptului populației (în special din zonele rurale) la sănătate și îngrijiri medicale.

În aceste condiții, exodul medicilor din România este la nivel declarativ una dintre principalele probleme ale sistemului medical românesc.

Structura responsabilă de calitatea actului medical este Colegiul Medicilor din România (CMR). CMR urmărește, printre altele, protejarea membrilor de persoane potențial subcalificate care ar putea intra în sistem, prin prevederi legale restrictive pentru anumite categorii de străini. Acest mecanism nu operează doar pentru medici, ci se întâlnește în general în profesiile reglementate (avocați, arhitecți etc.). CMR eliberează dreptul de liberă practică medicilor, prin înscrierea în Colegiu. Numai că medicii din state terțe care au absolvit facultatea de medicină/programul de rezidențiat în România nu pot

obține dreptul de liberă practică decât în condițiile în care sunt membri de familie ai unui cetățean român, UE, SEE sau al Confederației Elvețiene sau dacă au drept de ședere pe termen lung (reședință permanentă) în România sau într-unul din statele UE, SEE sau al Confederației Elvețiene.

O altă problemă este că medicii din state terțe obțin un drept de ședere în România în scop de studii, chiar și pe perioada rezidențiatului, care pentru medicii români este considerat experiență profesională (un medic rezident român efectuează rezidențiatul pe baza contractului individual de muncă încheiat cu spitalul, pe când un medic dintr-un stat terț nu poate avea contract de muncă). Dreptul de ședere în scop de studii (aproximativ 11 ani, pentru un medic străin, cu anul pregătitor pentru învățarea limbii române) nu este luat în considerare la acordarea dreptului de ședere pe termen lung (care pentru alte scopuri cu excepția studiilor se acordă după 5 ani de ședere legală și continuă, cu îndeplinirea unor condiții legate de independența materială).

Acest aspect ne-a fost semnalat în repetate rânduri atât de organizațiile neguvernamentale din domeniul migrației, cât și de către medici rezidenți străini, absolvenți străini ai facultății de medicină și studenți, inclusiv pe parcursul interviurilor. Prevederea legală discriminatorie este art. 370 din Legea nr. 95/1996 privind reforma în domeniul sănătății, care restrânge dreptul de a profesa meseria de medic cetățenilor din state terțe cu drept de ședere temporară în România, care au studiat medicina și au absolvit programul de rezidențiat în România.

Mai multe organizații neguvernamentale și medici au trimis la sfârșitul lunii iunie către Ministerul Sănătății o petiție care solicita modificarea articolului incriminat din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, astfel:

“g) cetățenii statelor terțe, inclusiv cetățenii statelor terțe care au dobândit o formă de protecție internațională conform Legii nr. 122/2006 privind azilul în România, dacă au urmat un program de rezidențiat și l-au absolvit în România sau într-unul din statele membre ale Uniunii Europene, într-un stat aparținând Spațiului Economic European sau în Confederația Elvețiană”.

Conform răspunsului primit de la Minister, modificarea legii nu este oportună deoarece cerințele din lege “transpun prevederile normelor UE în domeniu și respectarea acestora face parte din obligațiile ce decurg din statutul de stat membru UE al României, iar pe de altă parte propunerea legislativă înaintată este discriminatorie”¹⁸. Punctul de vedere al Colegiului Medicilor, formulat anterior răspunsului de la Minister și preluat ca argumentare în acesta din urmă a fost: “În ceea ce privește textul propus de dumneavoastră dorim să remarcăm că există o discriminare între cetățenii unui stat terț în funcție de locul unde au urmat un program de rezidențiat, respectiv pot beneficia de această facilitate doar cei care au urmat programul de rezidențiat în spațiul European, dar nu și alții care, deși sunt cetățeni ai statului respectiv, au studiat într-un stat care nu aparține Uniunii Europene”¹⁹.

Descurajând medicii străini care au absolvit studiile în România să rămână în țară și să profeseze, statul român contribuie, prin legislație și practicile instituționale, la conturarea imaginii României ca spațiu de tranzit.

¹⁸ Răspuns al Ministerului Sănătății la Petiția 6744/23.07.2015 și 6765/24.06.2015.

¹⁹ Răspuns nr. 4985/09.06.2015 la solicitarea de a formula un punct de vedere referitor la modificarea art. 370 din Legea nr. 95/1996 privind reforma în domeniul sănătății.

Menționăm că în țări ca Germania, Franța, Anglia și Irlanda, medicilor din state terțe care au terminat rezidențiatul în România li se recunoaște dreptul de liberă practică fără cerințe suplimentare. Directiva Cărții Albastre 2009/50/EC permite statelor membre să recruteze medici din state terțe (din categoria personal calificat) în condiții pe care acestea le pot stabili în mod liber. Limitarea exercitării profesiei de medic la străinii din state terțe care au reședință permanentă în România, într-un stat membru UE, SEE sau CE sau sunt căsătoriți cu cetățeni ai statelor amintite este o condiție impusă de statul român, nu de legislația UE. Există confuzii privind Directiva Cărții Albastre și aplicabilitatea acesteia (urmărește tocmai facilitarea migrației personalului calificat din state terțe), la nivelul Ministerului Sănătății.

Dacă luăm exemplul Germaniei (recunoscută pentru politicile restrictive de imigrație), care s-a confruntat cu exodul medicilor germani către SUA sau Elveția, aceasta a optat până în 2012 pentru acordarea temporară a dreptului de liberă practică pentru medicii străini non-UE, cu scopul explicit de a acoperi temporar nevoia de medici din anumite specialități medicale (în special medicină generală) și din zonele rurale (Finotelli, 2014). Începând însă cu 2012, datorită nevoii tot mai mari de medici și a imposibilității de a acoperi intern această nevoie, odată cu aplicarea Directivei Cărții Albastre nr. 2009/50/EC, Germania și-a relaxat complet politicile de imigrație pentru medici și sistemul de recunoaștere a calificărilor, reducând în același timp cerința legată de salariul minim oferit medicilor, fapt care a permis și accesul celor aflați în primul an de specializare.

Prin urmare, între politicile favorabile de recrutare a medicilor din state terțe, promovate prin Directiva Cărții Albastre 2009/50/EC și practicile restrictive din România există o diferență semnificativă.

Capitolul 4. Evaluarea discriminării imigranților în România în domeniile: locuire, educație, sănătate, muncă, bunuri și servicii. Rezultatele cercetării calitative.

Analiza s-a bazat pe 30 de interviuri semistructurate realizate în perioada mai - iulie 2015 cu străini din state terțe (din afara Uniunii Europene) cu reședința în patru orașe din România: București, Constanța, Cluj Napoca, Timișoara. Selecția a fost făcută inițial prin rețelele personale ale cercetătorilor. De asemenea, o parte dintre persoanele intervievate au fost recomandate de organizații neguvernamentale care oferă servicii directe migranților. Mediatorii culturali din diverse comunități de migranți ne-au sprijinit în realizarea cercetării prin observații, recomandări și chiar participarea la interviuri. Ghidul de interviu (vezi Anexa D) a cuprins cinci seturi de întrebări, grupate pe următoarele domenii: locuință, sănătate, educație, muncă, acces la bunuri și servicii. Am urmărit percepția străinilor intervievați asupra experiențelor de viață din România, cu accent pe situațiile în care s-au simțit tratați diferit, în arile drepturilor civile amintite.

Profilul persoanelor cu experiență de migrație intervievate (Anexa A):

- Provin din diverse țări din Africa, Estul Europei, Asia și Orientul Mijlociu, America Latină;
- Majoritatea sunt bărbați (21 din 31 de persoane);
- Intervalul de vârstă al persoanelor intervievate este 21 - 62 de ani. Vârsta medie este de 32 de ani;
- Perioada de ședere în România variază între 1 și 35 de ani. Media este de 7.6 ani;
- 24 de persoane au absolvit/urmează studiile universitare, dintre care 8 sunt studenți în România iar 16 au absolvit facultatea în România sau în străinătate;
- Majoritatea sunt angajați (23 de persoane), având ocupații diferite. Din 16 persoane cu studii superioare absolvite, 10 lucrează sub nivelul calificărilor pe care le dețin.

În completarea interviurilor, au fost organizate la sfârșitul lui iulie 2015 două focus grupuri (vezi Anexa E pentru ghid) cu reprezentanți ai autorităților publice, ONGurilor, mediului de afaceri și organizațiilor de migranți. Scopul discuțiilor a fost evaluarea situațiilor de tratament diferit identificate în etapa anterioară și găsirea unor soluții care să fie aplicabile și acceptate în contextul instituțional actual, din perspectiva participanților.

În plus, la analiza datelor rezultate din cercetarea calitativă am folosit informații și recomandări oferite pe parcursul cercetării de migranți și reprezentanți ai instituțiilor/ONGurilor cu care am discutat.

4.1. Locuire

Adriana Iordache, Valentina Dimulescu

Străinii cu drept de ședere în România se află în evidența unității Inspectoratului General pentru Imigrări competentă teritorial din raza de domiciliu. Pe parcursul șederii în România aceștia au obligația legală de a anunța orice schimbare a domiciliului sau reședinței la Oficiul Român pentru Imigrări, în termen de 15 zile. De asemenea, străinii care solicită prelungirea dreptului de ședere temporară au obligația de a „face dovada deținerii legale a spațiului de locuit la adresa la care declară că are reședința pe teritoriul României.” Această cerință este valabilă și pentru solicitarea dreptului de ședere permanentă, de către străinii titulari ai unui drept de ședere. Străinii titulari ai unui drept de ședere permanentă au dreptul la alegerea și schimbarea domiciliului pe teritoriul României, în aceleași condiții ca și cetățenii români¹. În plus, „străinii care au dobândit o formă de protecție în România au acces la dobândirea unei locuințe în condițiile stabilite de lege pentru cetățenii români.” (O.G. Nr. 44/2004 privind integrarea socială a străinilor)

Noul Cod Civil (NCC) prevede că „cetățenii străini și apatrizii sunt asimilați, în condițiile legii, cu cetățenii români, în ceea ce privește drepturile și libertățile lor civile”, prevedere care “se aplică în mod corespunzător și persoanelor juridice străine. Art. 30 din NCC garantează egalitatea tuturor persoanelor în fața legii civile, stipulând că “rasa, culoarea, naționalitatea, originea etnică, limba, religia [...] nu au nicio influență asupra capacității civile.” Refuzul de a vinde sau de a închiria o locuință unor persoane sau unui grup de persoane din cauza naționalității, a rasei, a etniei sau a religiei acestora, constituie contravenție dacă nu intră sub incidența legii penale, mai puțin dacă un astfel de refuz este “justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare”. (O.G. nr. 137/2000, art. 10)

Pentru validitatea contractului de închiriere nu este obligatorie încheierea unui act scris, Art. 1781 din NCC specificând că “contractul de locațiune se consideră încheiat îndată ce părțile au convenit asupra bunului și prețului.” În cadrul acestui contract, cel care oferă bunul spre închiriere (locatorul) are obligația legală: să predea locatarului bunul; „să mențină bunul în stare corespunzătoare de folosință pe toată durata locațiunii”; și „să asigure locatarului liniștită și utilă folosință a bunului pe tot timpul locațiunii.” În plus, “locatorul este obligat să efectueze toate reparațiile care sunt necesare pentru a menține bunul în stare corespunzătoare de întrebuințare pe toată durata locațiunii, conform destinației stabilite”. De asemenea, cel care închiriaza bunul trebuie să asigure folosința acestuia, să garanteze contra viciilor și să se abțină de la orice acțiune care ar putea aduce atingere dreptului de folosință al locatarului. (Art. 1788 - 1789 din NCC)

Locatarul are obligația de a lua în primire bunul dat în locațiune și să îl folosească cu prudență și diligență; de plată a chiriei, și de restituire a bunului la încetarea contractului.” (Art. 1796 din NCC) Locatarul este obligat să suporte reparațiile locative, „a căror necesitate rezultă din folosința obișnuită a bunului” mai puțin dacă părțile prevăd altfel în contract (Art. 1802 din NCC), precum și să îi notifice de îndată pe locator despre necesitatea efectuării unor reparații care sunt responsabilitatea acestuia din urmă. (Art. 1801 din NCC) Locatarul este obligat de asemenea să permită examinarea bunului de către cel care îl oferă spre închiriere la intervale de rezonabile timp, fără ca aceasta să-i cauzeze însă celui care locuiește în spațiul respectiv, o stânjenire nejustificată. (Art. 1804 din NCC)

Când vine vorba de situația locativă a străinilor din România, avem în vedere mai multe categorii de persoane, fiecare având o situație specifică. Această cercetare a inclus străini veniți în România pentru studii, pentru muncă, refugiați (străini care au dobândit o formă de protecție), membri de familie ai unor cetățeni români și membri de familie ai unor cetățeni străini cu drept de ședere în România.

Închirierea locuințelor de pe piața privată

În ceea ce privește obstacolele întâmpinate de migranții din România, atunci când încearcă să închirieze un apartament, unul dintre obstacolele cele mai des menționate este refuzul proprietarilor de a închiria locuința cu respectarea formelor legale, respectiv întocmirea unui contract și declararea acestuia autorităților fiscale. Această situație este o manifestare a evaziunii fiscale din domeniul imobiliar, care îi afectează disproporționat pe cetățenii străini având în vedere că au nevoie de contractul de închiriere pentru permisul de ședere.

„[A]m avut mai mulți prieteni care au avut probleme când au cerut contract. Pentru 3 prieteni proprietarul nu a vrut să facă contract, ca să nu plătească taxe.” (Interviu B, 36 ani, angajat)

“[T]his owner doesn’t want to do it because I don’t know, he has some issues. Because, first of all if you do the rent contract you have to pay 16% and have to get registered in million places, and stuff like that. Or you can say that I’m not paying ...” (Interviu F, 26 ani, angajată)

În anumite cazuri proprietarii acceptă întocmirea unui contract, însă acest lucru implică niște costuri suplimentare pentru chiriașul străin.

„E mai scump și la urmă să nu fie contract autentic. Tu ai nevoie de contract pentru asta ca să știe poliția locală să-ți scrie permis de ședere. Întotdeauna trebuie să faci ceva ca să fie legal.” (Interviu B, 30 ani, angajat)

Această problemă este amplificată și de expansiunea agențiilor imobiliare pe piață, al căror comision crește adesea semnificativ de mult costul tranzacției.

„[M]ulți proprietarii nu vrea să face contract, ca să nu plătească impozit. Și mult de la agent imobiliar și pune și el în plus. Mai ușor să găsești proprietar direct decât cu agentul imobiliar. Nu-i ușor pentru ei deloc. Ar fi mai bine dacă la stat ar fi ceva pentru străini. Ceva așa pentru străini care caută apartament sau ceva, ajut pe ei” (Interviu B, 30 ani, angajat)

De asemenea, birocrăția aferentă întocmirii contractului de închiriere și declararea acestuia, ar putea fi un alt obstacol în obținerea unei locuințe:

“ [It] was hard for [some other foreigner] to find a place because of the rent contract again, but don't know if it's a discrimination or just people being scared of documents in România. Because, there are lots of documents actually” (Interviu F, 26 ani, angajată)

O altă problemă întâlnită de o parte dintre migranți în închirierea unei locuințe sunt prejudecățile proprietarilor față de persoane din anumite regiuni geografice, în special față de persoane de culoare sau cele din Orientul Mijlociu.

“[C]um a zis și un coleg de al nostru, când te duci să închiriezi un apartament parcă lumea are o reticență așa, să dea la oamenii mai...așa de altă culoare. Uite colegul nostru care e african, chiar au probleme cu asta și la noi arabii, chiar dacă e mai bine, încă sunt oamenii care preferă <Nu, nu, nu, nu>.” (Interviu B, 62 ani, antreprenor)

„[A]m căutat alt apartament. Am fost acolo cu o cunoștință, care a sunat pe cineva de la agenție. Agentul a sunat pe proprietar și a spus că sunt oameni din Africa și proprietarul n-a vrut.” Interviu B, 36 ani, angajat)

În cadrul celui de-al doilea grup, situația descrisă mai sus - refuzul categoric al unui proprietar de a închiria unui străin cu trăsături fizice distincte – a fost considerată de către unii dintre participanți drept un exemplu clar de discriminare.

„Eu cred că e discriminare 100%. E ca și cum cineva ar spune: <Eu nu închiriez decât la blonde>. Ce pot să fac.” (participant focus grup nr. 2)

Nu în ultimul rând, o problemă resimțită de unii dintre migranți este costul ridicat al chiriei, în special pentru cei cu familii numeroase, dar și pentru unii studenți. În anumite cazuri, percepția respondenților a fost că sunt taxați în plus pentru simplul fapt că sunt străini.

„It's very difficult because you're foreign student so people will try to take advantage of you so you wander like... we have no place to stay in Craiova so we actually stay in the apartment [...] so many of these Romanians, forgive me, but they think that since you're coming from out of the country, oh my God, you have dollars under your bed and billions so they would like to take advantage of that which is totally unfair.” (Interviu F, 21 ani, studentă)

„It's difficult having all those rules from the owner of the house and then you have to choose location, you have to choose the pricing, what you want. So it limits like, <Oh, I saw this really nice house, but the owner doesn't want me>. You feel like, I'm getting to the end of the road and then you start freaking. And then sometimes when you're a foreigner, they see, okay, so

she's a foreigner. They want to put the price maybe times two or something like this." (Interviu F, 26 ani, studentă)

Perceperea unor chirii mai mari pentru străini ar putea fi explicată atât de preconcepția unora dintre proprietari că cei care migrează aici au o situație financiară bună, cât și de alți factori care țin de piața imobiliară din România:

„E greu dar putem să găsim. [E greu] ca bani. Majoritatea [...] nu știe toate străinii nu este cu bani mulți. Când aude de un străin și inclusiv dacă aude [...] arab, gata, el e plin de bani. Asta este problema aicea.” (Interviu B, 43 ani, angajat)

Străinii care au venit în România împreună cu un partener român au fost desigur avantajați de această situație și în general nu au întâmpinat probleme în găsirea unei locuințe. În aceste cazuri, partenerul român fie deținea deja o locuință în proprietate sau în chirie sau s-a ocupat personal de căutarea locuinței și interacțiunea cu proprietarii și agențiile imobiliare.

“I didn't look for the housing, my wife looked for the housing. So I was still out of România and she came first and she went looking for a place [...] she is Romanian.” (Interviu B, 31 ani, angajat)

Relația cu proprietarii

Interacțiunea străinilor care închiriază un apartament cu proprietarii, după momentul închirierii, a fost în general una pozitivă. Nu au fost raportate încălcări grave ale obligațiilor de drept sau contractuale ale proprietarilor în ceea ce privește reparațiile sau prețul chiriei.

„În general m-am înțeles bine cu proprietarul [...]. Organizația se ocupa de reparații, de rezolvarea problemelor cu proprietarul, eu nu am discutat chestii serioase cu proprietarul.” (Interviu B, 26 ani, angajat)

Au fost însă câteva excepții, respectiv cazuri în care proprietarii au pretins cheltuieli suplimentare din partea chiriașilor străini, costuri pe care aceștia din urmă le-au perceput ca fiind nejustificate. A fost raportat și un caz de înșelăciune, de către niște preținși proprietari.

“A trebuit să plec și când am anunțat proprietarul, au început brusc să crească cheltuielile. De exemplu, de la un perete stricat puțin el mi-a zis că trebuie să repar toată casa. [...] Mi s-a părut că mi-a tras țeapă în ultima lună și a vrut să ia cât mai mult de la mine. În afară de asta, ne înțelegeam.[...] Înainte ne înțelegeam, dar apoi s-a supărat și atunci m-am răzbunat și eu. Nu i-am plătit toate sumele pentru că era foarte mari, mai mult decât dublu.” (Interviu B, 26 ani, angajat)

Majoritatea migranților nu au avut experiențe negative cu vecinii, colegii de cămin, sau în anumite cazuri, colegii de apartament:

„[Cu] vecinii suntem în bune relații, cartierul, la cumpărături, la magazin din cartier deci nu este nici un fel de problemă.” (Interviu F, 27 ani, voluntară/ fără ocupație)

De altfel, mulți dintre respondenți au declarat că interacționează foarte puțin cu vecinii:

„Vecinii sunt buni, ne înțelegem bine cu ei, ne salutăm, dar nu suntem prieteni. Nu prea avem prieteni. Suntem doar noi trei și atât.” (Interviu F, 30 ani, angajată)

O experiență menționată de unii dintre străini a fost cea de curiozitate din partea vecinilor sau a colegilor de cămin:

„Foarte bine. Tot timpul m-am înțeles foarte bine. Și la noi e așa, oamenii când dau petreceri țin ușa deschisă, muzica nu e tare. Și vecinii era curioși. Și noi spuneam poftiți, și ei întrebau cum e la noi, și vedeau.” (Interviu F, 48 ani, liber profesionist)

Doar în cazuri izolate, respondenții au menționat cazuri în care au avut neînțelegeri cu vecinii, sau în care aceștia din urmă ar fi dat dovadă de prejudecăți față de străini, în special față de persoane de culoare sau din Orientul Mijlociu:

„Am avut un vecin [...] Când mă vedea <Somalia!>, eu mă uitam la el și spuneam <Dar eu nu sunt somalez> pentru că sunt oamenii care se uită la televizor dacă văd că acolo sunt probleme sau sunt catalogați niște țări sărace, automat se gândesc că și tu ești în aceeași situație. [...] După ce i-am spus de două ori că nu sunt de acolo și el că <Nu!> mi-am dat seama că era o atitudine provocatoare.” (Interviu B, 43 ani, angajat)

Accesul la locuri în cămine pentru studenții străini

În ceea ce privește experiența străinilor care vin în România pentru studii, o distincție importantă trebuie făcută, pe de o parte, între tinerii care beneficiază de bursele oferite de statul român persoanelor cu origine etnică română și cetățenilor români cu domiciliul în străinătate (care beneficiază de bursă de studiu și loc de cazare în cămin) și ceilalți studenți străini. Accesul acestora din urmă la un loc în cămin este adesea incert și depinde foarte mult de la un centru universitar la altul sau de la o facultate la alta.

Astfel, unul dintre principalele obstacole menționate de mulți dintre studenții străini (care nu beneficiază de bursele oferite de statul român) a fost lipsa locurilor de cazare din anumite campusuri universitare. Această problemă este amplificată de lipsa serviciilor de suport și orientare pentru aceștia. Situația străinilor care nu beneficiază de aceste facilități oferite este însă cu atât mai dificilă cu cât ei provin adesea din alte zone geografice, nu înțeleg nici limba și nici obiceiurile locale.

„Nu știu cum gestionau ei procesul de cazare a studenților străini [din alte țări decât Republica Moldova], că de obicei cei mai mulți de exemplu stau în chirie, eu n-am întâlnit studenți străini, marocani de exemplu sau tunisieni care să stea în cămin. Ori n-au acces ori n-au locuri pentru că alții trebuie să stea în cămin. Nici nu se pune problema.” (Interviu B, 25 ani, angajat)

„[Romanian students] have hostels, foreigners don't have hostels unless you are student on bursa, scholarship student, you are not allowed to stay in the hostel. It's not a matter of they don't have enough hostels, even if it was just 20 beds you could give to the international students, it's something, but they don't consider the fact that you have money to come and study abroad does not mean you have a lot of money to live in apartment or a big house” (Interviu F, 26 ani, studentă)

În ceea ce privește lipsa de îndrumare a studenților străini din partea universităților, aceasta întărește percepția unora dintre studenți, deja nemulțumiți de lipsa locurilor la cămin, că sunt percepuți doar ca

o sursă de bani. Tineri aflați în această situație întâmpină practic probleme similare în obținerea unei locuințe precum străinii veniți la lucru în România, mai puțin dacă beneficiază de ajutor din partea rețelelor personale (rude, prieteni).

“When you are in a foreign country, you don't know the language, you don't know the process, you don't know the people, you have nobody there. [...] The school should take care of you. Even if they don't want to give accommodation for the whole year. The first time you arrive, I've heard they have collaboration with a hotel or a hostel that is cheap and you can stay for the first month. Why? Because you need time to adapt, you need time to find the right place [...] There are so many stories of people who had nobody to help them and they lost so much money, in hotels, with agents, with time, or they moved several times, because moving in a house that think is very good only to find that is too expensive and move out. It's not an easy experience for someone who is foreign” (Interviu F, 26 ani, studentă)

La venirea în România studenții străini care beneficiază de bursele oferite de statul român și care primesc și locuri la cămin se confruntă cu lipsa unor servicii oficiale de consiliere și orientare din partea universității. În cazul studenților din Republica Moldova, aceștia au parte uneori de orientare, însă nu oferită de universitate, ci de unele organizații studentești.

O problemă raportată de către studenții cazați în cămine a fost și cea a condițiilor de cazare din anumite campusuri universitare (sau internate), care însă nu au fost percepute ca fiind diferite de condițiile oferite studenților români:

„Liceul unde am învățat eu nu avea cămin, am stat la alt liceu.[...] Erau condiții dar nu erau chiar foarte bune, cred că aveam de 3 ori pe săptămână apa caldă și se stătea și câte 8 în cameră într-o perioadă.” (Interviu B, 26 ani, angajat)

Alte obstacole menționate sunt cele de ordin birocratic, rezultate din admiterea decalată a acestora la universitate sau de lipsa de transparență și informare cu privire la drepturile acestora:

„Eu din fericire eram pe lista bursierilor români astfel încât [...] aveam asigurată cazarea în regim gratuit în căminele cu un anumit grad de confort. Adică în căminele cu camere în care stau câte 5 studenți.[...] după aia mi-am dat seama că în funcție de medii puteai să optezi pentru o altă cameră la alt cămin mult mai bun însă trebuia să plătești o diferență [...] mie mi s-ar fi părut normal să fie informație publică și să putem și noi să decidem [...] Lucru care eu cel puțin l-am aflat pentru că ulterior am îndrăznit să mă bag și eu în comisia de cazare de la facultatea mea anul următor, și am aflat lucrurile astea pentru că întâmplător eram acolo nu că mi le-ar fi spus cineva” (Interviu B, 25 ani, angajat)

De asemenea, unii dintre respondenți au reclamat oferirea de locuri în cămine aflate în afara orașului, deși, cei care au obținut o bursă ar fi avut dreptul la un loc în căminul facultății respective. Participanții din cadrul celui de-al doilea focus grup au fost de acord că această situație, fiind repetitivă, denotă o discriminare a studentului străin.

O problemă conexasă a fost corupția din mediul universitar, manifestată în alocarea preferențială a locurilor de cazare în cămine:

„[V]oiau bani ca să stam la cămine mai bune [...] Noi suntem bursieri ai statului român și cu contractul avem voie la loc platit fără să plătim nimic. Pentru cămin. Și-mi spunea că <N-aveți voie, duceți-vă la cămin la ăla afara orașului> ce este undeva... Deci unii au stat într-un cămin în zonă industrială, aicea în Constanța care până la facultate face o oră. Cu microbuz.” (Interviu B, 27 ani, student)

Discuție

Experiențele descrise de către persoanele intervievate indică faptul că refuzul proprietarilor de a oferi spre închiriere locuința nu este neapărat rezultatul unui comportament discriminatoriu, ci se referă mai degrabă la abuzuri: fie este o manifestare a evaziunii fiscale în domeniul imobiliar prin nedeclararea contractelor de închiriere la autoritățile fiscale, fie este dorința de a evita birocrația stufoasă aferentă întocmirii contractului de închiriere și declarării acestuia. Acest fapt îi afectează disproporționat pe cetățenii străini având în vedere că aceștia au nevoie de contractul de închiriere pentru a obține permisul de ședere. În plus, problema este amplificată și de expansiunea agențiilor imobiliare în calitate de intermediari al căror comision crește adesea semnificativ de mult costul tranzacției, cost deja perceput ca fiind ridicat în special de către cei cu familii numeroase, dar și pentru unii dintre studenți. Toate aceste chestiuni au drept rezultat îngrădirea dreptului la locuire.

Deși reduse ca număr, au existat cazuri de comportamente discriminatorii cauzate de prejudecățile proprietarilor – exprimate clar și direct – față de persoane din anumite regiuni geografice, în special cele de culoare sau cele din Orientul Mijlociu. În ceea ce privește interacțiunea directă cu localnicii, vasta majoritate a migranților nu a avut experiențe negative cu vecinii, colegii de cămin, de apartament sau cu proprietarii, odată deveniți chiriași.

Cei mai avantajați în găsirea unei locuințe au fost cei care au un partener român care s-a ocupat de căutarea locuinței și interacțiunea cu proprietarii, agențiile imobiliare etc. cunoașterea limbii române fiind un atu în acest sens.

O categorie aparte sunt străinii care vin în România pentru studii, unii dintre aceștia insistând asupra lipsei locurilor de cazare din anumite campusuri universitare precum și a serviciilor de suport și orientare. În cazul studenților din Republica Moldova, aceștia beneficiază unori de asistență din partea unor organizații studențești atunci când ajung pentru prima dată în România. Situația este însă mai dificilă pentru studenții străini care vin din alte zone, cu atât mai mult cu cât ei ori nu cunosc limba română, ori au un nivel precar de stăpânire a limbii. Prin urmare, studenții străini fie nu beneficiază de cazare în căminele facultăților, fie condițiile de locuit (igiena, spațiul locativ aglomerat, distanța față de oraș/campus) sunt precare. Aici intervine problema conexă a corupției din mediul universitar, manifestată în alocarea preferențială a locurilor de cazare în cămine contra unei plăți informale.

Concluzie

O parte substanțială din obstacolele întâmpinate de străini în închirierea unei locuințe și enumerate în această secțiune, nu întrunesc neapărat trăsăturile unei fapte de discriminare. Ele pot fi încadrate în categoria generală de discriminare structurală. Au fost semnalate de asemenea o serie de abuzuri, precum creșterea nejustificată a chiriei de către proprietar sau pătrunderea nelegală a acestuia în apartamentul închiriat de migrant, sau solicitarea unor plăți informale de către administratorii de cămin. Nu în ultimul rând, au fost relatate și fapte de discriminare directă care viza naționalitatea sau

rasa persoanelor intervievate, manifestate prin refuzul proprietarilor de a le oferi apartamentul spre închiriere. Totuși, având în vedere numărul mic de interviuri care au stat la baza cercetării și eterogenitatea grupului, nu putem considera rezultatele reprezentative pentru întreaga populație de migranți din România.

Recomandări:

- Înființarea unor servicii de asistare și orientare pentru studenții străini, în cadrul fiecărei universități, acolo unde este cazul (orientare în campus, consiliere pe parcursul studiilor în România și asistență în găsirea unei locuințe);
- Instruirea administratorilor de cămine studențești de către universități despre drepturile studenților străini;
- Adoptarea de către universități a unor măsuri și sancțiuni interne pentru combaterea plăților informale;
- Fluturași în mai multe limbi, în cadrul birourilor IGI, care să cuprindă pe scurt informații despre închirierea locuințelor în România;
- Fluidizarea procedurilor de înregistrare a contractului de închiriere la Direcțiile de Impozite și Taxe Locale, în primul rând prin diminuarea birocrăției (numărul de formulare) impuse proprietarilor. Crearea posibilității de a depune online actele necesare înregistrării, prelungirii și terminării contractelor de închiriere pentru acei proprietari care dispun de acces la Internet cu scopul de a îmbunătăți fluxul documentelor.

4.2. Sănătate

Luciana Lăzărescu

Aspecte legale privind asigurările de sănătate și accesul străinilor la servicii medicale

Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare, specifică categoriile de populație care au obligația să se asigure în sistemul de sănătate din România. Cetățenii străini și apatrizii cu domiciliul sau reședința în România au obligația să se asigure, și pot beneficia de asigurări de sănătate cu sau fără plata contribuției, în aceleași condiții ca cetățenii români.

OUG nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, prevede că, pentru solicitarea sau prelungirea dreptului de ședere, străinii **trebuie să aducă dovada asigurării de sănătate**. Excepție de la aceste prevederi fac persoanele care au obținut o formă de protecție în România, care se supun prevederilor Legii nr. 122/2006 privind azilul în România. Aceștia au obligația să se asigure, conform legii privind reforma în domeniul sănătății, dar nu sunt constrânși să furnizeze anual Inspectoratului General pentru Imigrări dovada asigurării de sănătate.

Prin urmare, toți străinii din state terțe, cu reședința temporară sau pe termen lung în România, au obligația să se asigure, indiferent de scopul șederii și statutul legal (ex. persoanele cu o formă de protecție în România, străinii veniți în scop de muncă, cei veniți pentru reîntregirea familiei etc.).

Discriminarea unei persoane sau grup de persoane pe baza apartenenței la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie etc. prin refuzul accesului la serviciile de sănătate publică (alegerea medicului de familie, asistența medicală, asigurările de sănătate, serviciile de urgență sau alte servicii de sănătate) constituie contravenție. (O.G. nr. 137/2000 republicată, art. 10, b)

Experiențele persoanelor intervievate referitoare la interacțiunea cu sistemul medical din România sunt neuniforme. În relația cu serviciile medicale și personalul medical, străinii par să aibă mai puține dificultăți decât în alte domenii ale vieții sociale. Problemele semnalate în alte studii europene se regăsesc și aici, cu excepția “șpăgii”, devenită “sport național”. În cele ce urmează vom încerca să oferim imaginea parcursului sinuos al unui străin prin sistemul de sănătate românesc, așa cum reiese din experiențele diverse ale persoanelor intervievate.

În general, experiențele pozitive cu sistemul medical din România aparțin studenților, unii dintre ei chiar la facultatea de medicină. Pentru ultimii, faptul nu este deloc surprinzător pentru că ajung să își formeze rețele personale din timpul facultății și apelează, la nevoie, la foști profesori. Există însă și străini cu alte tipuri de ședere care sunt mulțumiți de serviciile medicale din România.

“(...) de fapt am trecut prin trei spitale publice și la toate am fost... m-au primit foarte bine, n-am simțit nicio diferență, nici o discriminare, nimic, de fapt.” (Interviu F, 26 ani, studentă)

“(...) doctorița de familie e foarte bun. Ne-a ajutat întotdeauna. N-aș schimba-o niciodată.” (Interviu F, 48, liber profesionist)

Începuturile sunt întotdeauna mai dificile. La venirea în România, majoritatea străinilor s-au lovit de barierele care nu îngrădesc numai accesul la sistemul medical, ci la serviciile publice în general.

Este vorba în primul rând de lipsa de informații a noilor veniți despre instituțiile din România și funcționarea sistemului și în al doilea rând despre dificultățile de limbă întâmpinate de imigranți. Insistăm asupra acestor chestiuni, deoarece au fost semnalate în repetate rânduri de organizațiile neguvernamentale și pot avea efecte dramatice asupra străinilor, până într-acolo încât pot pierde dreptul de ședere în România.

“La început a fost greu, nu știam ce trebuie, nu știam limba, nu înțelegeam, acum e ușor. Atunci nu ne-a explicat nimeni, apoi am aflat de organizații neguvernamentale și am mers și am întrebat.” (Interviu F, 48 ani, liber profesionist)

Nici studenții nu sunt mai bine informați, cel puțin cei de la facultățile de medicină din țară. Asigurarea de sănătate și înscrierea la medicul de familie produc confuzii în rândul străinilor.

“The problem is: we don't have enough information about how to see a doctor. A lot of foreigners here still don't know enough about the insurance policies and what to do even if you don't need insurance because (...) we are not registered with a family doctor. (...) Actually you are health insured but you are not registered at the family doctor because you don't know how to do it and you don't know you have to do it. (...) so if it's something we knew we were supposed to do, we will do.” (Interviu F, 26 ani, studentă)

Într-unul dintre interviuri s-a făcut referire la plata retroactivă a contribuției la asigurările de sănătate de către unii migranți, pentru că aceștia nu au știut că aveau obligația să plătească. Să nu uităm că pentru mulți migranți tineri chestiunea asigurărilor de sănătate este pur formală, deoarece starea lor de sănătate este bună și nu ajung să se adreseze serviciilor medicale.

„(...) știu niște alții care nici nu au știut că trebuie asigurați au pornit așa, niște studenți care vă dați seama, după 4 ani că trebuie asigurați și trebuie plătiți 4 ani din urmă (...)”. (Interviu F, 27 ani, mediator intercultural)

Asigurarea de sănătate este obligatorie pentru străinii care vor să obțină un drept de ședere în România. Nu pentru că așa spune legea privind reforma în domeniul sănătății, ci pentru că este o cerință legală atât pentru acordarea dreptului de ședere, cât și pentru prelungirea acestuia. Interacțiunea cu serviciile medicale în acest caz este pur formală.

“(...) in the beginning, for the immigration documents I need to have something for the insurance, they call it adeverință medicală, something like a health certificate, so I had to go to the doctor, have a quick check up, questions mainly, and they gave me something. That was my first contact with the health system here.” (Inrețiu B, 31 ani, angajat)

Numai că birocrăția sistemului este destul de greu de suportat.

“(...) my only problem was to go to casa de asigurari. I was scared when people told how the administration was there and it was crazy, because I again... there, I think România is really beaurocratic country, really, so many documents and so many unnecessary things, you know? Like, I think it's partially from communism, because we also had it and we eliminated in 2003 and it's really upsetting to me to come to an EU country and to face the same problems (...) I would expect those things to be better... and, yes, like for example the “timbru fiscal” thing is so communist, I think that... you have to go the post to get some... I don't know. Even if you have to get a criminal record.” (Interviù F, 26 ani, angajată)

Un asigurat trebuie să se înregistreze. Un asigurat neînregistrat, este ca neasigurat!

“(...) there is a special website, you know you have to write your CNP and it says “persoana este asigurata”, but then down says “neinregistrata”. Ok, if you know I'm insured, register me! But you have to go there in person. (...) I went there and it was huge lines, like people going crazy (...)” (Interviù, F, 26 ani, angajată)

“Am contract de muncă și sunt asigurat, în sensul că angajatorul plătește pentru mine. O colegă însărcinată a avut probleme. Avea contract, totul era platit, dar banii erau blocați pentru că ea nu se înregistrase ca străin.” (Interviù B, 23 ani, student)

După înregistrare, urmează înscrierea la medicul de familie. Desigur, cel puțin la început, străinii preferă medicii de familie care vorbesc o limbă de circulație internațională. Dar pentru unii dintre ei, medicii sunt greu de găsit. De ce? Pentru că, de exemplu, unii nu vorbesc engleză. Într-o țară a Uniunii Europene, angajarea medicilor, funcționarilor publici și în general a personalului de la relații cu publicul care să vorbească o limbă străină ar trebui să fie o politică a sistemului.

“It was really hard to find a doctor who speaks English. I was surprised, because I think doctors who speak English went abroad or something, I put it on facebook, I asked people, my boyfriend asked, he also put a facebook status and nobody could come up. And finally, we found a woman who understand English and speaks Romanian. No, she tries to speak English. We communicate, somehow, but... I can see from her face when I'm entering her office that she's already - ahhh, now I have to speak English.” (Interviù F, 26 ani, angajată)

Dincolo de faptul că medicii români nu vorbesc în general limba engleză sau franceză ca să poată comunica cu pacienții străini, au fost și alte experiențe ale persoanelor intervievate care ne-au făcut să ne întrebăm cât de pregătiți sunt medicii români să lucreze cu străini.

„Am fost cu copilul la spitalul Grigore Alexandrescu și am dat peste un doctor care a văzut pentru prima dată copil negru și a întrebat “Și acum ce fac?” Nu era rasist... Apoi a făcut tot ce trebuia.” (Interviu B, 36 ani, angajat)

“(...) I am different. So she²⁰ hasn't seen, so she wants to see something new.(...) It's always something special: (...) the hair...” (Interviu F, 26 ani, studentă)

Dacă străinii au nevoie de medic, aleg între clinici de stat sau particulare. Dintre persoanele intervievate, în general, studenții și persoanele angajate la firme mici/mijlocii au preferat serviciile publice. Persoanele angajate la companii multinaționale și cele care au un nivel rezonabil de venituri în România, beneficiază în mai mare măsură de servicii private. Dar acest lucru depinde și de experiențele anterioare cu medicii dintr-un sistem sau altul.

“(...) my health went really poor, and I went to the doctor to have a check up (...). I went to the private, because of the company – you receive some sort of insurance – (...) and... my experience with this private clinic was (...) not very spectacular [...], I was expecting something more meticulous, more, exhaustive, more, I don't know, more attention. (...) so I was not convinced.” (Interviu B, 31 ani, angajat)

În același timp, plata asigurărilor este obligatorie și oferă oricum asiguraților, prin lege, dreptul de a beneficia de un pachet de servicii în sectorul public. Dacă este un drept - cum este de părere una dintre persoanele intervievate - atunci de ce să nu faci uz de el? Ce rost mai are să plătești în plus la clinici private?

“(...) if I go to the private clinic I will pay, and I'm not convinced by the care, by the treatment, by the practices. So, to me it didn't make difference going to the public sector and to the private sector (...). Public health sector to me seems to be, at this point, it seems to be efficient.” (Interviu B, 31 ani, angajat)

Sunt persoane care își cunosc drepturile și privesc sistemul medical privat ca pe orice altă afacere. În aceste condiții, calitatea contează, iar ei nu sunt dispuși să facă compromisuri. În sistemul privat, medicii vorbesc limba engleză, mai ales atunci când se lucrează pe bază de contract cu companiile multinaționale. Doar că sistemul privat exclude migrații cu venituri mici.

“(...) it's an industry, so if they don't treat people like me, I will go and complain to the company and they will go from one [clinic] to another. But still they can be [rude], they can be normal. But the ones I've met they were very nice. Yeah, they speak English... Because when I call Regina Maria they have to speak English (...), they search for you a doctor who speaks English (...).” (Interviu, B, 26 ani, angajat)

²⁰ Doctorița.

În sistemul medical de stat, "șpaga" a fost menționată în 6 din cele 30 de interviuri. Este o practică larg răspândită, de care autoritățile care reglementează sistemul au cunoștință. Șpaga este un "sport național" în România, așa cum a numit-o una dintre persoanele cu care am discutat. Străinii o acceptă și o consideră obicei al locului.

"(...) cunoscând că în România când te duci la medic avem un sport național unde toată lumea trebuie să se adapteze, asta face parte și din integrare, atuncea a trebuit să mă integrez ca să ma duc, și dacă a fost nevoie o atenție, asta am făcut, nu că medicul mi-a cerut." (Interviu B, 43 ani, angajat)

"(...) when my cook (...) had a problem with the hands, we went to public hospital, Floreasca, here. Ok, we had to give some tip to speed up the process, but... he was fine." (Interviu B, 45 ani, antreprenor)

Un aspect care a stârnit indignarea participanților la cercetare care au trecut prin astfel de experiențe a fost condiționarea acordării serviciilor medicale de șpagă, în condițiile în care persoana era asigurată. Situațiile nu au fost considerate discriminatorii, ci abuzive de către intervievați. În aceste cazuri interesul material primează eticii profesionale.

"[...] I went to the hospital, and I think, I had the malaria [...], and they said (they want) to examine me [...] (but) I need to pay money. [...] "I'm a student. (...) I pay insurance, why do I have to still pay money for me to have a check up?" (...) the thing was that if I don't pay they are not going to check me. So I was forced to pay [...]. I was furious. [...] It's more or less like me bribing them for me to get treatment." (Interviu B, 39 ani, angajat)

„[...] cu copilul am fost de multe ori la doctor. Are astm și e în tratament permanent. S-a întâmplat să ne trateze mai rău pentru că nu am dat bani, dar nu pentru că suntem străini, așa fac cu toată lumea." (Interviu F, 30 ani, angajată)

Și dacă românii dau o anumită sumă ca șpagă medicilor, atunci străinii trebuie să plătească mai mult.

"Se dă, dar nu se dă exact cum se dă românul. Dacă românul dă o sută, străinii tre' să dea trei sute." (Interviu M, 43 ani, angajat)

Au fost situații de refuz al tratamentului pentru copil, care ne-au fost aduse la cunoștință, deși copiii sunt asigurați fără plata contribuției, indiferent de statutul juridic al părinților.

"(...) copilul era bolnav, în momentul ăla unde să mă duc [...], te trezesc la ora din noapte, vă rog recomandat mie la spitalul Budimex din cauză că copilul are astm bronșic și nu vrea să primească din cauză că nu are CNP [...]. Trebuie să sune cineva acolo de la juridic, să explice la doctor sau să explice la asistentă "doamna asistentă, e cu legea cutare, articol cutare, copilul trebuie" [...]. Era niste poveste, cred că copilul moare până ajungea normal la doctor. Și când ajungea ceva "a da, aveți dreptul, are dreptul copilul sa stea"." (Interviu B, 43 ani, angajat)

Un alt exemplu de refuz al consultului medical la timp, de data asta din partea angajatorului, este legat de exploatarea lucrătorilor domestici străini care se întâmplă în unele gospodării private din România. Suntem convinși că nu este vorba de un caz izolat.

"(...) the problem is if we are sick, they just give us medicine. They don't bring us a doctor or what. One time, I didn't feel good for a week. [...] I want to go to the doctor. [...] I think I will collapse, if I will stay here. The boss is not here. Then [they] bring me to the family doctor. Because the doctor was talking to (them) and said, "Why just now you bring her, if you didn't bring her now she will die there in the house." And then the doctor talked to my boss to give me at least three months rest. But (...) they didn't give me that." (Interviu F, 44 ani, angajată)

La polul opus experiențelor enumerate sunt persoanele care nu vor, din motive culturale, să aibă de-a face cu doctorii. Pentru că, dacă mergi la medic, chiar te vei îmbolnăvi.

"Nu-i caz, nu este cazul pentru mine să merg, ca să nu fie bolnav; pentru că (...) întotdeauna la medic avea ce să spun asta nu este bine, o, asta iar nu este bine. Noi punem gândirea o parte. Da, tot e bine la mine. Și luăm în aceeași stare de încredere că suntem bine. Dar nu înseamnă că eu nu beau pastile Nurofen, ceva de durere sau ceva de răceală. Aia e comun pentru tot lumea. Dar nu era, în țara în care am trăit, nu era cazul să merg la medic sau la urgențe. Și nici nu vreau." (Interviu B, 30 ani, angajat)

Străinii care sunt de mai mult timp în România au ajuns să se obișnuiască cu sistemul, să îi înțeleagă funcționarea și să se descurce aici. Ei nu mai percep diferențe semnificative de tratament și, referitor la decontarea serviciilor medicale, una dintre persoanele intervievate a ajuns să se întrebe retoric "Egalitate de tratament... dar cine plătește?".

"(...) acum după atâta timp deja și ei inclusiv, că (...) am intrat în cadrul spitalelor și am văzut sistemul ce este înăutru și am început, am învățat mult (...) dar tratat este acum aproape este egal. Care știe, străinii care stau aici și știe cum e în spital deja știe ce, cum, diferența nu este mare între un român și un străin." (Interviu B, 43 ani, angajat)

"Doctorii întotdeauna te primește că ești bolnav, când ești bolnav nu contează că ești negru sau alb, sau ești, eu știu, arab sau român (...). Dar în partea legale, dom'le, eu te tratez, dar cine mă plătește, sau eu știu dacă am voie să te tratez eu sau trebuie să te duci la o policlinică studentească sau la... știți cum e, e vorba de plată... doctorul oricum te tratează, dar e vorba cine plătește. Asta e." (Interviu B, 62 ani, antreprenor)

Discuție

Cazurile semnalate de străinii intervievați nu au fost percepute în general ca discriminatorii, dar au fost semnalate pentru că au avut, într-o măsură sau alta, efecte asupra exercitării drepturilor acestora în România. Raportarea la aceste situații a fost mai mult din perspectiva abuzurilor. De exemplu, șpaga este o practică de care s-au lovit mulți dintre participanții la cercetare care au apelat la servicii medicale.

Așa cum am precizat la începutul secțiunii Sănătate, pentru străinii cu drept de ședere în România asigurarea medicală este obligatorie. Mai mult, pentru obținerea dreptului de ședere în România, dar și la prelungirea acestuia, Inspectoratul General pentru Imigrări cere dovada asigurării de sănătate pentru străini. Ceea ce înseamnă că, vrând-nevrând, migranții intră în contact cu instituțiile publice din România, altele decât birourile de imigrări, chiar de la venirea lor în țară. Deci, străinii trebuie să interacționeze pentru început cu funcționarii caselor de asigurări, fără să cunoască limba română și fără să înțeleagă cui trebuie să se adreseze și ce anume trebuie să obțină. Pentru că pe website-urile

Casei Naționale de Asigurări de Sănătate și ale caselor județene, informațiile și formularele sunt numai în limba română. Apoi, pentru majoritatea persoanelor cu care am discutat și care erau angajate, contribuția la asigurări este virată de angajator. Și în aceste condiții e greu de înțeles de ce mai este nevoie de înregistrare. Deci oamenii, deși **asigurați**, trebuie să meargă la ghișeul casei de asigurări, să stea la cozi și să se **înregistreze**, pentru că altfel nu pot obține nici adeverința pentru IGI și nici nu pot beneficia de servicii medicale. Practica este comună pentru asigurați, dar, în condițiile în care este greu de înțeles pentru cetățenii români, care au avantajele cunoașterii limbii, cultural și de înțelegere a funcționării sistemului instituțional, ne imaginăm ce dificultăți au imigranții în acest sens.

Birourile pentru imigrări și organizațiile neguvernamentale pot oferi aceste informații, dar funcționarii de la imigrări nu sunt specializați pe consiliere, iar organizațiile neguvernamentale sunt greu de identificat în etapele inițiale ale șederii străinilor în România.

Plata retroactivă a contribuției la asigurări a fost menționată într-un singur caz, în legătură cu niște apropiați ai persoanei intervievate, dar în alte lucrări s-a semnalat că mulți străini au dificultăți în a-și încheia asigurarea de sănătate datorită lipsei banilor (Voicu, et al., 2015). Putem presupune că numărul celor care nu își pot plăti contribuția retroactivă la asigurări este mai mare în rândul migranților vulnerabili (persoane vârstnice și bolnavi cronici), adică tocmai categoriile care au cea mai mare nevoie de îngrijiri medicale. De altfel, așa cum am precizat, migranții vulnerabili nu au fost reprezentați în rândul persoanelor intervievate și acest lucru constituie una dintre limitările cercetării.

Lipsa de pregătire a personalului medical pentru lucrul cu pacienți din alte culturi a fost un alt aspect semnalat în cercetare. Prima componentă a acestei probleme este legată de comunicarea medic-pacient, mai exact, de faptul că medicii vorbitori de limbă străină (în exemplul selectat, de limbă engleză) sunt destul de greu de găsit. În lipsa comunicării, calitatea actului medical poate fi compromisă, iar viața pacientului poate fi pusă în pericol. A doua componentă semnalată în cadrul interviurilor a fost panica sau curiozitatea cu care unii medici își privesc pacienții de culoare, când intră pentru prima dată în contact cu aceștia. În exemplele din text, situația a creat un moment de tensiune în cazul copilului de culoare, apoi totul s-a rezolvat cu bine, iar persoana care a povestit despre curiozitatea medicilor față de străinii de culoare era chiar amuzată.

Refuzul acordării tratamentului unui copil străin pe motiv că nu are CNP este un exemplu elocvent pentru modul în care cerințe administrative, care urmăresc înregistrarea pacienților în sistem, alături de ignoranța personalului medical, pot bloca accesul efectiv al pacienților la servicii medicale. Prin urmare, considerăm că situațiile similare ar putea intra în sfera discriminării indirecte a pacienților străini a căror ședere este în curs de reglementare (CNP-ul se alocă în România celor cu drept de ședere). În cazul copilului, refuzul acordării serviciilor medicale intră în contradicție cu prevederile Legii 95/1996, cu modificările și completările ulterioare, care precizează că sunt asigurați fără plata contribuției “toți copiii în vârstă de până la 18 ani”, dar este în conflict și cu prevederile Convenției Internaționale privind Drepturile Copilului.

Situația lucrătoarei domestice căreia i s-a refuzat accesul la servicii medicale atunci când se simțea rău și a solicitat acest lucru (a ajuns la medic după aproape o săptămână) ne atrage încă o dată atenția asupra pericolului nereglementării muncii domestice și a situațiilor în care lucrătorii sunt complet dependenți de angajatori și izolați de mediul extern. Din punctul nostru de vedere, acest exemplu este legat de exploatare în forma ei moderată (Benton, 2014). Dependența crescută de angajator se întâmplă mai ales atunci când acesta oferă, pe lângă slujbă, cazare și masă. Ceea ce înseamnă că

Lucrătorul domestic trebuie să fie permanent la dispoziția angajatorului, lucrează cu mult peste orele de program (se ajunge la 16 ore/zi) și nu-și poate exercita independent drepturile fundamentale, cum este cel la îngrijirea sănătății. Considerăm că lucrurile pot fi schimbate în bine numai dacă autoritățile române (Poliție, ITM, IGI, CNCD și Avocatul Poporului) sunt informate constant despre aceste cazuri de încălcare a drepturilor, de către membrii comunității, ONGuri și persoanele în cauză.

Șpaga din sistemul sanitar, fenomen intrat în cultura cetățeanului de rând și preluat de aici de străini, a fost menționată în mai multe interviuri. Datorită eterogenității grupului de persoane intervievate, nu putem generaliza afirmând că șpaga este o practică curentă în cazul străinilor. Este posibil să fie folosită doar de cei cu un anumit statut social și nivel de integrare în România, care le-a permis preluarea obiceiurilor acceptate tacit de români, deși ele sunt practici dăunătoare și ilegale. Acest aspect necesită, de asemenea, o cercetare mai aprofundată.

Concluzii

Secțiunea sănătate nu își propune să prezinte exhaustiv situațiile de discriminare a migranților în România. Fiind un studiu descriptiv, am expus cât mai fidel problemele pe care le-au semnalat imigranții în legătură cu accesul la asigurările de sănătate și la serviciile medicale, așa cum au fost percepute prin prisma experienței personale. Datorită numărului mic de persoane intervievate și a eterogenității grupului, rezultatele nu sunt reprezentative pentru întreaga populație de migranți din România. Experiențele povestite nu au fost în general percepute ca discriminatorii, dar cel puțin una dintre situații ar putea fi inclusă în categoria discriminare indirectă. Cele mai multe exemple au fost legate de barierele pe care străinii le au atunci când intră în contact cu sistemul de sănătate, dar nu sunt nici pe departe specifice relației cu serviciile medicale. Ele apar în general în interacțiunile cu instituțiile publice din România și sunt de natură să îngreueze exercitarea unor drepturi de către migranți. Cu siguranță sunt alte aspecte specifice anumitor grupuri de migranți care nu au fost surprinse în cercetare. Probabil că dificultățile de acces la sistemul de sănătate și tratamentul mai puțin favorabil sunt mai frecvente în cazul populației de peste 50 de ani, a bolnavilor cronici și femeilor casnice migrante. Aceste ipoteze trebuie însă să facă obiectul unor cercetări separate.

Recomandări

Specifice:

- Oferirea de informații specifice despre sistemul medical din România, instituțiile implicate și traseul unui pacient în sistem, prin programe pre-departure oferite prin parteneriate între statul român și țările de origine ale migranților;
- Elaborarea și aplicarea unor programe de pregătire, obligatorii pentru personalul medical, legate de relația cu pacienții din culturi diferite;
- Asigurarea de servicii de traducere pentru personalul medical, după modelul unor bune practici validate în diverse țări europene (exemplu traducere telefonică);
- Extinderea practicii recrutării personalului bilingv la toate autoritățile publice, în special pentru posturile care presupun relația directă cu publicul.

Cu caracter general:

- Reglementarea muncii domestice și stabilirea unui mecanism eficient de referire a cazurilor între autoritățile responsabile pentru rezolvarea abuzurilor, fără sancționarea victimei;

- Informarea migranților despre mecanismele de sancționare ale unor situații pe care le percep ca fiind inacceptabile sau care aduc atingere demnității umane, prin programe de training care să fie preluate de organizațiile care lucrează în sfera migrației;
- Campanii de informare a populației generale despre dezavantajele șpăgii în sistemul medical și, în paralel, eliminarea practicii la nivelul unităților medicale prin revizuirea mecanismelor interne de recompensare, control și sancționare.

4.3. Educație

Adriana Iordache, Valentina Dimulescu

Statul român trebuie să ofere asistență străinilor cu drept de ședere în România, în vederea integrării acestora în viața economică, socială și culturală. Aceasta se poate realiza prin activități precum: cursuri de limba română, alte cursuri de pregătire și perfecționare profesională, informare cu privire la drepturile străinilor în România și oportunitățile de integrare, cursuri despre istoria, cultura și legislația din România precum și alte evenimente de socializare și cunoaștere interculturală. Aceste prevederi sunt completate de Art. 3(6) din O.G. 194/2002 privind regimul străinilor în România, potrivit căruia „străinii cuprinși în învățământul de toate gradele au acces, fără restricții, la activitățile școlare și de instruire în societate”.

Egalitatea studenților străini în mediul universitar este garantată de Art.114 (2) din Legea nr. 1/2011 a Educației Naționale, care interzice orice discriminarea pe criterii precum etnia sau religia, în instituțiile de învățământ superior. Aceeași lege garantează accesul egal al tuturor cetățenilor „la toate nivelurile și formele de învățământ preuniversitar și superior, precum și la învățarea pe tot parcursul vieții, fără nicio formă de discriminare.” Unul dintre principiile care guvernează atât învățământul din România este „principiul echității, în baza căruia accesul la învățare se realizează fără discriminare.”

Aceleași prevederi se aplică în mod egal și minorilor care solicită sau beneficiază de o formă de protecție în România precum și minorilor străini sau apatrizi cu drept de ședere legală (ART. 2 alin 6 din Legea nr. 1/2011). În plus, „minorii care au dobândit o formă de protecție în România beneficiază pe durata unui an școlar de un curs gratuit de inițiere în limba română” precum și de alte „activități didactice cu caracter teoretic, practic și recreativ” (Art. 10 din O.G. Nr. 44/2004) care au ca scop integrarea acestora în sistemul de învățământ românesc.

Constituie contravenție, conform art. 11 din O.G. 137 /2000 „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 [...] a persoanelor în cauză.” Aceste prevederi sunt aplicabile „tuturor fazelor sau etapelor din sistemul educațional, inclusiv la admiterea sau la înscrierea în unitățile ori instituțiile de învățământ și la evaluarea ori examinarea cunoștințelor.”

Legea educației include de asemenea măsuri afirmative pentru studenții străini de etnie română, prevăzând că “statul român poate acordă anual burse pentru sprijinirea etnicilor români din țări învecinate și a etnicilor români cu domiciliul stabil în străinătate, care doresc să studieze în cadrul unităților și instituțiilor de învățământ de stat din România.” (Art. 224 din Legea nr. 1/2011) De asemenea, străinii care au dobândit o formă de protecție în România, au acces la toate formele de învățământ, în aceleași condițiile stabilite de lege pentru cetățenii români (Art. 9 din O.G. Nr. 44/2004).

Străinilor li se asigură la cerere, recunoașterea diplomelor, precum și atestarea calificărilor obținute în țara de origine, conform procedurilor stabilite de legea română. În plus, străinii adulți care au dobândit o formă de protecție în România beneficiază de activități de adaptare la cultura locală, de învățare a limbii române oferite de Ministerul Educației și Cercetării, în colaborare cu Oficiul Național pentru Refugiați, precum și de sesiuni de consiliere. (Art. 11-14 din Ordonanța Nr. 44/2004)

Nivelul de studii al persoanelor intervievate este neuniform: o persoană este fără studii, cinci persoane au urmat studii medii sau cursuri de calificare și 24 persoane au studii universitare, dintre care 16 au urmat cel puțin un program de educație în România.

Străinii intervievați au avut experiențe la diferite niveluri în sistemul educațional românesc, de la cursurile din programul „A doua șansă”, la cursuri vocaționale și învățământ universitar. Cursurile de limba română pentru străini au fost tratate de asemenea în cadrul acestui capitol.

Experiențele studenților străini în România

Per ansamblu, percepția studenților străini în ceea ce privește diferențele de tratament în cadrul sistemului universitar românesc depinde adesea de specializarea urmată.

O experiență pozitivă a fost ne-a fost relatată de un respondent care a urmat un program masteral la Universitatea Babeș-Bolyai:

„În cazul meu, deci, nu am avut nici un fel de problemă [...] Când am ajuns aici la masterat am fost surprinsă în mod pozitiv fiindcă sistemul educațional era cumva altfel decât la noi unde am făcut facultate, relații dintre profesor și student, cât și eram puțini, eram vreo 8 și profesorul era așa, un mod de învăța foarte plăcut, interactiv...” (Interviu F, 27 ani, voluntară / fără ocupație)

În schimb, studenții de la facultățile de medicină au avut o perspectivă destul de negativă asupra mediului universitar și a programelor de studiu destinate străinilor din România. Percepția generală a acestora a fost că aceste programe nu oferă o educație de calitate și o infrastructură potrivită pentru studiu, ele având ca unic scop profitul de pe urma străinilor, părere împărtășită de către unii dintre participanții la focus grupuri.

“I will talk about the relationship between most foreigners and the school. This is a very tense relationship [...] because, as I said, there is a clear difference between the way they treat the Romanian students or studying in Romanian division and the way they treat foreigners.” (Interviu F, 26 ani, studentă)

“Punând taxe mult diferite față de cele ale studenților clasici și cerând sume ca să promovezi... dar asta se întâmplă și cu studenții români... sau alte favoruri... deci asta se întâmplă.” (participant focus grup nr. 2)

O altă problemă semnalată a fost dezinteresul unora dintre profesori față de procesul didactic, în special la secțiile cu predare în limba engleză, unde învață majoritatea studenților străini. Acest comportament se manifestă prin predarea în limba română:

„[S]ome days you come and you see the slides are in Romanian and they didn't make any effort to translate them to English. [...] They pay more attention to the Romanians than to us.” (Interviu F, 26 ani, studentă)

„I just think that they just wanted to start an English section because they need money in the university [...] Only few of the teachers [...] are really teachers [...] Most of them cannot have a normal conversation with you because I'm not even sure if they're English are up to standards. And they just say <I don't care, read the lectures!>, you just read from your lectures so... no, I

don't think it's the same thing maybe because of the language barrier and because how some students aren't serious but that doesn't mean that all students are not serious.” (Interviu F, 21 ani, studentă)

Dar percepția generală este că astfel de cazuri nu sunt des întâlnite:

“The good thing about Constanta I will not complain is the school, the teachers, most not all, but most teachers are very good. Quote me on that, most teachers here they teach you, they actually care enough to come to the classes and teach you a lot.” (Interviu F, 26 ani, studentă)

O problemă conexasă care generează nemulțumirea studenților ține de taxele considerate excesive și impredictibile, care constituie un tratament diferențiat al străinilor față de români, nu numai prin cuantum, dar și prin creșterea continuă a acestuia. Este vorba atât de taxele de studiu, cât și alte taxe, precum cele pentru repetarea examenelor sau absența de la curs (cea din urmă fiind impusă doar străinilor):

“Romanian students can miss classes and they don't pay for absences like we do, maybe 20 lei for an absence. A foreign student pays 8 euros a hour, so if no class is less than 2 or 3 hours you pay 16, 24 euros that's not fair. And they say it's because they want to make you to go to class, aren't you supposed to make your citizens go to class? Why can't you put same 'amenda' on your citizens, why you put in on foreigners? [...] It's highly discriminated, it's highly corrupt and highly unfair.” (Interviu F, 26 ani, studentă)

Studenții străini sunt nemulțumiți, de asemenea, de lipsa de informații oferite în special la venirea în țară combinată cu birocrația pronunțată:

„Era multă birocrație, nu mi se explică când se întâmpla ceva, de exemplu primeam mai puțini bani (de bursă) și nu știam de ce, apoi, dacă mergeai și vorbeai, luna următoare se rezolva. Mi s-a părut că au vrut să fure puțini bani de la toți și dacă ne dădeam seama, atunci îi dădeau înapoi.” (Interviu B, 26 ani, angajat)

Această situație este amplificată uneori de alte probleme ce țin de organizarea procesului de admitere la universitate a studenților străini:

„De obicei sursa de informație sunt [studenții străini] care sunt deja de mai mult aici și știu unde să ne spună <uite, vă duceți acolo> [...] pentru că noi când intrăm la noi în facultate trebuie să facem un test înainte să intrăm. Și testul acesta se face la prima săptămână după ce începe școala. Și, de obicei, la prima săptămână când începe școala, prima zi de școală este când se face tur cu studenții noi. Și noi nu avem cum să prindem turul acesta pentru că încă nu suntem studenți ai facultății.” (Interviu F, 26 ani, studentă)

Majoritatea respondenților consideră că nu există favoritism în ceea ce privește acordarea notelor la examene:

„Nu cred că s-au întâmplat cazuri în care să ia basarbeni o notă, cel puțin la mine la facultate, să ia o notă mai proastă în detrimentul sau în favoarea unui student român.” (Interviu B, 25 ani, angajat)

„În general, este OK. Sunt și excepții, 1-2 profesori care nu ne doreau la curs sau la practică, pentru că suntem străini (arabi). Notele sunt OK.” (Interviu B, 43 ani, angajat)

O problemă importantă se referă la faptul că secretara universității nu cunoaște o limbă străină, în speță limba engleză, deși ar trebui să se ocupe de studenții străini. În plus, la fel de important este faptul că reprezentarea studenților străini în procesul decizional la nivelul universităților (unde este cazul) este slabă, din cauza faptului că există un singur reprezentant, iar acesta nu reușește să îmbunătățească condițiile de studiu.

„[the foreign student body at the medicine faculty] It's not respected like our decisions are not really taken into serious consideration as such.” (Interviu F, 26 ani, studentă)

Studenții sunt nesatisfăcuți, de asemenea, de durata scurtă și calitatea slabă a cursurilor de limba română oferite de universități. Mai precis, consideră ca un singur an de curs nu este suficient înainte de înscrierea la facultate. De asemenea, grupele sunt supraaglomerate și compuse adesea din cursanți cu nivel de cunoștințe extrem de diferit. Astfel, profesorul trebuie să mențină un nivel scăzut pentru a ajunge la un numitor comun. Deși cursurile sunt plătite de către cursanți, acestea sunt slabe din punct de vedere calitativ pentru a putea învăța româna la un nivel satisfăcător.

„Trying to learn Romanian in a room full of [a] hundred students. And then the professor is just one person, there's only little she can do and there's only much effort he can do. And he's being against anatomy, physiology, and all the more important things. [...] You pay for them just like anatomy, physiology and every other thing.” (Interviu F, 26 ani, studentă)

Desigur, există și studenți mulțumiți de programul pregător de limba română, ceea ce ar putea însemna că situația variază semnificativ de la o universitate la alta:

„A fost foarte bine, am avut mai mulți profesori de limba română și am învățat limba română. Erai obligat să înveți.” (Interviu B, 26 ani, angajat)

O altă problemă cu care se confruntă studenții străini, în special cei de la medicină, este neacordarea reducerii pentru transportul în comun în aceleași condiții ca pentru studenții români:

„[I]n the transportation. The Romanians, they get that [...] for the bus, train, I don't know what but for some reason we don't get, especially for my school. Like I know the Politehnică does but for Carol Davila we don't get. I don't know why.” (Interviu F, 26 ani, studentă)

Problema plăților informale a fost menționată de câțiva respondenți, atât în contextul promovării cursurilor de limba română, cât și în contextul taxării discriminatorii a străinilor, în comparație cu studenții români din cauza percepției conform căreia studenții străini dispun de mai multe resurse financiare.

„La modul sincer dacă vorbim despre examene care trebuie trecute cu bani, studenții străini au o taxă de 10 ori mai mare. [...]. Adică zicea o colegă, pentru un examen foarte dificil, ei trebuia să plătească dacă voiau să treacă cu o notă decentă câte 600 de euro. [...] Nu stiu cum anume li se cerea. [...] Bănuiesc că și ei o fac destul de ascuns având în vedere că există deja niște exemple care au intrat la pușcărie. [...] Deci practicile discriminatorii pentru studenții străini există.” (Interviu B, 25 ani, angajat)

Existența acestei practici diferențiate a fost considerată de participanții la ambele focus grupuri drept un semn clar de discriminare vizavi de studenții străini.

„Vorbim de niște studenți care erau străini în România, dar în grupă de români și profesorul, la facultate, lua spagă de la toți, indiferent. Dar de la români lua o sumă, de la străini lua altă sumă, pentru că ei sunt mai bogați. Discriminare, asta-i clar discriminare.” (participant focus grup nr. 1)

Cazurile de discriminare directă pe criterii precum naționalitate sau religie sunt percepute de studenții străini ca fiind destul de rare, majoritatea declarând că nu au fost tratați negativ de către profesori, colegi sau personalul administrativ din cadrul universității. Au fost semnalate însă câteva excepții, respectiv cazuri în care cultura sau religia migrantului a constituit un obstacol în calea participării la acestuia la activități academice, sau în care unii profesorii au făcut comentarii care ar putea aduce atingere demnității acestuia. Aceste situații, sunt cauzate de prejudecăți în rândul anumitor profesori, în special atunci când vine vorba de arabi sau migranți de culoare:

„I know, for instance, the Turkish girls; they have the scarf or the Hijab and in one exam she made them take it off and wear the surgical caps. And they were like, <We don't let guys see our hair, our neck, or whatever> And she's like, <I don't care. Go back to your country, blah, blah>. And then they were like <Okay. Big deal, we will be the last to take the exam and we will all take it together and then we will be all female> First, she was adamant [...] But then [...]she had to comply.” (Interviu F, 26 ani, studentă)

De asemenea, ar mai fi de menționat invidia unora dintre studenții români față de facilitățile acordate tinerilor basarabeni care vin să studieze în România:

„Mai existau discuții de culise prin care, studenții români condamnau sau [...] etichetau calitatea noastră de studenți, bursieri ai statului român. Că noi avem deja o bursă, nu trebuie să mai muncim pentru o bursă, putem să luăm și nota 5 în examene toți 3 ani noi oricum luam bursă. Chiar dacă era o bursă infimă, să fim serioși, erau 60 de euro, 65 de euro.” (Interviu B, 25 ani, angajat)

În ceea ce privește experiența generală a străinilor cu colegii români, aceasta a fost în mare parte pozitivă, însă au fost și excepții care indicau mai degrabă o excludere a străinilor decât o discriminare directă:

“Când am fost în prima zi, în anul acesta când am intrat acolo în atelier trebuia să facem o lucrare de grupa de 2 sau 3 studenți și toată lumea a făcut grupa și eu am rămas, știam deja cum funcționează facultatea că de obicei noi străinii rămânem cu cine n-are grupă să facă, atunci noi [...] cine rămâne acolo fără grupă, atunci persoana aceasta vine să facă grupa cu noi și cam asta s-a întâmplat cu mine.” (Interviu F, 26 ani, studentă)

Experiența copiilor imigranți în sistemul preuniversitar

Experiența copiilor străini în sistemul preuniversitar nu a reprezentat un obiectiv al cercetării. Numai trei dintre persoanele intervievate au copii la școală. În două dintre cazuri, copiii mergeau la școală în sistemul public, iar în al treilea caz erau elevi la o școală privată în limba maternă a unuia dintre părinți. Experiențele cu mediul preuniversitar în sistemul public au fost mixte, însă au fost mult

subreprezentante în această cercetare pentru a putea trage niște concluzii generale. Unul dintre respondenți a descris pe larg dificultățile întâmpinate în înscrierea copilului la școală. La polul opus s-a aflat celălalt, care a lăudat abordarea tolerantă a profesorilor:

„La început a fost greu.[...] era trecut pe pașaportul mama ei care este din Ucraina, și când l-am înscris la școală la fel. Nu are dreptul, el este cetățean străin și mai departe. [...] [și] totuși la școală nu știe [că] există lege [...] Obligatoriu tre să primească copilul, atunci l-a primit copilul, dar primul an a fost foarte greu. Și al doilea la fel.” (Interviu B, 43 ani, angajat)

„Bine, nu am avut probleme. Lor [copiilor] le place în România. La școală am fost la ședințe și toți profesorii foarte drăguți, foarte buni. Băiatul are părul lung, la noi în Peru așa este. Și profesori a venit și a spus că trebuie să se tundă. Am fost la școală și am vorbit cu profesor și am explicat cum e la noi. El a înțeles și nu a mai cerut să se tundă.” (Interviu F, 48 ani, liber profesionistă)

Cursuri de limba română pentru străinii cu ședere legală

Privind cursurile de limba română pentru străinii care nu urmează un alt program de studiu, oferite gratuit de stat (pentru persoanele cu o formă de protecție) sau de ONGuri (pentru RTT și persoane cu o formă de protecție). Aceste cursuri sunt extrem de necesare pentru integrarea, acomodarea culturală și adaptarea migranților în societatea gazdă. Din păcate însă, existența acestor cursuri fie nu sunt cunoscute de către străinii cărora le sunt adresate, fie aceștia din urmă nu pot beneficia de ele în mod real. Dintre cele 30 de persoane care au participat la cercetare niciunul nu urmărea un astfel de curs în sistemul public. O parte dintre respondenți au afirmat că urmaseră o formă sau alta de instruire asupra limbii române, fie contra cost sau oferită de organizații non-profit.

“I took some Romanian language lessons, yes, from a private Romanian language teacher. But other than that I didn't, wasn't involved in any of these institutions, no” (Interviu B , 45 ani, antreprenor)

Îngrijorător este faptul că mulți dintre cei care nu au urmat niciun program de studiu în România, inclusiv de limba română, au spus că și-ar dori să facă acest lucru însă nu au timpul necesar și, desigur, nu există nici infrastructura necesară care să îi ajute să facă acest lucru (gratuit).

„Vreau dar nu e timp. Multă muncă. Și la cetățenie nu pot depune dosar că nu știi scriu.” (Interviu B, 34 ani, angajat)

Discuție

Cele mai problematice situații descrise de către străinii intervievați cu privire la diferențele de tratament aplicat studenților străini au fost raportate de către cei care urmează cursurile facultăților de medicină. Mai precis, acestea se referă la dezinteresul manifestat atât de către personalul administrativ, cât și de către profesori de a îi acomoda pe studenții străini și chiar de a respecta limba de predare, neacordarea unor drepturi precum reducerea la transport, obligația impusă de a plăti absențele și restanțele și existența unui singur reprezentant al studenților străini care nu reușește să îmbunătățească condițiile existente, rezultatul fiind înrăutățirea izolării acestui grup plătitor de taxe substanțiale. Acest ultim aspect a fost subliniat de către unii dintre studenți în cadrul interviurilor, întrucât aceștia percep că unele universități au înființat secții de limbă străină cu scopul de a beneficia

de resursele financiare rezultate din urma taxelor de studiu, dar fără a îndeplini obligațiile aferente față de cei care le plătesc, fapt ce conduce la situații și chiar practici discriminatorii atât din partea personalului administrativ, cât și a profesorilor.

O problemă majoră pentru unii dintre studenți o constituie proasta organizare și derulare a cursurilor de limbă română care sunt, de asemenea, plătite. Studenții consideră că aceste cursuri sunt, în primul rând, insuficiente ca număr pentru a putea învăța româna la un nivel satisfăcător și, în al doilea rând, calitatea acestora este afectată de plasarea în cadrul aceleiași grupe a unor oameni cu un nivel diferit al cunoașterii limbii, ceea ce îngreunează avansarea. Secțiunea dedicată analizei literaturii de specialitate din domeniul educației (vezi 3.1.4.) acordă o importanță deosebită cunoașterii limbii țării gazdă de către studenții străini, fapt ce are un efect pozitiv nu numai asupra psihicului studentului, ci și asupra performanței sale academice. Prin urmare, reorganizarea și îmbunătățirea calității cursurilor de limba română trebuie să fie o politică prioritară pentru universități.

Concluzie

În cadrul acestei secțiuni au fost prezentate o serie de obstacole întâlnite de persoane care urmează un program de studiu în România, care au fost recurente în cadrul cercetării. Aceste aspecte nu reprezintă o enumerare completă a tuturor situațiilor de discriminare cu care s-ar putea confrunta cetățenii străini care interacționează cu sistemul educațional. Experiențele au fost relatate în cadrul raportului așa cum au fost descrise de către respondenți, fiind deci filtrate de perspectiva subiectivă a acestora. Ca și în alte domenii ale cercetării, migrației care au avut parte de aceste experiențe nu au fost întotdeauna percepute ca fiind discriminatorii de către străini. Multe dintre obstacolele străinilor în accesul la educație țin mai degrabă de o discriminare instituțională care este caracteristică multora dintre instituțiile publice din România. În cazul universităților, aceste probleme instituționale se manifestă în deosebi prin lipsa unui suport instituțional din partea acestora pentru studenții străini și prin necunoașterea limbii străine (în care este organizat programul de studiu) de către unii profesori sau a personalului administrativ. De asemenea, deficiențele instituționale din domeniul educațional au impact și asupra calității cursurilor de limba română destinate studenților străini, sau a lipsei de acces a străinilor care nu urmează un program de studiu, la programele de învățare a limbii române. Cazurile de discriminare directă semnalate de străinii care urmează studii universitare țin adesea de existența taxelor suplimentare pentru aceștia (de ex. plata absențelor) care nu există pentru studenții români, sau de lipsa unor facilități (de ex. reduceri pentru transportul în comun) care în anumite universități sunt acordate doar românilor. În cadrul cercetării a fost relatat și un caz de discriminare directă care viza religia unei studente musulmane căreia inițial nu i-a fost permis accesul la examen cu capul acoperit de văl de către un cadru universitar.

Recomandări:

Specifice:

Pentru profesori și aparatul administrativ:

- Departamentul de Relații Internaționale din cadrul universităților ar trebui să organizeze sesiuni speciale de orientare²¹ pentru studenții străini cu 1-2 săptămâni înaintea începerii cursurilor pentru informarea și eventual rezolvarea problemelor administrative;
- Asigurarea unor cursuri de limbi străine pentru personalul secretariatului, dar și pentru profesorii care nu au un nivel corespunzător al limbii străine în care predau;
- Organizarea unor ședințe de informare și instruire (**de către organizațiile care lucrează în sfera migrației**) atât a profesorilor, cât și a personalului administrativ, pentru sensibilizarea acestora vizavi de diferențele culturale și problemele de adaptare și/sau învățare întâmpinate de studenții străini astfel încât să fie pregătiți în a gestiona situațiile dificile în mod eficient;
- Înregistrarea video/audio a activității de predare a cursurilor și acordarea accesului la aceasta pentru ca studenții străini care au probleme cu înțelegerea limbii și/sau a terminologiei specifice să o poată reasculta;
- Traducerea integrală a materialelor de curs și predarea în limba departamentului respectiv;
- Organizarea de sesiuni speciale de networking (formale și informale) cu studenții străini pentru a le oferi ocazia de a interacționa mai des cu colegii români (excursii departamentale, vizionări de filme, cluburi tematice, concursuri sportive etc.);
- Organizarea unor „buddy programs” (programe de mentorat) prin care studenților străini interesați să li se aloce un student român care să îl îndrume pe tot parcursul anului universitar.

Pentru cursurile de limba română:

- Creșterea numărului de cursuri săptămânal;
- Organizarea unor programe de învățare a limbii în tandem (student român-student străin).

Cu caracter general:

- Organizarea de sesiuni de informare și training, **de organizațiile care lucrează în sfera migrației**, pentru studenții străini cu privire la **mecanismele de sancționare ale unor situații pe care le percep ca fiind inacceptabile sau care aduc atingere demnității umane**;
- Semnarea unui protocol de colaborare între Alianța Națională a Organizațiilor Studențești (ANOSR) și grupurile de studenți străini din toate marile universități prin care să se susțină atât crearea de organizații studențești ale studenților străini, cât și acordarea de asistență practică în interacțiunea cu managementul universității, mai ales în ceea ce privește îmbunătățirea condițiilor de cazare și transport.

²¹ Acestea ar trebui să includă îndrumare cu privire la cazare, discuții cu profesorii pentru explicații cu privire la oferta de cursuri, curriculum și metoda de notare, prezentarea campusului, instruire cu privire la drepturile și obligațiile studenților străini, prezentari și discuții cu secretariatul.

4.4. Muncă

Andra Panait, Luciana Lăzărescu

Aspecte legale privind munca străinilor în România

Accesul cetățenilor străini la piața muncii din România este reglementat de Ordonanța de Urgență nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, cu modificările și completările ulterioare și de Ordonanța nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României. Persoanele cu o formă de protecție internațională în România se supun legislației române în materie de angajare, având drepturi egale cu cetățenii români, conform Legii nr. 122/2006 privind azilul în România.

Pentru a lucra în România, pentru majoritatea străinilor, angajatorul trebuie să obțină aviz de angajare. Avizul se eliberează de către IGI cu îndeplinirea de către angajator a mai multor condiții, cumulativ, printre care și dovada că locurile de muncă vacante nu pot fi ocupate de cetățeni români, cetățeni ai altor state membre UE sau ai statelor care aparțin Spațiului Economic European (SEE). Condiția nu se aplică sportivilor profesioniști, lucrătorilor sezonieri, lucrătorilor transfrontalieri și străinilor posesori ai unui permis de ședere în scop de studii.

Categoriile de străini pentru care angajatorii sunt scutiți de obținerea avizului de angajare, de interes pentru raportul de față sunt: străinii cu ședere pe termen lung în România; membrii de familie ai unui cetățean român; cei veniți în scop de studii; străinii cu o formă de protecție internațională în România.

Există un dezacord evident între politicile de imigrație, selective și orientate către migranții înalt calificați și cerințele pieței muncii din România. În privința accesului la ocupații, statutul legal, conferit prin legislația națională privind regimul străinilor în România (OUG nr. 194/2002, cu modificările și completările ulterioare) sau prin dobândirea cetățeniei române (L. Nr. 21/1991 republicată), diferențiază următoarele categorii de persoane (adaptare după Wrench, 2007 citat în Kofman, Roosblad și Keuzenkamp, 2009, p. 61 - 62):

- Cetățenii români care trăiesc și lucrează pe teritoriul României, inclusiv imigranții care au obținut cetățenia română **au acces la toate ocupațiile;**
- Cetățenii din state terțe cu ședere permanentă, membrii de familie ai cetățenilor români/UE/SEE **au acces la anumite profesii liberale**, reglementate de legi speciale (ex. profesia de medic);
- Cetățenii din state terțe care au nevoie de aviz de angajare și permis unic pentru a lucra în România **depind practic de contractul de muncă încheiat cu angajatorul care le-a plătit avizul de angajare și de postul pe care au fost angajați** (permisul se reînnoiește anual);
- Solicitanții de azil (aflați în primul an de procedură a determinării statutului de refugiat), toleranții și migranții fără documente **nu au acces la angajare cu forme legale.**

Aceste categorii, care beneficiază de drepturi diferite pe piața muncii, sunt greu de diferențiat de către autoritățile cu care intră în contact și de către angajatori. Prin urmare, statutul legal creează din start o serie de confuzii în practică și nu e de mirare că mulți funcționari publici și angajatori încearcă să își simplifice existența refuzând să lucreze cu persoane care le-ar solicita eforturi suplimentare de informare și/sau birocratice (în cazul angajatorilor).

Însă accesul pe piața muncii este important pentru străini nu numai pentru că le furnizează veniturile necesare subzistenței, ci și pentru alte beneficii: posibilitatea legării unor prietenii și implicit lărgirea

rețelei informale, îmbunătățirea competențelor lingvistice, oportunitatea de a acumula experiență, înțelegerea societății românești, plata datoriilor acumulate la venirea în România și susținerea financiară a familiei din țara de origine. Barierele legale, instituționale și de informare, precum și confuziile la care ne-am referit în paragraful anterior afectează șansele imigranților de a se integra în societate și de a contribui la dezvoltarea economică și la bugetul statului, prin taxe și impozite.

În analiza acestei secțiuni am ales să încadrăm situațiile percepute de persoanele intervievate în funcție de impactul asupra existenței acestora. La finalul secțiunii am analizat stereotipurile și prejudecățile cu care s-a operat în mod frecvent în experiențele profesionale ale persoanelor intervievate.

Exploatarea nu constituie o problemă generală pentru grupul participant la cercetare. În exemplele oferite de câteva persoane, exploatarea a presupus atât ore suplimentare și neplătite (fără contract), cât și obligativitatea finalizării treburilor în timpul programului, chiar dacă volumul de muncă a crescut.

„I can get even 30 rooms/day, which is really overwhelming. 10, even 12 hrs. [...] most of [my colleagues] left, because they've said this is not human work. I really need to find another job and leave, I cannot bear it, anymore.” (interviu B, 29 ani, angajat)

„muncesc studenți, dar munca este foarte lungă (...) ca număr de ore, toată ziua, un salariu, mai mic decât ce trebuie, ce consideră că trebuie, și plus sunt la negru, nu sunt cu acte, nu sunt cu nimic, pentru că dacă ești student, poți să lucrezi numai 4 ore pe zi și ei lucrează 16 ore pe zi.” (interviu B, 27 ani, student)

„De obicei te obligă să stai, te forțează, spun că ești supervisor și nu ai cum să pleci.” (interviu B, 26 ani, angajat)

În unele firme (de exemplu call center-uri) zilele libere sunt acordate în baza negocierii dintre angajați, pentru a-și ține locul unul altuia. În acest sens, angajații sunt solidari unii cu alții, prestând muncă suplimentară pentru momentele în care vor avea la rândul lor nevoie de un schimb. În concluzie, deși contractul este încheiat între angajat și angajator, negocierea zilelor libere se poartă între angajați, mutându-se astfel responsabilitatea la nivelul acestora. În schimb, nu au fost semnalate probleme legate de acordarea concediilor de odihnă.

„Always, always. And always discuss it with other colleagues and your team so that (the) line would be covered. And if somebody would, for example, if only one person had to stay, you had to work 12 hours, because the whole shift is 12 hours.” (interviu F, 26 ani, angajată)

Alte situații de exploatare semnalate fac referire la neplata salariilor, întârzierea plății, neîncheierea contractului de muncă sau încheierea unui contract cu un număr mai mic de ore/salariu mai mic. Taxele și timpul asociat eliberării permisului de muncă (în prezent aviz de angajare) pot contribui la încurajarea angajatorilor să găsească căi informale pentru angajarea imigranților. Un angajat imigrant costă firma mai mult decât un angajat român, ceea ce reduce semnificativ șansele primului de a lucra cu forme legale. Nevoia stringentă de asigurare a existenței îl poate determina pe imigrant să accepte situația, ba chiar mai mult, să se simtă captiv, atunci când știe că poate fi deportat dacă i se anulează permisul de muncă și nu se descurcă să-și găsească un alt loc de muncă în 60 de zile.

“m-am angajat” șeful meu un om foarte ... m-a luat în preajma lui, dar era la negru [...] nu aveam drept de muncă, când mi-am rezolvat actele [...] nu au fost de acord [să-mi facă

contract], pentru că pe vremea aceea trebuia ca societate trebuia să plătească niște taxe, care erau mai mari. Pentru că trebuia permisul de muncă. Și nu a fost pe placul lor. Să trebuiască mai mulți bani pentru mine.” (interviu B, 43 ani, angajat)

Sentimentul de a se simți captivi e strâns legat de exploatare, stilul managerului și situația lor specifică (străin, rețea informală slab dezvoltată, nefinalizarea studiilor, lipsa experienței). Așadar, captivitatea descrisă (ca stare psihologică) este asociată cu epuizarea, frustrarea, anxietatea, neputința, nesiguranța de a o lua de la capăt și reguli stricte de comportament la locul de muncă.

„dacă iei liber, nu se plătește ziua respectivă [...] lucrez exact ca un animal, sincer. Zi de zi, zi de zi, nici măcar nu știu ce înseamnă viață. [...] vreau să caut într-un loc, să pot să iau si eu o zi liberă. Știu a doua zi când mă trezesc și să nu mă duc la muncă, mă duc cu copiii în parc. [...] vecinii, mă uit la geam, asta e zi liberă, dar de unde are el bani? De ce nu muncește ca mine, am început să fiu invidios.” (interviu B, 43 ani, angajat)

„it was really bad even if you were late for a few seconds, it entered the system. Then you had to ask every time for permission to go toilet, because what if there is a call waiting? But I have to go to toilet. And you had to have exactly 40 minutes of break and even if you exited one minute [...] you’d have to explain everything. [...] Like, writing in a strict way, it is mandatory for you to ask for permission if you want to stand up from your chair.” (interviu F, 26 ani, angajată)

Contractul de muncă este important pentru străinii care vor să rămână în România pentru că la prelungirea dreptului de ședere li se cere dovada veniturilor. Pentru aceștia lipsa contractului este o vulnerabilitate, conducând la: revocarea dreptului de ședere, imposibilitatea solicitării unui credit, lipsa asigurării medicale, lipsa unui salariu sigur, dificultățile ulterioare la solicitarea cetățeniei române. În plus, contractul de muncă legalizează relația dintre angajator și angajat, oferindu-i celui din urmă posibilitatea să reacționeze în cazul abuzurilor.

Cei care nu au intenția de a se stabili pot pune mai puțin preț pe legalitatea contractului. Spre exemplu, unul dintre studenții intervievați a perceput lipsa contractului ca o formă de menținere a autonomiei și flexibilității în ideea că va pleca la un moment dat din România.

Unele **atitudini rasiste** sau cel puțin **de diferențiere** care ne-au fost semnalate în interviuri derivă din generalizări datorate atributelor fizice vizibile (de exemplu culoarea pielii), motiv pentru care persoanele aflate în această situație se simt devalorizate.

Un mic întreprinzător african se simte jignit de atitudinea rasistă a unuia dintre concurenții săi, explicându-și reacția acestei persoane prin faptul că-și simte amenințată afacerea.

„Concurența, ea nu place că eu vorbesc frumos cu clienți, ei vine la mine mai mult decât la ea. Zice – du-te la tine în țara ta. Am sunat o dată în Africa (...) și trebuie să țip dacă vreau să mă audă. A început să strige că uite ce nesimțit, mă doare capu’. Și lumea de aici a strigat: negro, nu mai țipa așa! Nu pot cert cu ea. Ea cunoaște șef piață. Eu obosit. Nu suport să jignească pe mine tot timpul’, să facă pe mine maimuță, că vine din junglă, du-te la tine.” (interviu B, 34 ani, mic întreprinzător)

O altă persoană interviuată s-a simțit frustrată și indignată pentru că la un control la locul de muncă a fost prima persoană verificată de inspector. Percepția acestuia a fost că prejudecățile inspectorului l-au făcut să se orienteze în primul rând spre persoane de culoare. Tendința inspectorilor de muncă este să atribuie persoanelor evident străine lipsa contractelor de muncă.

„Ai văzut negru că să lucru la negru? Negru nu lucră la negru. [...] Noi știm foarte bine, pentru că dacă eu lucru acum cu voi, suntem cinci, șapte colegi. Dacă vine cineva, aaaa uite la mine. Pentru el nu interesează dacă voi lucru cu actele în regulă sau nu, în primu' lucru aaa. .. asta lucra ilegal, el merge direct la mine. [...] cum ți-am zis primu' peste pe care eu caut. Lucră la negru pentru că îi străin.” (interviu B, 30 ani, angajat)

Altă persoană interviuată a fost deranjată de atitudinea ostilă a șefei, poate datorită faptului că ea își simțea amenințată poziția în companie și a faptului că era străin.

„... eu când am venit, m-a ajutat și Dumnezeu, am avut chiar o creștere. Din septembrie până în martie deja aveam un portofoliu, eu zic bunicel, și puteam să mă descurc. Și acest lucru a deranjat pe unii din colegi. [...] Șeful meu, la un moment dat a mai vrut să angajeze niște inspectori negri, bine el vroia să aibă o sucursala cu imagine internațională, că a vorbit cu mine dacă cunoșteam niște chinezi, arabi, dacă puteam să aduc alți negri ca să lucreze. [...] și într-o zi când m-am dus la ea²² [...] mă întreabă "șeful mi-a zis, că ți-a zis să mai aduci, să mai aduci alții ca tine." [...] am zis "Ca mine? adică? Ce înseamnă? Nu lucrez? Nu îmi vad de treabă?" [...] a fost un sentiment - ca mine, ca mine cum?" (interviu B, 43 ani, angajat)

O formă mai ușoară de respingere a resimțit-o în interacțiunea inițială cu un client șocat de faptul că o persoană de culoare ar putea lucra la biroul de relații cu publicul.

„A venit un domn, era în vârsta a treia, care voia să facă o asigurare și când a intrat în încăperea noastră [...] eu fiind la relații cu publicul l-am întrebat "Buna ziua, vă putem ajuta cu ceva?" Și el se uita la mine și așa, și căuta altceva. Și a doua oară (...) eu zic "Da, vă rog spuneți, cu ce vă putem ajuta?" și a treia oară i-am zis "Da, spuneți ce asigurare vă interesează, sunt aicea" și s-a întors și s-a uitat la mine. Nu era o chestie o atitudine jignitoare, dar a rămas, a fost un șoc pentru el, pentru că, când a văzut și mă întreba, îmi zice "Cu dumneavoastră?" și eu zic "Da". "N-am mai văzut așa ceva", pentru că era o persoană, un negru care era la relații cu publicul și care îi spunea că o să-i facă asigurare. Dar slavă Domnului până în ziua de astăzi îmi este client și avem relație minunată.” (interviu B, 43 ani, angajat)

În cazul unei alte persoane interviuate, candidată pentru un program EVS, președinta asociației pentru care urma să facă voluntariat s-a comportat lipsit de etică, cerând detalii persoanelor apropiate (nu referințe profesionale) și respingând-o pe baza generalizării unei experiențe neplăcute din trecut, cu o voluntară din aceeași țară.

„... in the evening she texted me on my phone, „can you please give me the phone number of your boyfriend.” [...] And my boyfriend, [...] was so pissed because she asked him stuff like that, [...] whether she's really motivated and ah but I'm scared, what if she comes and doesn't want to do anything in the project. [...] I wrote to her actually that if she wanted, she could ask

²² La șefa directă (n.a.).

references from my previous jobs, projects that I never interfered my private life with. [...] And I also accused her of racism actually. [...] Just because one Georgian girl came and (...) get married, but the project went normally and this NGO, she wanted to exclude her from the project, just because she got married. [...] as far as you don't violate any rules, you can do that."
(interviu F, 26 ani, angajată)

Alte două persoane s-au simțit respinse de către unii colegi de muncă pentru că nu vorbeau română, deși nici managerii și nici ceilalți angajați nu aveau această pretenție de la ei. Acest lucru s-a întâmplat în companii multinaționale, unde se presupune că există o deschidere mai mare pentru diversitate decât la job-urile slab/mediu calificate, iar angajații sunt mult mai bine pregătiți în acest sens.

Așadar, **accesul pe piața muncii** este îngreunat de necunoașterea limbii române, informarea deficitară a angajatorilor cu privire la dreptul de muncă al străinilor, lipsa unor abilități căutate pe piața muncii și a rețelelor informale, ce pot oferi mai multe oportunități de angajare. Dificultatea găsirii unui loc de muncă a influențat decizia unora dintre imigranți de a lua în considerare posibilitatea emigrării pentru scurte perioade (de exemplu studenții care s-au gândit la programul Work and Travel) sau a contractelor de freelancing cu firme din străinătate. Alți străini au găsit în castinguri pentru filme și reclame un domeniu de nișă în care sunt mai bine plătiți decât nativii, datorită rarității. Situația este similară în cazul vorbitorilor de limbi rare, din ce în ce mai căutați de call center-uri.

Persoanele intervievate au adoptat o serie întreagă de strategii de a face față acestor situații care le-au creat cel puțin disconfort. Unii s-au referit la intentarea unui proces, alții s-au plâns superiorilor ierarhici sau s-au gândit la plângeri/petiții către instituțiile publice abilitate, unii au ales să trateze cu indiferență atitudinile negative, alții au hotărât să-și mențină o exprimare și atitudini adecvate și să refuze să adopte comportamente considerate degradante, cum ar fi controlul celorlalți colegi.

Concluzii

Experiențele relatate fac referire la exploatare și la tratament diferit în unele cazuri, dar nu surprind situații specifice majorității. În contextul unui grup eterogen, cel puțin din perspectiva statusului ocupațional, este puțin probabil să identificăm situații comune pentru aproape toate persoanele intervievate. Oricum, experiențele povestite nu pot fi generalizate la nivelul întregii populații de imigranți, datorită numărului mic de străini intervievați și a eterogenității grupului. Cu siguranță, nu am reușit să surprindem toate experiențele profesionale discriminatorii, incluzându-le și pe cele specifice imigranților cu un alt status ocupațional.

Așadar, în povestirea experiențelor, mai multe persoane intervievate au făcut referire la exploatare, în forma sa de eludare a condițiilor legale de muncă (neîncheierea contractului de muncă, încheierea unui contract cu un număr mai mic de ore/salariu mai mic, ore suplimentare neplătite sau întârzierea salariului). În plus, unii străini intervievați consideră că sunt tratați diferit în mediul profesional datorită naționalității sau a atributelor fizice vizibile (persoane evident străine). Astfel, aceste experiențe ar putea fi completate, dacă s-ar realiza în viitor alte cercetări pe grupuri mai omogene (spre exemplu, interviuri cu imigranți dintr-un anumit sector de activitate).

Luând în considerare toate situațiile amintite anterior, societatea românească pare să accepte în anumite limite diversitatea. În acest sens, acomodarea culturală în etapa imediat următoare sosirii în

România poate atenua percepția diferențelor culturale. Pe de altă parte, educarea populației în spiritul diversității ar reduce atitudinile rasiste și ar spori nivelul de acceptare a necunoscutului.

Recomandări:

- Oferirea de informații specifice străinilor despre condițiile de angajare, instituțiile implicate și situațiile care conduc la ilegalități;
- Informarea migranților privind mecanismele de raportare a situațiilor de discriminare, abuz și exploatare;
- Separarea dreptului de ședere de cel de muncă și mărirea intervalului de timp pe care un străin îl are la dispoziție pentru a-și găsi un nou loc de muncă de la 60 de zile, la o durată rezonabilă pentru condițiile de pe piața muncii din România;
- Sporirea oportunităților de învățare și practicare a limbii române (prin cursuri online sau grupuri de exersare a limbii adresate străinilor care lucrează), deoarece frecvența programelor desfășurate de organizațiile din sfera migrației este insuficientă, iar programul este de multe ori inaccesibil;
- Recrutarea personalului bilingv și aplicarea unor programe de diversitate culturală în cadrul instituțiilor publice, mai ales pentru posturile de relații cu publicul (ghișeu);
- Oferirea unor cursuri de formare profesională, mai ales în domeniile cu deficit de angajați, astfel încât să se faciliteze accesul străinilor pe piața muncii;
- Realizarea de parteneriate între angajatori și organizațiile care lucrează în sfera migrației pentru creșterea oportunităților de angajare a străinilor;
- Elaborarea și aplicarea unor programe de diversitate culturală adresate angajatorilor și angajaților care au colegi străini;

O serie de recomandări adaptate după Wrench (2007 citat în Verbeek și Pennix, 2009):

- Realizarea unui handbook²³ pentru angajatori cu posibile măsuri antidiscriminare pe care le pot lua în propriile firme;
- Dezvoltarea programelor de mentoring în cadrul firmelor, adică sprijin oferit migrantului din partea unui alt angajat după finalizarea procesului de recrutare;
- Publicarea anunțurilor de angajare în presa dedicată migranților (ex. *Migrant în România*).

Discriminarea imigranților la recrutare – testarea corespondenței

Andra Panait

Designul cercetării

Prin testarea corespondenței ne-am propus să identificăm diferențele de tratament la recrutare între români și străini, în ciuda similarităților privind educația, experiența profesională, abilitățile/competențele și datele socio-demografice. Metoda aleasă - *correspondence testing* - surprinde diferențele în stadiul inițial al procesului de recrutare (Rooth, 2014). Oricum, 90% din situațiile

²³ Manual concis.

discriminatorii se petrec în acest prim stadiu, în care CV-urile sunt trimise, iar aplicanții sunt contactați de angajatori (Riach și Rich, 2002 citat în Carlsson și Rooth, 2007, p. 5).

În perioada 13 - 29 mai 2015 am trimis aplicații pentru 30 de perechi de subiecți la 29 de anunțuri de angajare (muncă slab calificată și necalificată), în cinci domenii de activitate (Tabel 3). Fiecare pereche cuprinde 1 aplicant cu nume străin și 1 aplicant cu nume românesc, având toate celelalte caracteristici (ex. experiență, competențe etc.) similare (vezi *Cum au fost construite CV-urile?*). Așadar, s-au trimis 2 CV-uri (1 ANS²⁴, 1 ANR²⁵) per pereche pentru fiecare anunț/loc de muncă vacant, cu o singură excepție. Excepția a constat în aplicarea cu două perechi (o pereche cu nume de femei, una cu nume de bărbați) pentru același anunț într-un sector mixt (comerț). În cadrul fiecărei perechi aplicațiile au fost trimise inițial pentru subiecții cu nume străin, iar la o zi distanță pentru cei cu nume românesc, astfel încât să minimizăm suspiciunile față de candidați.

Aplicațiile s-au trimis pe e-mail, iar corespondența cu angajatorul a avut loc prin e-mail sau telefon. Persoanele care au preluat rolul de subiecți fictivi în experiment au fost voluntari pregătiți în acest sens. Inițial s-au creat adrese de e-mail individualizate pe yandex, dar au apărut probleme (voluntarii nu s-au mai putut loga) și ulterior s-a optat pentru adrese de gmail individualizate pentru subiecții din domeniul construcții, iar pentru ceilalți subiecți s-au utilizat 2 adrese generale de gmail (una pentru aplicanții cu nume străin și cealaltă pentru aplicanții cu nume românesc, indiferent de sectorul de activitate). Pe măsură ce au fost contactați, angajatorii au fost înștiințați de lipsa de disponibilitate a aplicanților, de îndată ce li s-a precizat explicit motivul apelării. Aceștia au fost informați (Anexa C) despre experiment în perioada 8 – 10 iunie 2015.

Tabelul 3 Distribuția subiecților pereche (fictivi) incluși în testarea corespondenței

			aplicanți cu nume străin (ANS)	aplicanți cu nume românesc (ANR)
Total subiecți			30	30
Gen		Femei	15	15
		Bărbați	15	15
Domenii	femnizate	Menaj/ curățenie	6	6
		Îngrijire	6	6
	mixte	Comerț	6	6
	masculinizate	Auto	6	6
Construcții		6	6	
Categorii de vârstă		21 - 23 ani	10	10
		26 - 28 ani	10	10
		31 - 33 ani	10	10
Domiciliu (sectoare București)		sector 1	3	3
		sector 2	4	4
		sector 3	6	6
		sector 4	5	5
		sector 5	5	5
		sector 6	7	7

²⁴ 1 aplicant cu nume străin

²⁵ 1 aplicant cu nume românesc

Locurile de muncă vacante au fost identificate în varianta electronică a ziarelor Anunțul Telefonic (<http://www.anuntul.ro/>) și Anunțul de la A la Z (<http://www.az.ro/>) pentru zona București și sectoarele de activitate selectate. Domeniile au fost selectate datorită următoarelor motive cumulate:

- ✓ competențele pot fi evaluate non-formal în centrele acreditate de Autoritatea Națională pentru Calificări (Voicu, et al., 2014, p. 62);
- ✓ în 2012 s-au eliberat adeverințe necesare autorizațiilor de muncă pentru imigranți de către agențiile teritoriale de muncă pe o parte dintre domeniile selectate în cercetarea pilot (Voicu, et al., 2013, pp. 49 – 50);
- ✓ au fost identificate cel mai frecvent în anunțuri;
- ✓ nu este necesară dovada studiilor/calificărilor, datorită nivelului necalificat/slab calificat al posturilor selectate;
- ✓ timpul limitat alocat experimentului.

Cum au fost construite CV-urile?

Aplicațiile au constat în realizarea unor CV-uri similare pentru subiecții pereche. Similaritatea consta în potrivirea nivelului și a profilului educațional, a vârstei (interval), a genului, a domiciliului (sector), a experienței profesionale, a competențelor de utilizare a calculatorului și a altor abilități. Numele este elementul unic de diferențiere între subiecții pereche. Per ansamblu s-au utilizat 30 de nume românești și 30 de nume asociate diverselor grupuri etnice prezente în România, astfel încât să ne permită compararea tratamentului la recrutare pentru imigranții din țări terțe față de nativi.

CV-urile au fost redactate în limba română, utilizată în toate anunțurile. În plus, nu am vrut ca diferențele de tratament să se datoreze competențelor lingvistice. În schimb, unele mesaje trimise pe e-mail conțineau dezacorduri sau cuvinte în engleză, astfel încât să ofere un plus de autenticitate candidatului cu nume străin.

Aspecte etice

În ciuda importanței consimțământului informat în științele sociale, obținerea acestuia din partea angajatorilor/ specialiștilor în recrutare ar fi sabotat rezultatele cercetării, în condițiile tematicii abordate. Mai exact, discriminarea în stadiul inițial al recrutării nu putea fi evaluată dacă angajatorii trebuia să decidă cunoscând scopul cercetării (Rooth, 2014; American Sociological Association, 2008, p. 14). În schimb, am ales ca înainte de începerea cercetării pilot să obținem consimțământul voluntarilor care au avut rolul subiecților fictivi în experiment.

Justificăm această decizie în baza evitării efectului Hawthorne²⁶ și implicit asigurării fezabilității și validității (Spicker, 2007). Mai mult decât atât, riscul la care s-au expus și costurile pentru participanți au fost minime. Angajatorii/recrutatorii au pierdut numai timpul alocat verificării și contactării candidaților. Același lucru se petrece și în situațiile reale, în care candidații se răzgândesc pe parcursul procesului de recrutare. Am minimizat inconveniențele și riscurile prin faptul că subiecții și-au comunicat indisponibilitatea de îndată ce au fost întrebați, iar anonimitatea și confidențialitatea (British Sociological Association, 2002, p. 4) participanților au fost asigurate.

²⁶ Atunci când cineva știe că este observat, își modifică comportamentul (the observer effect).

Angajatorii/recrutorii au ales să publice anunțurile în spații publice virtuale, permițând astfel accesul tuturor la informațiile din anunț. Așadar, spațiile de interacțiune dintre ei și candidați sunt inițiate de cei dintâi prin publicarea anunțului.

Consimțământul post-cercetare (British Sociological Association, 2002, p. 4) nu este o soluție validă în situația de față, în sensul că decizia de participare la experiment a angajatorilor/recrutatorilor nu a fost una rațional autonomă (Clarke, 1999, pp. 161 – 164). Acesta nu poate înlocui consimțământul initial, informat. Consimțământul post-cercetare presupune informarea angajatorilor/recrutatorilor despre rolul pe care l-au avut în experiment și validarea comportamentului și atitudinilor manifestate atunci când nu știau că participă la experiment. Referitor la experimentul nostru, întrebarea pe care ne-o punem este: Angajatorii ar fi manifestat aceleași atitudini și comportamente, dacă ar fi fost autonomi încă de la început? Mai degrabă nu, ținând cont că sunt subiecții unui experiment de teren în care se testează discriminarea. Și atunci cum putem proceda? Angajatorii/recrutorii și-ar fi putut da indirect consimțământul pe baza recomandărilor furnizate de o entitate (instituție), care funcționează ca un garant. Dar echipa nu a avut acces la o astfel de instituție-garant.

Discriminarea fiind o practică sancționată legal (Rooth, 2014) justifică utilizarea amăgirii? Într-un fel da, într-un fel nu! Prejudiciile aduse întregii societăți prin limitarea accesului la angajare și locuire (Riach și Rich, 2004) pot justifica utilizarea amăgirii în cercetare. Însă, comunitarismul susține anularea autonomiei individuale în favoarea grupului (Clarke, 1999, pp. 159 - 160). Ceea ce sporește probabilitatea unor abuzuri în lipsa unei etici profesionale învățate. Și totuși, riscurile și inconveniente au fost minimizate (American Sociological Association, 2008, pp. 14 - 16) prin refuzul prompt și diplomat al subiecților față de trecerea la alte stadii ale recrutării (Bursell, 2007, p. 10), spre exemplu interviul. Astfel, ne putem întreba, care e doza de amăgire din cercetare ce îi afectează pe angajatori/specialiști în recrutare, având în vedere că se expun regulat la aceasta în practica profesională (Riach și Rich, 2004)? Cum nu avem cunoștință de astfel de experimente în România, e foarte puțin probabil ca angajatorii să fie determinați de cercetare să utilizeze alte canale de distribuire a anunțurilor (rețele informale). Oricum, la sfârșitul perioadei de colectare a datelor i-am informat în legătură cu obiectivele cercetării, confidențialitatea și rolul acestora în cercetare.

Valoarea aplicată a testării constă în identificarea nivelului și a formelor de discriminare din primul stadiu al recrutării. Acest lucru permite adoptarea unor măsuri și mecanisme de prevenire sau descurajare a unor astfel de practici, dar și a unor initiative care să pună în discuție stereotipurile și prejudecățile de la nivel societal.

Sunt tratați diferit aplicanții cu nume străin față de cei cu nume românesc în primul stadiu al procesului de recrutare (contactarea de către angajator)?

Conform datelor din tabelul 4, au fost contactați în aceeași măsură atât aplicanții cu nume românesc cât și cei cu nume străin, luând în calcul situațiile cu cel puțin un singur applicant contactat. Așadar, în primul stadiu al procesului de recrutare, testat pe un eșantion valid de 28 de perechi (deoarece aplicațiile pentru două anunțuri au fost considerate invalide), rata de discriminare netă²⁷ (RDN) este 0,

²⁷ Rata de discriminare netă (RDN) se calculează conform ILO: $[(5) - (4)] / [(3) + (4) + (5)]$ (Carlsson & Rooth, 2007, p. 7). Neavând suficiente informații privind motivele pentru care niciun applicant nu a fost contactat, vom defini situația mai degrabă ca *tratament simetric* (Bursell 2007, p. 12), decât tratament egal față de aplicanți.

iar rata de contactare relativă²⁸ este 1. Asta înseamnă că ambii candidați (cei cu nume străin și cei cu nume românesc) vor aplica la același număr de anunțuri până să fie contactați de un angajator.

Realizând un test t pentru eșantioanele dependente (Anexa B) observăm că, în medie, aplicanții cu nume străin (media = 0.39, eroarea standard = 0.094) față de cei cu nume românesc (media = 0.39, eroarea standard = 0.094) nu experimentează diferențe suficient de mari privind contactarea, $t(27) = 0$, $p > 0.05$, $p = 1$. Există o probabilitate mai mică de 5% ca diferența să fie diferită de 0. La acest rezultat contribuie și numărul insuficient de cazuri incluse în eșantion.

În ceea ce privește situația la nivelul fiecărui sector de activitate inclus în analiză, doar în comerț (RDN = 0.33) și construcții (RDN = -0.33) apar diferențe. Așadar, la 10 aplicații trimise de o persoană cu nume românesc, o persoană cu nume străin, cu CV similar (educație, expertiză, ani de experiență, abilități) trebuie să trimită 15 aplicații în comerț și 7 aplicații în construcții, ca să fie contactată de un angajator (tabel 4). La aceste diferențe contribuie și specificul de interacțiune al job-ului (cu clienți/ colegi), nu doar sectorul de activitate în sine.

Ratele de discriminare netă diferă de 0 pentru categoriile de vârstă 26 - 28 de ani (0.25) și 31 - 33 de ani (-0.17). Așadar, între subiecții cu nume românesc și cei cu nume străin, pentru categoriile de vârstă amintite mai sus, apar mici diferențe în ceea ce privește contactarea de către angajatori. Având CV-uri similare, pentru a fi contactată de un angajator, o persoană de 26 - 28 de ani cu nume românesc poate trimite 10 aplicații, în timp ce alta cu nume străin e nevoită să trimită 13 aplicații. Însă, situația se schimbă pentru categoria de vârstă 31 - 33 de ani. Mai exact, la 10 aplicații trimise de o persoană cu nume românesc corespund 8 aplicații ale unei persoane cu nume străin, pentru a fi contactate de un angajator. În crearea CV-urilor, vârsta e în cele mai multe cazuri strâns legată de experiența profesională. Prin urmare, pentru categoria 26 - 28 ani par să fie favorizați românii, iar străinii pentru categoria de vârstă 31 - 33 ani, cel puțin în eșantionul nostru. Totuși, diferența dintre aplicanți e relativ mică pentru a încerca să o explicăm. Aceasta ar putea fi analizată în profunzime și explicată într-o cercetare cu un număr suficient de participanți și design axat pe grupe de vârstă.

Un alt aspect în care diferențele etnice (în baza numelui) pot fi observate ar fi ordinea în care sunt contactați candidații de către angajatori (tabel 5). Având în vedere designul testării corespondenței, lipsa discriminării pe criteriul etnic se poate observa la strategia *primul venit, primul servit*, ca urmare a faptului că ordinea contactării tinde să fie similară cu cea a aplicării. Dacă persoana cu nume de străin a aplicat prima, atunci probabilitatea ca tot aceasta să fie contactată prima de angajator este mai mare de 50%. În cazul strategiei *colectăm și la un moment dat decidem*, deși șansele de a fi contactați primii sunt egale, balanța înclină în favoarea persoanelor cu nume românesc (4 perechi) față de cele cu nume străin (1 pereche). Probabil aceste situații ar putea fi explicate de urgența postului, politicile organizaționale de recrutare, mărimea organizației, modul individual de verificare a aplicațiilor (e-mailurilor), preferința angajatorului, stereotipurile și prejudecățile de grup asociate individului. Lista acestor factori nu este exhaustivă și ar putea face obiectul unei alte cercetări. Însă, domeniul de activitate specific postului nu influențează ordinea contactării în cazul eșantionului de față. Totuși, în ce măsură aspectele legislative, precum cheltuielile suportate de angajator pentru avizul de angajare

²⁸ Rata contactării relative constă în raportul dintre toți aplicanții cu nume românesc contactați și cei cu nume străin (Bursell, 2007, p. 14). Se calculează astfel: $[(5) + (3)] / [(4) + (3)]$. Ne permite să înțelegem diferențele în termeni de evenimente reale.

și dovada faptului că locul de muncă vacant nu poate fi ocupat de un cetățean român sau alte categorii de cetățeni “privilegiați” (Guga, Iacob și Novac, 2015, pp. 6 – 7; Popescu și Toth, 2009, pp. 24 - 26), influențează aceste rezultate?

Tabelul 4 Rezultate ale testării corespondenței în primul stadiu al procesului de recrutare (contactarea de către angajator)

		aplicații anulate (pereche)	aplicații trimise (pereche)* (1)	niciun aplicant contactat (2)	ambii aplicanți contactați (3)	preferă ANS ²⁹ (4)	preferă ANR ³⁰ (5)	rata contactării relative ³¹	rata de discriminare netă ³²
Total perechi (1 pereche = 1 aplicant nume RO, 1 aplicant nume străin)		2	28	15	9	2	2	1	0
Domenii	Menaj/curățenie	1	5	2	1	1	1	1	0
	Comerț	1	5	2	2	0	1	1,50	0,33
	Auto	0	6	4	2	0	0	1	0
	Îngrijire	0	6	4	2	0	0	1	0
	Construcții	0	6	3	2	1	0	0,67	-0,33
Categorii de vârstă	21 - 23 ani	1	9	6	1	1	1	1	0
	26 - 28 ani	1	9	5	3	0	1	1,33	0,25
	31 - 33 ani	0	10	4	5	1	0	0,83	-0,17
Gen	Femei	2	13	7	4	1	1	1	0
	Bărbați	0	15	8	5	1	1	1	0

*Ne referim la numărul de perechi de subiecți pentru care s-au trimis aplicații. O pereche cuprinde un aplicant cu nume românesc și altul cu nume străin.

Notă de citire a datelor din tabel: **15 perechi de subiecți**, adică 15 aplicanți cu nume românesc și 15 aplicanți cu nume străin, se regăsesc în situația în care niciun aplicant nu a fost contactat.

²⁹ Aplicant cu nume străin

³⁰ Aplicant cu nume românesc

³¹ Rata contactării relative constă în raportul dintre toți aplicanții cu nume român contactați și cei cu nume străin (Bursell, 2007, p. 14). Se calculează astfel: $[(5) + (3)] / [(4) + (3)]$. Ne permite să înțelegem diferențele în termeni de evenimente reale.

³² Rata de discriminare netă (RDN) se calculează conform ILO: $[(5) - (4)] / [(3) + (4) + (5)]$ (Carlsson & Rooth, 2007, p. 7). Neavând suficiente informații privind motivele pentru care niciun aplicant nu a fost contactat, vom defini situația mai degrabă ca *tratament simetric* (Bursell, 2007, p. 12), decât tratament egal față de aplicanți. De aceea RDN exclude coloana (2) de la numitor/ din numărul total de cazuri utilizabile.

Tabelul 5 Diferențe etnice (în baza numelui) în funcție de strategiile de recrutare și ordinea contactării

Strategii ³³	ordinea contactării		Nr. perechi – ambii aplicanți contactați
	I ANS ³⁴ , II ANR ³⁵	I ANR, II ANS	
primul venit, primul servit ³⁶	4 perechi*	0*	4*
colectăm și la un moment dat decidem ³⁷	1*	4*	5*

* Am selectat doar perechile în care ambii aplicanți au fost contactați, iar aplicațiile au fost trimise la o zi distanță între candidați.

Concluzii

Rezultatele obținute descriu doar situația eșantionului de față în domeniile de activitate selectate, pentru posturi necalificate/slab calificate, unde anunțurile au fost postate online (Anunțul Telefonic și Anunțul de la A la Z). În concluzie, aplicanții cu nume străin au avut aceeași rată de contactare de către angajatori ca și cei cu nume românesc. În schimb, atunci când ne-am uitat la aplicațiile de pe fiecare sector de activitate, am observat că sunt preferați aplicanții cu nume românesc pentru comerț și cei cu nume străin pentru construcții. Mai mult decât atât, apar diferențe în ceea ce privește ordinea contactării. Dacă angajatorii sau recrutorii au avut suficient timp pentru a selecta candidații, atunci au contactat inițial aplicanții cu nume românesc.

Recomandări:

- Aplicarea metodei “testarea corespondenței” pe un eșantion reprezentativ statistic la nivelul populației de imigranți cu drept de muncă în România;
- Informarea angajatorilor prin canale formale și informale despre categoriile de migranți aflați pe teritoriul României și condițiile în care aceștia au acces la piața muncii;
- Promovarea unor exemple de străini angajați pe posturi în care interacțiunea cu clienții este frecventă, astfel încât să se reducă percepția angajatorilor conform căreia clienții preferă angajați români.

Tabelul 6 Limitele testării corespondenței

Limite	Recomandări
Perioada limitată de timp în care s-a desfășurat experimentul Număr insuficient de cazuri.	Extinderea perioadei de aplicare, astfel încât să se asigure reprezentativitatea statistică a eșantionului și o variație a sezoanelor de muncă/ anotimpurilor.
Nu creează o situație foarte reală prin potrivirea CV-urilor. În sensul că imigranții nu vorbesc așa fluent în română și nu cunosc regulile nescrise de realizare a aplicațiilor (Bursell, 2007, p. 24).	Aplicarea metodologiei propuse de Neumark (2011), în care se variază elementele din CV ce influențează performanța și implicit angajabilitatea. Acest design ne-ar permite să

³³ Strategiile sunt diferențiate în funcție de faptul că perioada de contactare se petrece ulterior aplicării sau sunt intercalate.

³⁴ Aplicant cu nume străin.

³⁵ Aplicant cu nume românesc.

³⁶ Șansele sunt mai mari de 50% pentru aplicanții cu nume străin, deoarece ei aplică cu o zi înaintea celor cu nume românesc.

³⁷ Șansele sunt de 50 – 50% pentru candidați.

	testăm pentru caracteristicile neobservabile ale performanței (diferențele de grup în productivitate). De exemplu, dintre caracteristicile observabile ale performanței (Nunley, et. al., 2014), neluate în calcul în studiul de față, amintim: domiciliul (sectoare cu status socio-economic scăzut/ridicat); profilul educațional; cu/ fără experiență în domeniu; statusul (ne)ocupării.
Testarea pentru un singur canal de promovare a anunțurilor de angajare (ziare). Neluând în considerare rețeaua informală (Bertrand & Mullainathan, 2004, p. 997) și website-urile de angajare.	Diversificarea designului de cercetare astfel încât să permită testarea și celorlalte canale.
Metoda nu surprinde diferențele de tratament privind veniturile și promovarea (Rooth, 2014).	Ne-am propus să testăm doar dacă apar diferențe de tratament la recrutare.
Numele cu rezonanță străină (care sugerează apartenența etnică) sunt diferite și de aceea nu putem testa influența numelui/al apartenenței etnice asupra ratei de contactare și a celei de discriminare.	Limitarea numelor utilizate pentru subiecți și replicarea acestora în celelalte perechi. Asigurând diferențierea subiecților în funcție de gen, etnie și alte caracteristici relevante.
Etnicitatea este indicată doar de nume, aspect ce poate trece neobservat în timpul evaluării CV-ului (Bertrand & Mullainathan, 2004, p. 997).	
Nu am testat dacă specificul de interacțiune al job-ului (cu clienți/colegi) influențează preferința angajatorului pentru aplicații cu nume străin/românesc (discriminarea bazată pe preferințe)	
Diferențele de tratament la recrutare între nativi și imigranți pot fi atribuite practicilor de recrutare (evaluarea aplicațiilor), care depind de mărimea organizației, stilul specialiștilor în recrutare sau evenimente externe. Aspecte dificil de surprins în profunzime printr-o astfel de cercetare.	Realizarea unei cercetări calitative, utilizându-se ca metode observația (participativă) și interviul semi-structurat, pentru a surprinde perspectiva angajatorului și a specialistului în recrutare.
Folosirea excesivă a testării corespondenței sporește probabilitatea de utilizare a metodelor alternative/informale de angajare (Rooth, 2014).	

Situația lucrătorilor domestici filipinezi

Luciana Lăzărescu

Pentru înțelegerea situației lucrătorilor domestici filipinezi pe piața muncii din România, în legătură cu tratamentul discriminatoriu, am analizat două seturi de interviuri: cele realizate în perioada iunie – iulie 2015 în cadrul proiectului, dar și un set de 5 interviuri făcute în iulie 2014 cu lucrători filipinezi, independent. Analiza a fost completată cu date din articolele publicate în țară pe acest subiect.

Principalele aspecte semnalate de aceștia și percepute ca diferențe de tratament sau tratamente care le îngrădesc drepturile și au efect asupra demnității lucrătorilor filipinezi, sunt descrise și analizate mai jos. Este important de precizat faptul că vorbim despre percepțiile și experiențele indivizilor intervievați și nu despre încadrarea juridică a acestor situații.

Neînțelegerea prevederilor contractului individual de muncă românesc. Lucrătorii filipinezi sunt recrutați de agenții care operează în Filipine și li se dă un contract, agreat de ambasada Republicii Filipine din Ungaria, așa-zisul red-ribbon contract, pe care de altfel îl semnează înainte de plecare, dar care este complet diferit de contractul individual de muncă românesc. Acesta din urmă nu este tradus în engleză, iar lucrătorii filipinezi nu înțeleg ce conține. De asemenea, au fost multe cazuri în care s-a dovedit că semnătura de pe contractul românesc nu aparținea angajatului filipinez, care semnase numai contractul red ribbon. Salarizarea sub nivelul promis inițial de agențiile de recrutare și de angajatori este un alt lucru care nemulțumește angajații filipinezi din România. La plecare li se promit salarii de 800 USD și în realitate încep cu 400 USD, puțini dintre ei reușind să obțină pe parcurs creșteri salariale.

“Go, if you don’t like...” (interviu lucrător filipinez, 2015), li se spune, dar angajatorii știu prea bine că probabilitatea ca lucrătorul să plece este foarte mică.

Agențiile se ocupă de toate demersurile, inclusiv medierea relației cu angajatorul și obținerea permisului de muncă (actualmente aviz de angajare). În opinia filipinezilor intervievați, netraducerea contractului de muncă îi dezavantajează din start față de ceilalți lucrători domestici români, care îi înțeleg prevederile de la bun început și pot refuza condițiile, dacă nu le convin. Pentru filipinezi e mult prea tarziu, ei plătesc agențiile de recrutare cu sume strânse prin efortul familiei extinse și trebuie să muncească ca să-și poată plăti datoriile. Cum în România dreptul de muncă este legat de dreptul de ședere, dacă demisionează de la angajator și nu-și găsesc în 60 de zile un nou loc de muncă, riscă să-și piardă dreptul de ședere și să fie expulzați în Filipine. Prin urmare, cei mai mulți preferă să îndure condiții de muncă grele în locul eșecului și dezamăgirii familiei.

O parte dintre lucrătorii filipinezi care s-au considerat nedreptățiți de angajatori s-au adresat Inspectoratului Teritorial de Muncă, fără succes. Bănuim că unii funcționari ai ITM nu au înțeles ce li se spunea, deoarece majoritatea nu cunosc limba engleză, dar unii nu cunosc nici legislația și situația particulară a lucrătorilor domestici străini în România. Așa cum ITM colaborează cu IGI la controalele efectuate la angajatori pentru depistarea muncii ilegale, considerăm că ar putea colabora/ s-ar putea consulta și în cazul încălcării drepturilor lucrătorilor domestici și găsirii unor soluții pentru persoanele afectate.

“We want the labour department here to take us into account and deal with the abuse. When I wanted to cease my contract, I went to the labour office with my resignation and they told me that

I don't have the right to do it, that my employer should do it. But how if they didn't want to go to the Immigration?" (interviu lucrător filipinez domestic, 2014)

Durata muncii și timpul de odihnă. Concedii. Din interviurile făcute anul acesta în cadrul cercetării cu două persoane care sunt implicate în Asociația Filipinezilor din România, a reieșit că una dintre problemele majore și, implicit, diferențele majore față de ceilalți angajați domestici români este durata muncii.

„And the other thing is two/three Filipino workers, they are being -- let say the word -- abused by the employer, and, "Hey, work this. Work that," like that. And you have to work until 10 o'clock.” (interviu lucrător filipinez, 2015)

În cazul lucrătorilor și lucrătoarelor domestice cărora angajatorul le asigură cazarea la domiciliul său, durata muncii ajunge la 16 – 18 ore de muncă pe zi. În plus, nu se asigură zilele libere legale, iar concediile, atunci când sunt acordate sunt la bunul plac al angajatorilor. De asemenea, tendința angajatorilor este de a supraîncărca lucrătorii cu sarcini suplimentare, care nu au fost negociate la interviu și la încheierea contractului. Astfel, o bonă ajunge să facă menajul, să gătească pentru toată familia și să meargă și la cumpărături, când ar trebui să aibă grijă de copii.

“ (...) they gave us an order, you must follow. And that's the thing I don't want to, because we are not slaves in here. They treat us as modern slaves.” (interviu lucrător domestic filipinez, 2014)

"We are the masters here." (interviu lucrător domestic filipinez, 2015)

Hărțuirea sexuală. Hărțuirea și remarcile cu tentă sexuală din partea angajatorilor și a populației în general (pe stradă) a fost un alt aspect amintit în cadrul interviurilor.

„They go to a Jucăria to play the slot machine. They were just having fun and then some Romanian guy approached them, "Hey - this is a foul word but I have to express it. They go after the Filipino, "Hey, can I fuck you?"” (interviu lucrător domestic, 2015)

Probabilitatea de a intra în contact cu autoritățile este minimizată prin confiscarea permisului de ședere și a pașaportului de către unii angajatori, care se asigură astfel că lucrătoarea nu va depune plângere. Evident că acest lucru este ilegal, dar amenințarea că fără acte angajatul străin se află într-o situație similară celei de ilegalitate funcționează în multe cazuri, iar abuzurile nu sunt aduse la cunoștința autorităților.

Sechestrare la domiciliul angajatorului. Ne-a fost semnalată o situație în care, datorită tratamentelor rele și a regimului închis (lucrătoarea nu putea ieși din casă, pașaportul era la angajator) lucrătoarea filipineză a hotărât să fugă fără nimic și să declare ulterior la Poliție și la IGI abuzul, conform protocolului cu reprezentanții Ambasadei de la Budapesta.

„Go out of the house without anything; just your clothes. And go, first, to the police station, tell them that you've been out of the house, and then go to the immigration and make some declaration also, in the immigration." This is the basic protocol that the Philippine Embassy told us.” (interviu lucrător filipinez, 2015)

În acel caz fericit, ea a beneficiat de sprijinul comunității filipineze și al IGI, iar acum lucrează la un alt angajator, care o tratează corect. Dar suntem convinși că există alte persoane care, nefiind informate

despre ceea ce pot face și unde pot merge în situația în care sunt abuzate de angajator și mai ales neavând o rețea personală, ajung în situații de ședere ilegală și sunt expulzate înapoi în Filipine.

De ce ajung angajatorii să se poarte abuziv în industria domestică?

Abuzurile din partea angajatorilor au mai multe explicații. În primul rând este relația de putere și poziția slabă, de dependență, a angajatului domestic față de angajator, mai ales dacă toate condițiile îi sunt oferite “la pachet”, la domiciliul angajatorului. Astfel un aparent avantaj oferit ajunge să se întoarcă împotriva angajatului și să îi îngrădească, uneori extrem, libertatea de mișcare, demnitatea și dreptul de a alege.

Apoi este aspectul cultural, subliniat de mai multe persoane, atât în interviurile din 2014, cât și în cele din 2015: lucrătorii filipinezi sunt în general submisivi, așteptările lor sunt să fie tratați ca parte din familie, iar în Filipine familia este o valoare fundamentală, membrii acesteia sprijinindu-se și respectându-se reciproc. Ajung aici și descoperă că angajatorii nu le apreciază munca, sunt tratați ca “roboți”, sunt supraîncărcați cu sarcini suplimentare și desconsiderați în general de adulți.

“I try to do my best to please my employer. But this is too much ...” (interviu lucrătoare filipineză, 2015)

O altă cauză este lipsa de reglementare a sectorului domestic în legislația muncii. Asta înseamnă că, și dacă este sesizat, Inspectoratul Teritorial de Muncă nu intervine deoarece munca se desfășoară pe o proprietate privată. Pe de-o parte, contractul individual de muncă este declarat și înregistrat la ITM, pe de altă parte se supune prevederilor Codului Muncii doar parțial, în privința taxelor care cad în sarcina angajatului și angajatorului. Condițiile de muncă și timpul de muncă raportat la timpul de odihnă scapă oricărei verificări a autorităților. De asemenea, legalitatea și valabilitatea acestuia sunt foarte greu de controlat de către angajații filipinezi, datorită lipsei libertății de mișcare, necunoașterii limbii și necunoașterii sistemului instituțional românesc. Cum autoritățile se erijează prin faptul că nu pot verifica numărul de ore lucrate în realitate de către filipinezii angajați în sectorul domestic, nici condițiile de muncă, aceștia nu beneficiază de nicio protecție legală. Evident, în aceste condiții nu există sancțiuni la adresa angajatorilor abuzivi, iar impunitatea perpetuează exploatarea.

Un alt fapt care contribuie la abuzuri este că Republica Filipine nu mai are ambasadă în România, deci o autoritate direct interesată în apărarea drepturilor cetățenilor filipinezi. Cea mai apropiată este la Budapesta și, din informațiile pe care le deținem, Ambasada a stabilit protocoale cu IGI și a informat comunitatea de filipinezi despre modul cum să procedeze în caz de abuz. Dar acest protocol, care implică părăsirea imediată a angajatorului fără niciun bun personal și declararea imediată a situației de abuz la Poliție, cu informarea IGI, se referă la cazurile extreme, disperate, cum a fost cel din exemplul anterior.

Concluzie

Considerăm că, deși nu toate faptele enumerate în acest subcapitol corespund definiției discriminării din legislația românească, ci de cele mai multe ori se referă la abuz și exploatare prin muncă, limitele neclare ale conceptelor amintite și posibila relație de cauzalitate între ele merită o atenție specială. Scopul nostru nu a fost să evaluăm încadrarea faptelor și a situațiilor de discriminare semnalate de lucrătorii filipinezi intervievați, ci să le prezentăm așa cum le-au perceput subiecții interviurilor, în

speranța că aceste informații vor fi utile pentru designul unor măsuri, programe și politici menite să contribuie la reducerea incidenței acestor situații.

Recomandări:

- Reglementarea și controlul activității agențiilor de recrutare din sectorul domestic, care operează între Filipine și România, de către stat;
- Separarea dreptului de ședere de dreptul de muncă este de dorit pentru facilitarea procesului de schimbare a angajatorului fără a pierde dreptul de ședere. În prezent, în cazul încetării contractului de muncă, migrantul are la dispoziție 60 de zile să-și găsească un alt angajator dispus să facă demersurile pentru obținerea unui nou aviz de angajare. Acest termen trebuie mărit la o durată rezonabilă, care să ia în calcul condițiile pieței muncii din România;
- Agrearea unor practici comune între Poliție, ITM și IGI în cazul abuzurilor în munca domestică, care să evite sancționarea migrantului, care reprezintă partea slabă în relația angajat-angajator, din pricina unei situații care îi scapă complet de sub control și care îi asigură singurul mijloc de subsistență în România;
- Întărirea cooperării între autoritățile române și cele filipineze în probleme de muncă prin programe pre-departure, care să asigure informarea corectă și completă a candidaților la muncă domestică în România, într-o limbă pe care o cunosc și folosind legislația muncii în vigoare în România și formularistica aferentă; asigurarea unor cursuri introductive de limbă și cultură română;
- Introducerea obligativității semnării și prezentării la ITM a contractului individual de muncă bilingv (română – engleză), în cazul lucrătorilor domestici străini în România;
- Asigurarea accesului lucrătorilor domestici străini la programe de învățare a limbii române în România;
- Reglementarea sectorului muncă domestică în legislația românească a muncii și sindicalizarea acestuia.

4.5. Bunuri și servicii

4.5.1. Servicii bancare

Luciana Lăzărescu

Constituie contravenție [...], dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, discriminarea unei persoane fizice, a unui grup de persoane din cauza apartenenței acestora ori a persoanelor care administrează persoana juridică 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 prin: [...]

d) refuzul de a acorda un credit bancar sau de a încheia orice alt tip de contract, cu excepția situației în care aceasta restrângere este justificată obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare; (O.G. nr. 137/2000, art. 10)

Accesul imigranților la serviciile bancare este un subiect controversat. Băncile sunt instituții private, centrate pe profit, iar interesele afacerii primează chestiunilor de egalitate și umanitare.

În 2014 ADO SAHROM (în prezent Conect), una dintre organizațiile care lucrează cu migranți în București, a atras atenția asupra practicilor abuzive ale unor bănci din România, care închid conturi

curente unor cetățeni străini, unii dintre ei studenți bursieri ai statului român. Conturile pentru aceștia din urmă erau folosite pentru încasarea burselor. Așadar, străinii în cauză s-au trezit cu conturile închise. În plus, unor cetățeni din Siria, Iran, Irak, Coreea de Nord și Sudan li s-a refuzat deschiderea unor conturi curente. Restricțiile au impact asupra primirii salariilor, a alocațiilor pentru copii și burselor de studii de către cetățenii străini. Respectivii cetățeni străini nu figurau în anexele actelor europene (ex. Regulamentul UE nr. 36/2012) care sancționau anumite entități sau persoane, fără să fie general aplicabile. Organizația amintită a solicitat în scris explicații referitoare la închiderea abuzivă a conturilor și refuzul deschiderii conturilor curente, pe care le consideră discriminatorii pe criteriul naționalitate, fiind aplicate selectiv cetățenilor din anumite țări. ADO SAHROM a avut bunăvoința să ne transmită corespondența cu băncile, în scopul analizei.

Răspunsul BCR a fost că instrucțiunile țin de măsurile adoptate de FATF, organism care monitorizează aspectele legate de spălarea banilor și au fost adoptate prin regulamentul intern. Excepție de la interdicția legată de deschiderea de conturi, produse de economisire etc. fac cetățenii din statele menționate care au ședere permanentă în România.

Răspunsul BRD a fost că banca aplică regimurile sancționatorii instituite de ONU și UE, dar (ca membră a Grupului Société Générale) și a sancțiunilor adoptate de organizații internaționale și de către alte state. Conform scrisorii, BRD nu refuză clienții din statele amintite decât dacă sunt persoane sau entități supuse embargoului. În activitățile sale, banca se asigură că principiul nediscriminării este respectat.

Răspunsul CEC Bank a fost că activitățile băncii, precum și informațiile și documentele referitoare la clienții băncii (cu excepția celor publicate pe website) nu sunt informații publice, iar banca este obligată să păstreze confidențialitatea asupra acestor date. În plus, CEC Bank nu cunoaște situații în care cetățenilor provenind din alte țări cu excepția Iranului (împotriva căruia au fost aprobate restricții) să li se fi refuzat deschiderea de conturi.

Libra Bank preciza de asemenea că nu refuză intrarea în relații contractuale cu clienții, cu excepția situațiilor în care acest lucru este specificat în mod expres în cadrul legal. În ceea ce privește transferurile din și către Iran, există un cadru juridic restrictiv nu numai la nivelul UE, ci și în România. Deși regimul special nu se referă la toate tranzacțiile, pentru a evita dificultățile generate de urmărirea transferurilor, conducerea băncii a decis să refuze relațiile de afaceri cu potențiali clienți din Iran, care nu dețin permis de ședere permanentă (pe termen lung) în România.

Ultimul răspuns primit la sesizarea ADO SAHROM, din partea Raiffeissen Bank, afirmă că banca nu a încălcat prevederile OG 137/2000 privind sancționarea oricăror forme de discriminare, fără a oferi alte detalii despre subiectul sesizării.

Soluția adoptată în cazurile menționate mai sus a fost deschiderea de conturi curente pentru cetățenii străini din Siria, Iran, Irak, Coreea de Nord și Sudan la două - trei bănci care au acceptat să lucreze cu aceste persoane.

Oricum, pentru că practica a fost semnalată ca discriminatorie, ne-am hotărât să o testăm în cadrul focus grupurilor. Participanții de la primul focus grup au considerat aproape în unanimitate că refuzul deschiderii conturilor nu reprezintă discriminare, deoarece banca își asumă o anumită politică de

riscuri și intră în relații de afaceri corespunzător acestei politici. Prin urmare, fiind orientate pe profit, băncile nu își asumă riscuri suplimentare.

„În ceea ce privește deschiderea de conturi, mi-e greu să spun pentru că dacă n-ar fi o reglementare la nivel internațional sau o anumită directivă e greu de spus. Pentru că băncile au numai de câștigat. În ceea ce privește conturile, în ceea ce privește creditele, au și de pierdut, dacă nu sunt garanții. (...) Din punctul meu de vedere ... cred că trebuie să facem diferența între instituții publice și organisme private, care au interes de câștig. Acolo e discutabilă chestia de discriminare. Pentru că până la urmă dacă vin oameni – și străini – cu bani, e mai puțin probabil să fie refuzați sau discriminați. La instituțiile publice e altă discuție.” (participant focus grup nr. 1)

În cadrul celui de-al doilea focus grup, abordarea a fost mai nuanțată, participanții au fost de acord că situația ar putea reprezenta discriminare în anumite circumstanțe, dar au considerat-o mai degrabă un abuz asupra cetățenilor străini din țările respective.

“Băncile oricum fac un abuz la modul general, nu cred că fac discriminare.” (participant focus grup nr. 2)

Abuzurile, în opinia participanților la cel de-al doilea focus grup, sunt alimentate și de lipsa de reacție a clienților, în acest caz a clienților imigranți.

“[...] și aici e problema, că cetățenii străini nu sunt suficient de uniți, nu sunt reprezentați corect. Nu toate naționalitățile au asociații, ca să îi reprezinte. Nu toate asociațiile care există au ca focus și partea asta de îmbunătățire a condiției majorității pe care o reprezintă și nu au putere de negociere. Nu sunt uniți și implicit sunt foarte ușor de manevrat. Nu sunt protejați, pentru că nici ei nu se coalizează.” (participant focus grup nr. 2)

A doua situație testată în cadrul focus grupurilor a fost refuzul acordării unui împrumut de către o bancă unui cetățean străin cu reședința permanentă în România, deși acesta avea un loc de muncă stabil. În acest exemplu participanții au considerat că intervin garanțiile pe care le poate oferi cetățeanul străin, evident insuficiente pentru acordarea creditului. Situația a fost calificată ca intrând în rutina băncii, fără nicio conotație discriminatorie.

“Banca, care este o instituție specific economică, care are interese clare – banul - nu cred că funcționarul din fața ghișeului poate să ia el singur, de nebun, decizii așa: esti străin, eu am o chestie cu străinii, nu-ți aprob... Este o întreagă procedură în spate, trebuie să justifice foarte bine de ce a aprobat sau de ce n-a aprobat un împrumut sau ... Deci eu nu cred că e discriminare. Referitor la bancă, nu.” (participant focus grup nr. 1)

În demersul nostru de cercetare ne-a interesat, printre altele, accesul imigranților la servicii bancare, cum ar fi conturi curente pentru plata salariului, credite în general și credite pentru locuințe în special. Dacă în privința deschiderii conturilor curente cu card de debit atașat, străinii intervievați nu au raportat probleme în relația cu băncile, cu creditele situația stă diferit. Au fost câteva persoane care s-au interesat de condițiile de acordare a creditelor de nevoi personale și au aflat că salariul minim cerut de bancă pentru obținerea sumei necesare era mult peste posibilitățile lor. În privința creditelor pentru cumpărarea de locuințe, marea majoritate a imigranților intervievați nici măcar nu s-a adresat băncilor, deoarece oamenii știau că nu au șanse.

Am vrut să verificăm la rândul nostru care este situația și care sunt condițiile impuse străinilor de băncile din România pentru a beneficia de serviciile acestora. Astfel, în luna aprilie 2015 au fost trimise solicitări către 12 bănci din București, legate de condițiile pe care trebuie să le îndeplinească imigranții pentru deschiderea unui cont curent, pentru credite (de nevoi personale și locuințe) și obținerea de facilități pentru antreprenori, precum și cum s-au stabilit aceste condiții. Niciuna dintre bănci nu a răspuns solicitării noastre. Prin urmare, membrii echipei au mers la ghișeele sucursalelor a 6 bănci din București și au pus întrebări personalului de la ghișeu, referitor la: conturile curente, carduri de credit, credite de nevoi personale și credite pentru locuințe pentru imigranți.

Tabelul 7 Condiții impuse de băncile consultate de membrii echipei pentru serviciile destinate imigranților; informații oferite de funcționarii de la ghișeu

Bancă	Cont curent cu card debit/ Condiții/ Acte necesare străini ³⁸	Card de credit/ Condiții/ Acte necesare străini	Credit nevoi personale/ Condiții/ Acte necesare străini	Credit pentru locuință/ Condiții/ Acte necesare străini
BCR ³⁹	Da	Da	Da	Da
	Reședință în România (temporară sau pe termen lung)	Reședință în România (temporară sau pe termen lung)	Reședință în România (temporară sau pe termen lung)	Reședință în România (temporară sau pe termen lung)
	Pașaport + formular date identificare	Permis ședere; acord verificare birou credite	Permis ședere; pașaport; acord verificare birou credite	Permis ședere; pașaport; acord verificare birou credite
BRD	Da	Da	Funcționarul nu știe	Funcționarul nu știe
	Reședință în România (temporară sau pe termen lung)	Reședință în România (temporară sau pe termen lung)	-	-
	Permis de ședere, pașaport	Permis de ședere, pașaport, fluturași de salariu pe ultimele 3 luni, contract de muncă	-	-
BT	Da	Da	Da	Nu ⁴⁰

³⁸ În plus sau diferit față de actele solicitate prin formularul care poate fi ridicat de la ghișeul băncii pentru fiecare tip de serviciu/credit.

³⁹ În situația BCR, există suspiciunea că funcționarul a interpretat prevederea din regulamentul intern "cetățeni români, rezidenți" ca cetățeni români sau cetățeni străini rezidenți, nu cum ar fi trebuit probabil interpretată, adică cetățeni români, rezidenți în România.

⁴⁰ Poate obține credit de locuință numai cu girant sau coplătitor cetățean român

	Reședință în România (temporară sau pe termen lung)	Reședință în România (temporară sau pe termen lung)	Reședință în România (temporară sau pe termen lung)	Cetățenie română
	Permis de ședere, pașaport	Permis de ședere, pașaport, contract de muncă cu vechime minim 3 luni la locul de muncă actual	Permis de ședere, pașaport, contract de muncă cu vechime minim 3 luni la locul de muncă actual	Permis de ședere, pașaport, contract de muncă cu vechime minim 3 luni la locul de muncă actual
CEC	Da	Nu	Nu	Nu
	Reședință în România (temporară sau pe termen lung)	Cetățenie română	Cetățenie română	Cetățenie română
	Permis de ședere, pașaport	-	-	-
ING	Nu	Nu	Nu	Nu
	Cetățean român cu reședința în România	Cetățean român cu reședința în România	Cetățean român cu reședința în România	Cetățean român cu reședința în România
	-	-	-	-
Raiffeisen	Da	Da	Da	Nu
	Reședință în România (temporară sau pe termen lung)	Reședință în România (temporară sau pe termen lung); minim 6 luni vechime în muncă în România, minim 1 lună salariu încasat la bancă	Reședință în România (temporară sau pe termen lung); minim 6 luni vechime în muncă în România, minim 1 lună salariu încasat la bancă	Cetățenie română
	Permis ședere; pașaport; contract închiriere locuință	Permis ședere; pașaport; contract închiriere locuință; contract de muncă	Permis ședere; pașaport; contract închiriere locuință; contract de muncă	-
Piraeus	Da	Nu	Nu	Nu ⁴¹

⁴¹ Poate obține credit de locuință numai cu girant sau coplătitor cetățean român

	Reședință în România (temporară sau pe termen lung)	Cetățean român cu reședința în România	Cetățean român cu reședința în România	Cetățean român cu reședința în România
	Pașaport, contract de închiriere	-	-	-

Bănci vizitate: BCR – Banca Comercială Română; BRD – Group Societe Generale; BT – Banca Transilvania; CEC Bank; ING Bank; Raiffeisen Bank, Piraeus Bank.

Concluzie

Situația închiderii abuzive a conturilor curente pentru unii cetățeni străini cu reședință în România de către anumite bănci a fost raportată de mai multe organizații care oferă servicii directe imigranților. Practica este neunitară la nivelul băncilor și sucursalelor aceleiași bănci din România, iar transparența privind procedurile interne care afectează clienții este foarte scăzută. Rezultatele cercetării întreprinse la ghișeaua câtorva bănci din București au confirmat concluziile pe care le-am tras din interviuri: deschiderea conturilor curente este un serviciu bancar la care au acces toate categoriile de străini cu ședere legală, cu excepția identificată a ING care refuză acordarea de servicii bancare oricărui străin din România, indiferent de statut. La polul opus se situează creditele pentru locuințe, care sunt accesibile doar cetățenilor români. Celelalte două tipuri de servicii de creditare – cardul de credit și creditul de nevoi personale – sunt acordate diferit de bănci străinilor (nu există criterii unitare, cu excepția existenței unui contract de muncă), iar aplicațiile sunt evaluate individual.

Recomandări

- Promovarea transparentizării informațiilor oferite de bănci potențialilor clienți;
- Contactarea Autorității Naționale pentru Protecția Consumatorului în toate cazurile identificate de închidere abuzivă a conturilor pentru străini;
- Redactarea de plângeri către Avocatul Poporului în situațiile de închidere a conturilor.

4.5.2. Telecomunicații

Adriana Iordache, Valentina Dimulescu

Prevederi legislative în România

Conform Art. 9. din Ordonanța de urgență nr. 14/2011 pentru protecția consumatorilor, comerciantul are obligația să ofere „informații suficiente și precise, astfel încât să nu inducă în eroare consumatorul și pentru a permite consumatorului să ia o decizie în deplină cunoștință de cauză”. Aceste informații trebuie oferite consumatorului gratuit, într-un mod clar și ușor de înțeles și prezentate „pe hârtie sau pe un alt suport durabil”, în limba română.

Ca procedură standard legea prevede că „contractul se redactează în limba română”, iar atunci când consumatorul este cetățean străin, acesta poate opta pentru redactarea contractului și în limba “statului membru pe teritoriul căruia își are reședința ori al cărui cetățean este, cu condiția ca aceasta să fie o limbă oficială a Uniunii Europene.”

În marea majoritate a cazurilor persoanele intervievate au raportat o experiență pozitivă cu companiile care oferă servicii de telefonie mobilă și internet.

„Everybody spoke English whenever I wanted, also on the phone, they have nice call center, never had a problem. I was... that was one the first things, like I was happy about [...] I did not want to that. It went well with the telecommunications.” (Interviu F, 26 ani, angajat)

Mulți dintre respondenți au preferat cartela pre-pay, cel puțin pentru început, când au ajuns în România. Această alternativă a fost una mai practică, în special pentru studenți:

„[N]u pot să zic ca am interacționat foarte mult, pentru că mi-am luat un număr de telefon de când am intrat la facultate și pe ăla îl am și acuma. Îmi iau credit de la un chioșc, îmi cumpăr credit în fiecare lună, nu sunt la abonament, nu interacționez foarte des cu ei” (Interviu B, 25 ani, angajat)

Rareori, cetățenii străini întâmpină dificultăți în accesarea serviciilor de telefonie atunci când vine vorba de semnarea unui contract de abonament la aceste servicii. În aceste cazuri, încheierea unui contract fie nu a fost posibilă, fie s-ar fi putut încheia cu plata unor sume suplimentare. În anumite cazuri, respondenții au optat pentru varianta încheierii unui contract între compania care oferea serviciile respective și soțul/ soția lor, dacă aceștia erau cetățeni români:

“[Obtaining a mobile phone subscription on] his name is not possible. To make it on his name, you have to pay a warranty. Trebuie să plătească o garanție ca să poată să-i facă lui abonament. Și am recurs la varianta să facem pe numele meu două abonamente. [The warranty] was two month's bill. I think it was...because I was looking for a phone with a plan, 1800 RON. Yeah, but I'm confused...I think we had to pay 1000 RON in advance, and two or three bills in advance too. [...] So we actually ended up buying on A.'s name.” (Interviu B, 26 ani, angajat)

O percepție destul de rar întâlnită, dar totuși evidențiată în cadrul interviurilor, este că străinii sunt taxați suplimentar de companiile de telefonie. Această percepție este întărită de gradul redus de transparență a facturării serviciilor și de faptul că abonații străini uneori nu au posibilitatea și cunoștințele de a verifica în detaliu factura:

„Am fost să fac contractul la Vodafone și mi-au zis ca am acces nelimitat și la Internet dacă plătesc 5 euro pe lună, sau 10, parcă 10 trebuia să plătesc. Contractul era în Română, l-am semnat și după 3 zile n-am mai avut Internet și mi-au spus că în contract așa era, limitat. Am cerut anularea contractului și mi s-a spus că trebuie să plătesc integral pe toată perioada. Am trimis mai multe e-mailuri și până la urmă a rămas pe câte luni am folosit și m-au trecut pe lista neagră. Acum folosesc cartelă pre-paid” (Interviu B, 36 ani, angajat)

Concluzie

Vasta majoritate a respondenților nu au întâmpinat obstacole în accesarea serviciilor de telefonie mobilă și internet și nu au raportat situații de tratament diferențiat din partea companiilor care oferă aceste servicii. Pe de o parte această situație se datorează serviciilor oferite de acești comercianți, percepute în general ca fiind de bună calitate și disponibile tuturor (de ex. prin existența call-centerului în limba engleză). Un alt motiv al experienței pozitive ar putea fi și interacțiunea limitată a multora dintre străini cu aceste companii, o parte dintre aceștia optând pentru achiziționarea de cartele pre-pay.

Într-o minoritate de cazuri au fost semnalate incidente precum refuzul unor companii de telefonie mobilă și internet de a încheia un contract de abonament sau taxarea suplimentară a cetățeanului străin pentru obținerea acestui serviciu. De asemenea, există uneori percepția că străinii ar putea fi taxați suplimentar de către aceste companii, care ar exploata accesul limitat al migranților la informațiile referitoare la costul serviciului, care sunt prezentate în limba română.

Recomandări:

- Traducerea de către principalele companii în limba engleză a condițiilor de acordare a serviciilor de telefonie mobilă/Internet pentru a clarifica dinaintea semnării contractului care sunt obligațiile, drepturile și remediile în caz de conflict și postarea acestora pe site-urile oficiale;
- Crearea unui format standard de contract în limba engleză.

4.5.3. Alte domenii semnalate de imigranți/Forme de discriminare în spațiul public

Luciana Lăzărescu, Adriana Iordache

În această secțiune am hotărât să includem experiențele de discriminare despre care ne-au vorbit participanții la cercetare, care nu se încadrează în niciuna dintre categoriile anterioare. Situațiile se referă la remarci rasiste, la hărțuirea studenților și intervenții pătinoare ale poliției sau serviciilor de pază împotriva bărbaților de culoare, în general când erau în grupuri mixte (români și străini).

Interacțiunea cu instituțiile publice

Art. 297 al Codului Penal include și prevederi care interzic potențiale abuzuri din partea funcționarilor publici, care ar putea aduce atingere exercitării drepturilor cetățenilor străini. Se stipulează că fapta “funcționarului public care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, nu îndeplinește un act sau îl îndeplinește în mod defectuos și prin aceasta cauzează o pagubă ori o vătămare a drepturilor sau intereselor legitime ale unei persoane fizice [...] se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică.” Această prevedere este aplicabilă și dacă funcționarul „îngrădește exercitarea unui drept al unei persoane ori creează pentru aceasta o situație de inferioritate pe temei de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie” [...].

În cazul în care refuzul funcționarului de a oferi servicii publice administrative și juridice, unor persoane fizice, sau a unui grup de persoane pe motivul apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie sau religie, nu intră sub incidența legii penale, acesta poate constitui contravenție, conform O.G. 137/2000.

În afara interacțiunii cu autoritățile cu responsabilități în domeniile investigate de raport (locuire, educație, muncă, sănătate, acces la bunuri și servicii), în cadrul discuțiilor cu participanții la interviuri au fost evidențiate o serie de probleme valabile pentru relația imigranților cu serviciile de imigrări din diverse orașe din România.

Un exemplu este proasta organizare și deficitul de resurse umane care uneori rezultă în perioade mari de așteptare pentru eliberarea documentelor. La acestea se adaugă lipsa de informare a străinilor cu

privire la formalitățile pe care aceștia trebuie să le urmeze, sau netraducerea acestor informații într-o limbă accesibilă acestora, ceea ce rezultă uneori în necesitatea reluării procedurilor administrative:

„Este o problemă cu Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI): Nu cunosc toate informațiile care se solicită, transmit informații greșite. Din cauza asta, am primit revocare drept de ședere (afișat la ei), nimeni nu m-a anunțat. [...]” (Interviu B, 23 ani, angajat)

„[The] immigration office. When I first went there, for the residence permit, [...] I had all the documents, but the problem is that the information that is on their website is not updated, especially in English [...]. Sometimes, [...] they ask for different documents, a different person is there” (Interviu F, 26 ani, angajată)

Un alt exemplu din interviuri este la limita între abuz și hărțuire, din poziția oferită de autoritatea asociată funcției. Un funcționar public de la imigrări a oferit informații cu privire la actele necesare pentru permisul de ședere în mod diferit unor femei migrante, pe baza simpatiilor personale. Mai mult, ajunge să insinueze importanța păstrării unor relații bune și posibilitatea unor favoruri reciproce viitoare. Diferența de comportament nu a fost privită ca discriminare, ci a fost atribuită atractivității femeii cu care ofițerul s-a comportat amabil.

„I started to speak Romanian, trying to say these are my documents, and the guy was really rude to me, he basically gave my documents like this (le-a aruncat), and was like no, this rent something is not ok [...]. Yeah, but I read, and people told me that... he didn't listen to me and was like - next. And next was my Moldovan colleague, she also had to do the same thing and she started to... of course, speak in Romanian, and he was really otherwise with her. And then, she was also super nice, like trying to... [...], then she asked also about me, what was the problem with my colleague. And (he) was like ok, let me reconsider her document. I was like ok, and then he took them (documents) and he was like ok you don't have to make the rent contract, just bring the document of the proprietor that he owns this place, really. [...] And then he asked for the phone number of this girl, and he was like ah, let us chat and stuff like that, which was really weird. And yeah, and he was like oh I'll help you now and then... probably in the future we'll help each other in some other way.” (interviu F, 26 ani, angajată)

Proastei organizări din instituțiile publice i se adaugă birocrăția excesivă, respectiv formalitățile numeroase pe care străinii trebuie să le urmeze:

„Am obosit cu atâta birocrăție: vino mâine, vino poimâine. Până și la noi, după atâția ani de război civil și după communism, tot e ușor să obții documente. Plătești la urgențe și le obții în câteva ore. În România nu există da sau nu. Trebuie să înveți tu cum să te descurci pentru că nu există reguli, nu există nimic. Sunt foarte dezamăgit de atitudine.” (Interviu B, 26 ani, angajat)

Bariera lingvistică a fost menționată ca o problemă generală în relația cu instituțiile publice:

„În administrație oamenii nu înțeleg engleză, nu înțeleg franceză. Când soția mea a născut aici am plătit traducător când am mers să înregistrăm copilul la primărie. Ne-a costat 60 lei ora și am stat mult timp să așteptăm. Am plătit mai mult decât făcea.” (Interviu B, 36 ani, angajat)

Poliția, care este responsabilă de siguranța cetățeanului, a fost invocată deseori de persoanele intervievate ca având o atitudine rasistă față de străinii de culoare și părtinitoare față de români.

“Aici oamenii se deranjează foarte mult dacă un negru umblă cu un alb (...) și polițiștii nu ia apărarea niciodată. Mereu spune “Voi, negrii, sunteți cu război”... Și dacă e să aleagă între două, cheamă la cel negru și la celălalt nu le cheamă la secție. Am văzut la o grămadă de bărbați și mi s-a întâmplat și mie. (...) Poliția și paza. Tu nu iei niciuna sau tu iei ambele persoane și spune ce s-a întâmplat, cum a început. Mai ales când tu treci cu o fată. De exemplu, dacă un român înjură și fata răspunde, el vrea să se dea la ea și dacă tu iei apărarea la fată, atunci vine poliția și nici nu întreabă la tine cine a făcut sau cine... cum s-a întâmplat... și te dă amendă. (...) Se întâmplă foarte mult chestia asta, cu polițist și cu pază. Uneori pază că nu te lasă să intri că tu ești negru sau tu ești cu pantalon scurt, dar pe ceilalți vezi că-i lasă să intre... Și tu vezi că are preferință.” (Interviu B, 26 ani, student)

“A doua oară când m-am simțit prost am ieșit cu niște prieteni la un club. La usă erau doi polițiști în uniform, care beau bere. Două fete au intrat, dar când să intru și eu mi-au spus: Tu nu intri. Am spus: Bine, nu intru, dar spuneti-mi de ce. Că așa vreau eu, a spus unul dintre ei și mai era și beat. Și nu m-a lăsat. Pentru că era polițist și era în uniformă.” (Interviu B, 29 ani, student)

Întrebați ce părere au despre acest tip de situații, în care poliția presupune fără investigații că vinovatul este persoana de culoare sau în care interzice accesul persoanelor de culoare în locuri publice, participanții la focus grupuri au avut opinii comune și au condamnat aceste acțiuni, pe care le-au considerat discriminatorii.

“Poliția este în poziție de autoritate. Oricine se află în poziție de autoritate, potențialul lui de discriminare crește. Direct proportional ...” (Participant focus grup nr. 1, B).

“Indiferent cum ar fi, ar trebui să i se ofere motivul pentru care i se interzice accesul în bar. Si dacă este doar pe motiv de culoare, atunci este discriminare sau orice alt motiv care nu este prevăzut cumva de regulamentul barului si el l-a încălcat.” (Participant focus grup nr. 2, B)

Rugați să facă o ierarhie a faptelor de discriminare pe care le-au evaluat în timpul discuțiilor, participanții la cele două focus grupuri au considerat discriminarea din partea poliției ca fiind a doua ca importanță după discriminarea pe piața muncii, deoarece afectează siguranța persoanei, care este un drept fundamental, indiferent de naționalitate.

„Din punctul meu de vedere cel mai grav mi se pare să fii discriminat de polițist. Care ar trebui să mă protejeze și așa. Deci polițistul pe primul loc (...), e un drept fundamental – să fii protejat ...” (Participant focus grup nr. 1, B)

„Aș lăsa poliția pe primul loc pentru că ar trebui să vegheze la a nu se întâmpla lucruri și are reprezentanți viciați, dar nu musai pentru migranți. Ca și gravitate, să vină unul care ar trebui să te păzească și ...” (Participant focus grup nr. 1, F)

În cadrul discuțiilor de grup, am testat exemplele cu reacția polițiștilor, furnizate de imigranții intervievați, iar persoanele care au participat la focus grupuri au fost aproape unanim de părere că faptele constituie discriminare. De asemenea, discriminarea din partea polițiștilor, care sunt angajați ca să se ocupe de siguranța persoanei, a fost considerată gravă de către reprezentanții instituțiilor, ONGurilor și mediului de afaceri la discuțiile de grup.

Un funcționar din poliție cu care am discutat ulterior despre rezultatele cercetării ne-a spus că poliția construiește tipologii de suspecți pe baza unor indicatori de grup. Deși există o paletă mare de infracțiuni, nu a auzit de existența unui grup de suspecți străini. Polițistul nu are în atribuții să păzească spații private în timpul serviciului. Situația reprezintă un abuz, deoarece depășește sarcinile de serviciu. În situații de acest gen este recomandat să se ceară polițistului să se legitimeze, baza legală pentru interdicție și să se depună plângere împotriva lui la secția de poliție în cadrul a căreia lucrează.

Aceste comportamente trebuie taxate fără întârziere de populație, în relație cu oricine, mai ales atunci când sunt implicați funcționari ai instituțiilor publice. Oamenii, și nu numai migranții, trebuie educați să semnaleze situațiile abuzive prin mijloacele pe care le au la dispoziție instituțiilor responsabile și să nu le accepte ca și cum ar fi normale. Pentru că nu sunt.

Concluzie

Exemplele din această secțiune se referă la bariere legate de limbă, funcționarea sistemului instituțional, dar și la abuz în serviciu și fapte de discriminare. Este deosebit de grav că angajați ai unor instituții publice cum sunt serviciul de imigrări și poliția reacționează abuziv sau discriminatoriu la adresa străinilor, iar acest lucru trebuie prevenit. Este important ca străinii să fie informați asupra faptelor de discriminare și să depună sesizări la instituțiile responsabile în sfera combaterii discriminării. Ne așteptăm ca incidența acestor fapte să scadă treptat, dacă va exista o reacție a persoanelor lezate și dacă populația și angajații instituțiilor publice vor fi educați în acest sens. Totuși, așa cum spunea unul dintre participanții la focus grup, nu trebuie să uităm că „este în firea umană să discriminăm”, să reacționăm diferit la anumite lucruri, pentru că, inevitabil operăm cu ierarhii de valori, conștient sau inconștient, prin prejudecăți. Este important însă să devenim conștienți de aceste diferențe și de efectele pe care comportamentele noastre le pot produce asupra celor din jur.

Recomandări:

Specifice

- Instituirea unor practici pentru diminuarea birocrăției din administrația publică, precum acordarea de bonuri de ordine;
- Introducerea unor soluții tehnologice precum info kiosk-urile care ar permite migranților să acceseze singuri informații detaliate cu privire la drepturi și obligații într-o limbă pe care o înțeleg;
- Publicarea și actualizarea informațiilor în limbile română și engleză pe website-urile instituțiilor publice;
- Programe de formare a personalului instituțiilor publice, în special de la poliție și imigrări, în spiritul interacțiunii cu persoane din culturi diferite, a tratamentului egal și eticii profesionale.

Cu caracter general

- Informarea imigranților despre instituțiile responsabile din domeniul combaterii discriminării, formulare și procedura depunerii și soluționării plângerilor;
- Încurajarea constituirii asociațiilor de migranți, care să poată reprezenta comunitățile de străini și să le apere drepturile.

Interacțiunea străinilor cu cetățenii români

Potrivit O.G. nr. 137/2000 „orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, [...] statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv” constituie hărțuire. Un astfel de comportament discriminatoriu poate atrage, după caz, atât răspunderea contravențională cât și civilă sau penală.

Noul Cod Penal (NCP) sancționează de asemenea incitarea la ură sau discriminare împotriva cetățenilor străini, specificând că “incitarea publicului, prin orice mijloace, la ură sau discriminare împotriva unei categorii de persoane se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă (Art. 369). Această prevedere a fost preluată din codul penal anterior, renunțându-se la menționarea expresă a criteriilor de discriminare, și făcând referire la legislația specifică în domeniu - O.G. nr. 137/ 2000.

Sondajele de opinie referitoare la atitudinea populației față de imigranți indică o tendință neutră-binevoitoare (Voicu, et al., 2015). În majoritatea cazurilor, migranții au avut parte de experiențe pozitive cu românii. Aceștia din urmă au fost în general percepuți ca fiind deschiși și toleranți.

*„Cu oamenii n-am avut problem[e]. Oamenii sunt deschiși aici, poți să întrebi, te îndrumă.”
(Interviu B, 36 ani, angajat)*

„In România I never had a problem, where[ever] I went someone treated me like I'm one of them [...]. Always everywhere I went I was very well treated. „(Interviu B, 28 ani, student/angajat)

Dar există și situații în care lucrurile nu stau tocmai așa. Și asta se întâmplă în București, orașul cu cel mai mare număr de străini din țară. Afirmările discriminatorii și jignitoare au fost menționate cu precădere de către migranții de culoare, arabi sau care provin din țări asiatice:

„[A]m avut mai multe ori la muncă înainte când îmi zicea mie venea niște clienți la fast food sau astea, și vorbeam cu ei, și începeau să jignească...<Ce cauți tu la mine aici>” (Interviu B, 43 ani, angajat)

Alți români fac remarci deplasate la adresa străinilor în stațiile de autobuz, metrou, în mijloacele de transport în comun și taxiuri. Apoi, pentru că nu au curajul să recunoască ce au spus, dau vina pe faptul că străinul nu înțelege bine românește și prin urmare a priceput greșit sensul remarcilor (rasiste).

“Folosesc căștile să nu ascult ce vorbesc, pentru că mulți români, dacă le spui ceva, spun că tu nu vorbești bine română. “(Să) te duci acasă!⁴²” Și asta se întâmplă și la taxist. Mai ales la Pelican.” (Interviu B, 26, student)

Hărțuirea sexuală pe stradă sau în mijloacele de transport în comun și lipsa de reacție a populației este o chestiune deranjantă pentru studențele din Constanța. Nu știm cât de frecvent se întâmplă, dacă este întâlnită mai degrabă în anumite orașe sau în toate zonele cu centre universitare, sau dacă se întâmplă cu precădere cu studențele de culoare, cert este că situațiile ne-au fost semnalate ca problemă majoră în relația cu populația locală și lezează demnitatea persoanelor intervievate și ale colegilor lor.

⁴² Aici, cu sensul de “Să te duci în țara ta!” (n.a.)

“In Constanța particularly a lot of girls have been sexually assaulted because they can be walking from the bus and somebody will come and grab them and the surprising thing is the people see it. You can even be in the bus and someone does something bad and you screaming at the person for touching you and nobody does anything about it. They look at it, maybe they don't agree with it but they do or say nothing, most of the time. Sometimes you find a good person that will speak open "why did you do this to this person" but mostly no.” (Interviu F, 25 ani, studentă)

Concluzie

Experiența majorității străinilor interviețați cu populația locală este preponderent pozitivă, aspect care a fost menționat în diverse secțiuni ale acestui raport, referitoare la domenii specifice ale drepturilor civile. În cadrul prezentei secțiuni au fost prezentate percepția generală și experiențe individuale ale străinilor cu români obișnuiți, cu care nu au avut neapărat o legătură personală sau instituțională.

Pe lângă atitudinea prietenoasă întâlnită de majoritatea respondenților, ne-au fost semnalate și remarci discriminatorii din partea românilor. Percepția subiectivă asupra acestor situații depinde de experiențele persoanelor interievate. Unii străini au considerat de exemplu că o remarcă negativă și stereotipică la adresa naționalității lor este doar un act de provocare care trebuie ignorat, o dovadă a lipsei de educație a celui care face aceste afirmații, sau pur și simplu un incident izolat.

Majoritatea cazurilor de remarci discriminatorii menționate îi vizau în special pe imigranții de culoare sau arabi. Deși incidentele privind comportamente rasiste sau xenofobe au fost rar întâlnite în cadrul acestei cercetări, trebuie luat în considerare numărul relativ scăzut al imigranților din România și perspectiva creșterii acestuia pe fondul fluxurilor de migrație pe plan internațional. Aceste evenimente au potențialul de a intensifica atitudinile discriminatorii din partea populației majoritare.

Nu în ultimul rând, o experiență raportată de o parte dintre studentele imigrante a fost cea a hărțuirii sexuale stradale sau în mijloacele de transport în comun însoțită de pasivitatea celor din jur. Deși acest tip de hărțuire este un fenomen mai complex care le afectează și pe românce, el poate avea un impact disproporționat față de femeile imigrante din cauza statutului lor vulnerabil.

Recomandări:

- Informarea migranților prin mijloace combinate (sesiuni de informare și pliante) despre procedura de sesizare a situațiilor discriminatorii/abuzive și instituțiile responsabile;
- Campanii de informare și educare a populației;
- Introducerea unor module de interacțiuni multiculturale și educație în spiritul toleranței în curricula școlar

Concluzii

Experiențele descrise în acest raport sunt rezultatele cercetării calitative pe un grup eterogen de 31 de migranți. Prin urmare ele reflectă percepții individuale selective, nu pot fi generalizate la nivelul întregii populații de imigranți și nu au pretenția relatării exhaustive a situațiilor de care s-au lovit străinii în accesul la locuințe, educație, sănătate, muncă, bunuri și servicii. Deși rezultatele trebuie privite cu rezervă, problemele semnalate sunt reale, au fost confirmate în cadrul focus grupurilor, iar faptul că surprind numai o parte a imaginii reale nu invalidează concluziile și recomandările formulate.

Locuire

Majoritatea obstacolelor relatate de străini la închirierea unei locuințe pe piața privată nu întrunesc neapărat trăsăturile unei fapte de discriminare. Ele pot fi încadrate în categoria generală de discriminare structurală. Au fost semnalate o serie de abuzuri, precum creșterea nejustificată a chiriei de către proprietar sau pătrunderea nelegală a acestuia în apartamentul închiriat de migrant, sau solicitarea unor plăți informale de către administratorii de cămin. Nu în ultimul rând, au fost relatate și fapte de discriminare directă care viza etnia sau rasa persoanelor intervievate, manifestate prin refuzul proprietarilor de a închiria apartamente unor străini care, după înfățișare, păreau a fi arabi sau africani.

Sănătate

În general persoanele intervievate au raportat mai puține experiențe discriminatorii legate de sistemul medical decât în celelalte domenii studiate. Cele mai multe situații semnalate la această secțiune au fost legate de barierele de care străinii se lovesc atunci când intră în contact cu sistemul de sănătate, dar nu sunt specifice relației cu serviciile medicale ci interacțiunii cu instituțiile publice. De menționat că sunt străini care nu au ajuns niciodată la medic în România și pentru unii asigurările de sănătate sunt o formalitate necesară la prelungirea dreptului de ședere. Ne așteptăm ca dificultățile de acces la sistemul de sănătate și tratamentul mai puțin favorabil să fie raportate mai frecvent de migranții de peste 50 de ani, de persoanele cu probleme de sănătate și de femeile casnice migrante, care nu au fost reprezentați în grupul persoanelor intervievate.

Educație

În cadrul acestei secțiuni au fost prezentate o serie de situații cu care s-au confruntat imigranții care au interacționat cu sistemul educațional din România. Majoritatea experiențelor au fost relatate de studenți și nu au fost întotdeauna percepute ca fiind discriminatorii. Multe dintre obstacolele întâmpinate de aceștia în relația cu sistemul universitar de educație țin de discriminarea instituțională care este caracteristică multora dintre instituțiile publice din România. În cazul universităților, discriminarea se manifestă îndeosebi prin lipsa suportului pentru studenții străini și incapacitatea personalului administrativ de a comunica într-o limbă străină, dar și prin necunoașterea suficientă a limbii străine în care este organizat programul de studiu de către unii profesori. De asemenea, calitatea cursurilor de limba română destinate studenților străini are impact asupra performanței școlare a acestora și ușurinței cu care își construiesc rețele sociale și se adaptează la mediul universitar

românesc. Cazurile de discriminare directă semnalate de străinii care urmează studii universitare țin adesea de existența unor taxe suplimentare (de ex. plata absențelor), sau de lipsa unor facilități (de ex. reduceri pentru transportul în comun).

Muncă

Experiențele povestite fac referire la abuz, exploatare și tratament diferit, dar nu surprind situații specifice majorității. Datorită eterogenității grupului persoanelor intervievate în ceea ce privește statusul ocupațional, a fost puțin probabil să identificăm situații comune pentru participanții la cercetare. Mai mulți străini intervievați au făcut referire la ilegalități la încheierea și derularea contractelor individuale de muncă (neîncheierea contractului de muncă, încheierea contractelor cu număr mai mic de ore/salariu mai mic, ore suplimentare neplătite sau întârzierea salariului). O parte dintre situațiile relatate constituie exploatare (ex. lucrul peste 12 ore/zi, fără zile de odihnă săptămânale). Mulți străini acceptă aceste ilegalități nu pentru că nu sunt conștienți de ele, ci pentru că nu au de ales. Unele persoane intervievate au considerat că sunt tratate diferit în mediul profesional datorită naționalității sau a atributelor fizice vizibile (persoane evident străine).

Rezultatele obținute pe eșantionul pentru testarea corespondenței au arătat că angajatorii au contactat în egală măsură aplicanții cu nume străin și pe cei cu nume românesc. În schimb, analizând aplicațiile de pe fiecare sector de activitate, am observat că sunt preferați aplicanții cu nume românesc pentru comerț și cei cu nume străin pentru construcții. De asemenea, dacă angajatorii sau recrutorii au avut mai mult timp pentru a selecta candidații, atunci au contactat inițial aplicanții cu nume românesc și abia apoi pe cei cu nume străin.

Bunuri și servicii

La această secțiune băncile s-au remarcat prin lipsa de transparență și comportamentul discreționar la închiderea conturilor pentru cetățeni străini cu ședere legală în România care provin din anumite țări din Orientul Mijlociu. Sintagma “în afara cazului în care aceste practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim”⁴³ din legislația privind discriminarea și-a găsit aplicabilitatea în cazul băncilor, care consideră că acțiunile lor au fost nediscriminatorii și legitime, fără însă să ofere o explicație satisfăcătoare asupra motivelor care au dus la decizia închiderii acestor conturi. Legat de credite, imigranții nu pot obține împrumuturi de la bănci deoarece nu prezintă suficiente garanții, chiar dacă au ședere pe termen lung (domiciliu) în România. Prin urmare, instituțiile de creditare care în alte țări europene joacă un rol important în conturarea perspectivelor de viitor ale migranților în țările de destinație nu contribuie cu nimic la încurajarea stabilirii migranților în România.

⁴³ O.G. nr. 137/2000 republicată, art. 2, alin (3).

Recomandări

Recomandările din prezentul raport nu au pretenția să acopere întreaga arie de probleme pe care le întâmpină imigranții în domeniile selectate pentru studiu (locuire, educație, sănătate, muncă, bunuri și servicii). Ne propunem să formulăm propuneri de măsuri și politici de îmbunătățire a accesului migranților la drepturile civile pentru dificultățile și situațiile semnalate de aceștia în cadrul interviurilor. Ne asumăm faptul că ne-au scăpat analizei o serie de bariere care împiedică exercitarea drepturilor de către migranți, de natură legală, instituțională sau relațională, dar aceasta este una dintre limitările studiului nostru.

Prin urmare vom prezenta o selecție a acestor recomandări, grupate pe domenii, în speranța că unele dintre ele vor fi analizate și preluate de actorii cărora le sunt adresate.

A. Recomandări cu caracter general

- Promovarea exemplelor de succes din rândul migranților și elaborarea la nivel local a unor strategii de angajare în funcții publice a persoanelor cu istoric de migrație și aparținând grupurilor nereprezentate la nivelul respectivelor comunități locale;
- Organizarea de sesiuni de informare și training pentru migranți cu privire la mecanismele de sesizare și sancționare ale situațiilor de abuz, exploatare și discriminare;
- Recrutarea personalului bilingv și aplicarea unor programe de diversitate culturală în cadrul instituțiilor publice, în special pentru posturile care presupun relații cu publicul.

B. Recomandări în domeniul Locuire

Cazarea studenților

Pentru universități:

- Înființarea unor servicii de asistare și orientare pentru studenții străini, în cadrul fiecărei universități, acolo unde este cazul (orientare în campus, consiliere pe parcursul studiilor în România și asistență în găsirea unei locuințe);
- Instruirea administratorilor de cămine studentești despre drepturile studenților străini;
- Adoptarea unor măsuri și sancțiuni interne pentru combaterea plăților informale pentru obținerea locurilor în cămine.

Închirierea locuințelor pe piața privată

Pentru autorități:

- Elaborarea și distribuția în cadrul birourilor IGI a unor materiale care să cuprindă informații practice despre închirierea locuințelor în România;
- Diminuarea birocrăției la înregistrarea contractului de închiriere la Direcțiile de Impozite și Taxe Locale și crearea posibilității de a depune online actele necesare înregistrării, prelungirii și terminării contractelor de închiriere.

C. Recomandări în domeniul Sănătate

Pentru factorii de decizie politică:

- Oferirea de informații specifice migranților despre sistemul medical din România, instituțiile implicate și traseul unui pacient în sistem, prin programe pre-departare oferite prin parteneriate între statul român și țările de origine ale migranților.

Pentru autoritățile din sănătate/Colegiul Medicilor:

- Elaborarea și aplicarea unor programe de pregătire, obligatorii pentru personalul medical, legate de învățarea unei limbi străine și relația cu pacienții din culturi diferite;
- Asigurarea de servicii de traducere pentru personalul medical, după modelul unor bune practici validate în diverse țări europene (ex. traducere telefonică);
- Campanii de informare a populației generale despre dezavantajele șpăgii în sistemul medical și, în paralel, eliminarea practicii la nivelul unităților medicale prin revizuirea mecanismelor interne de recompensare, control și sancționare.

D. Recomandări în domeniul Educație

Educație universitară

Pentru universități:

- Organizarea unor sesiuni de orientare pentru studenții străini de către departamentele de relații internaționale din cadrul universităților, înaintea începerii cursurilor;
- Asigurarea unor cursuri de limbi străine pentru personalul universităților care intră în contact cu studenții străini (de la secretariat/administrație) și pentru cadrele didactice care predau la secțiile în limbi străine;
- Înregistrarea video/audio a cursurilor și acordarea accesului la aceasta pentru ca studenții străini care au probleme cu înțelegerea limbii și/sau a terminologiei specifice să o poată reasculta;
- Traducerea integrală a materialelor de curs în limba de predare a secției pentru care studenții străini au optat;
- Organizarea unor programe de mentorat prin care studenților străini interesați să li se aloce un student român care să îl îndrume pe parcursul anului universitar.

Pentru ONGuri/organizații studențești:

- Încheierea de parteneriate între universități, organizații studențești și organizații din sfera migrației pentru organizarea unor sesiuni de informare/instruire a profesorilor și a personalului administrativ pe tema diferențelor culturale și problemelor de adaptare și/sau învățare întâmpinate de studenții străini;
- Organizarea de sesiuni de networking cu studenții străini pentru a le oferi ocazia de a interacționa mai des cu colegii români (excursii departamentale, vizionări de filme, cluburi tematice, concursuri sportive etc.);
- Implicarea Alianței Naționale a Organizațiilor Studențești (ANOSR) în rezolvarea problemelor cu care se confruntă studenții străini din marile universități prin sprijin pentru crearea de

organizații studentești ale studenților străini și asistență în interacțiunea cu managementul universității;

Cursuri de limba română

Pentru autorități și universități:

- Sporirea oportunităților de învățare și practicare a limbii române (prin cursuri online sau grupuri de exersare a limbii), deoarece frecvența programelor desfășurate de organizațiile din sfera migrației este insuficientă, iar programul este inaccesibil pentru străinii care lucrează;
- Creșterea calității cursurilor de limba română pentru migranți și studenții străini și a numărului de ore prevăzut săptămânal; adaptarea curriculei la nevoile concrete de învățare ale migrantului; organizarea unor cursuri intensive de limba română pentru străini.

E. Recomandări în domeniul Muncă

Pentru factorii de decizie politică:

- Separarea dreptului de ședere de cel de muncă;
- Mărirea perioadei pe care migrantul o are la dispoziție pentru a-și găsi un nou loc de muncă în cazul încetării contractului de muncă la angajatorul anterior, în cazul migranților cu ședere în scop de muncă.

Pentru autorități și ONGuri:

- Oferirea de informații migranților despre condițiile de angajare în România, instituțiile implicate; situațiile care conduc la ilegalități și pașii pentru sesizarea și sancționarea situațiilor de ilegalitate pe piața muncii, a abuzului și exploatării în muncă;
- Informarea angajatorilor prin canale formale și informale despre categoriile de migranți aflați pe teritoriul României și condițiile în care aceștia au acces la piața muncii.

Pentru angajatori:

- Încheierea de parteneriate între angajatori și organizațiile care lucrează în sfera migrației, pentru a se facilita atât informarea angajatorilor cât și angajarea migranților;
- Elaborarea unor programe de mentorat în cadrul firmelor cu angajați străini (programe de sprijin al angajatului străin de către un angajat român);
- Publicarea anunțurilor de angajare în presa accesată de comunitățile de migranți (ex. *Migrant în România*).

F. Recomandări legate de sectorul muncă domestică

Pentru factorii de decizie politică:

- Întărirea cooperării între autoritățile române și cele filipineze în probleme de muncă prin programe pre-departare, care să asigure informarea corectă și completă a candidaților la muncă domestică în România, într-o limbă pe care o cunosc și folosind legislația muncii în vigoare în România și formularistica aferentă;
- Introducerea obligativității semnării și prezentării la ITM a contractului individual de muncă bilingv (română – engleză), în cazul lucrătorilor domestici străini în România;

- Reglementarea și controlul activității agențiilor de recrutare din sectorul domestic (în special a celor care operează între Filipine și România) de către stat;
- Reglementarea sectorului muncă domestică în legislația românească a muncii și sindicalizarea acestuia.

Pentru autorități și ONGuri:

- Asigurarea accesului lucrătorilor domestici străini la programe de învățare a limbii române în România;
- Informarea lucrătorilor domestici străini despre situațiile care conduc la ilegalități și pașii pentru sesizarea acestora;
- Agrearea unor mecanisme de referire între Poliție, ITM și IGI în cazul abuzurilor în munca domestică, care să evite sancționarea migrantului.

Bibliografie

1. Agudelo-Suárez, A., Gil-González, D., Ronda-Pérez, E., Porthé, V., Paramio-Pérez, G., García, A. M. și Garí, A., 2009. Discrimination, work and health in immigrant populations in Spain. *Social Science & Medicine*, [pdf] 68(2009), pp. 1866 – 1874. Disponibil la: http://www.upf.edu/cisal/pdf/agudelo_socsci.pdf [Accesat la 8 august 2015].
2. American Sociological Association, 2008. *Code of Ethics and Policies and Procedures of the ASA Committee on Professional Ethics*. [pdf] pp.1–30. Disponibil la: <http://www.asanet.org/images/asa/docs/pdf/CodeofEthics.pdf> [Accesat la 20 aprilie 2015].
3. Araujo, A., 2011. Adjustment Issues of Internațional Students Enrolled in American Colleges and Universities: A review of Literature. *Higher Education Studies*, 1(1), pp. 2-8.
4. Attström, K., 2007. *Discrimination against native Swedes of immigrant origin in access to employment*. [pdf] Geneva: Internațional Labour Organization. Disponibil la: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201428.pdf [Accesat la 20 aprilie 2015].
5. Balibar, E., 1992. Is there a 'neo-racism'? În Balibar, E. and Wallerstein, I. (eds.). *Race, Nation, Class: Ambiguous Identities*. London: New York. Verso, pp. 17-28.
6. Benton, M. 2014. *Spheres of Exploitation: Thwarting Actors Who Profit from Illegal Labour, Domestic Servitude, and Sex Work*. [pdf] Washington, DC: Migration Policy Institute <http://www.migrationpolicy.org/research/migration-exploitation-illegal-labor-domestic-servitude-sex> [Accesat la 8 august 2015].
7. Bertrand, M. & Mullainathan, S., 2004. Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *The American Economic Review*, [pdf] 94(4), pp. 991–1013. Disponibil la: <http://www.jstor.org/stable/3592802?origin=JSTOR-pdf> [Accesat la 8 septembrie 2015].
8. Bonnal, L., Boumahdi, R. și Favard, P., 2014. Inegalities d'accès au logement social: peut-on parler de discrimination?. *Economie et Statistique*, 464-465-466, pp. 15-33. Accesibil la: http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=ECO464C [Accesat la 25 iunie 2015].
9. British Sociological Association, 2002. *Statement of Ethical Practice for the British Sociological Association*. [pdf] pp.1 – 15. Disponibil la: <http://www.britisoc.co.uk/media/27107/StatementofEthicalPractice.pdf> [Accesat la 20 aprilie 2015].
10. Bursell, M., 2007. *What 's in a name ? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process*. [pdf] SULCIS Working Paper nr. 7. Disponibil la:

- <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:821429/FULLTEXT01.pdf> [Accesat la 20 aprilie 2015].
11. Carlsson, M. & Rooth, D.O., 2007. Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*, [pdf] 14(4), pp.716–729. Disponibil la: <http://repec.iza.org/dp2281.pdf> [Accesat la 20 aprilie 2015].
 12. Carlsson, M., Fumarco, L. & Rooth, D., 2014. Does the design of correspondence studies influence the measurement of discrimination? *IZA Journal of Migration*, [pdf] 3(11), pp.1–17. Disponibil la: <http://www.izajom.com/content/pdf/2193-9039-3-11.pdf> [Accesat la 20 aprilie 2015].
 13. Carpusor, A. și Loges, W., 2011. Rental Discrimination and Ethnicity in Names. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(4), pp. 934-952.
 14. Clarke, S., 1999. Justifying Deception in Social Science Research. *Journal of Applied Philosophy*, [online] 16(2), p.151. Disponibil la: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=4325709&site=ehost-live&scope=site> [Accesat la 20 aprilie 2015].
 15. Coenders, M., Lubbers, M., Scheepers, P., și Verkuyten, M., 2008. More than Two Decades of Changing Ethnic Attitudes in the Netherlands. În Zick, A., Pettigrew, T. F., și Wagner, U. Ed., 2008. *Journal of Social Issues*, 64(2), p. 233 – 251.
 16. *Convenția Europeană a Drepturilor Omului*. Consiliul European, 1950. [pdf] Disponibilă la: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ROM.pdf [Accesat la 8 august 2015].
 17. De Schutter, O., 2009. *Links between Migration and Discrimination*. [online] Luxemburg: Publications Office of the European Union. Accesibil la http://www.archive.migpolgroup.com/publications_detail.php?id=255 [Accesat la 8 august 2015].
 18. Derose, P. K., Escarce, J. J. și Lurie, N., 2007. Immigrants and Health Care: Sources of Vulnerability. *Health Affairs*, [online] 26(5), p. 1258 – 1268. Accesibil la: <http://content.healthaffairs.org/content/26/5/1258.full> [Accesat la 8 august 2015].
 19. Dictionary.com, f.d. Stereotype. În *The American Heritage® New Dictionary of Cultural Literacy*. Ed a III-a. [online] Disponibil la: <http://dictionary.reference.com/browse/stereotype> [Accesat la 9 iulie 2015].
 20. Dion, K., 2001. Immigrant's Perceptions of Housing Discrimination in Toronto: The Housing New Canadians Project. *Journal of Social Issues*, 57(3), pp. 523-539.
 21. *Directiva Consiliului European nr. 2000/43/ CE, 29 iunie 2000, cu privire la implementarea principiului tratamentului egal între persoane indiferent de originea rasială sau etnică*. [online] Disponibilă la:

- <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:lwJr9Jg7dsJ:www.cncd.org.ro/Files/%3FFileID%3D65+&cd=1&hl=ro&ct=clnk&gl=ro> [Accesat la 8 august 2015].
22. Directiva Consiliului Europei nr. 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. [online] Disponibilă la: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex:32000L0078> [Accesat la 8 august 2015].
23. Duszczyc și Gora, M., 2012. *Active Inclusion of Immigrants in Poland*. [pdf] IZA Discussion Paper Series nr. 6427. Disponibil la: <http://ftp.iza.org/dp6427.pdf> [Accesat la 8 august 2015].
24. European Union Agency for Fundamental Rights, 2010. *EU-MIDIS Data in Focus Report 5: Multiple discrimination*. [pdf] Disponibil la: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1454-EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf [Accesat la 8 august 2015].
25. European Union Agency for Fundamental Rights și European Court of Human Rights - Council of Europe, 2011. *Handbook on European Non-discrimination Law*. [pdf] Luxembourg: Publications Office of the European Union. Disponibil la: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_EN.pdf [Accesat la 22 mai 2015].
26. European Union Agency for Fundamental Rights, 2013. *Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare*. [pdf] Luxembourg: FRA. Accesibil la http://fra.europa.eu/sites/default/files/inequalities-discrimination-healthcare_en.pdf [Accesat pe 8 august 2015].
27. Farlex, f.d. Arson. În *The Free Dictionary*. [online] Disponibil la: <http://legal-dictionary.thefreedictionary.com/arson> [Accesat la 8 august 2015].
28. Finotelli, C., 2010. In the name of the Human Capital. The Internațional Recruitment of Physicians in Germany and Spain. *Comparative Migration Studies*, [pdf] 2(4), pp.493 – 517. Disponibil la: <http://imiscoe.org/journal-cms-2/comparative-migration-studies-complete-issue-24/350-5-finotelli-c-2014-in-the-name-of-human-capital/file> [Accesat la 8 august 2015].
29. FutureLab Europe, 2015. Creating a Common European Future: Integration of Young Migrants in Europe. [pdf] Disponibil la: <http://www.futurelabeurope.eu/read/items/futurelab-europe-launched-its-publication-creating-a-common-european-future-integration-of-young-migrants-in-europe.html> [Accesat la 10 august 2015].
30. Guga, S., Iacob, O. și Novac, R., 2015. *Bun venit în România! Ghid de informare pentru cetățenii din state terțe*. Ed. a III-a, [pdf] București: ADO SAH ROM. Disponibil la: <http://www.adosahrom.ro/ghidul-bun-venit-n-romnia-n-5-limbi4> [Accesat la 20 iulie 2015].

31. Helland, H. și Storen, L., 2006. Vocational Education and the Allocation of Apprenticeships: Equal Chances for Applicants Regardless of Immigrant Background? *European Sociological Review*, 22 (3), pp. 339-351.
32. Hesse-Biber, S.N. & Leavy, P., 2011. The Ethics of Social Research. In *The Practice of Qualitative Research*. Ed. a II-a, [pdf] United States of America: SAGE Publications, cap. 4, pp. 59–89. Disponibil la: http://www.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/34088_Chapter4.pdf [Accesat la 21 aprilie 2015].
33. Huddleston, T., Bilgili, O., Joki, A. L. și Vankova, Z., 2015. *Migrant Integration Policy Index 2015. România*. [online] Barcelona/Brussels: CIDOB and MPG. Accesibil la: <http://www.mipex.eu/România> [Accesat la 8 august 2015].
34. Hunt, M., Wise, L., Jiguet, M., Cozier, Y. și Rosenberg, L., 2007. Neighbourhood Racial Composition and Perceptions of Racial Discrimination: Evidence from the Black Women's Health Study. *Social Psychology Quarterly*, 70(3), pp. 272-289.
35. Institutul Intercultural Timișoara, 2015. *Raportul seminarului local din 6 martie 2015*. [pdf] Disponibil la: http://www.migrant.ro/file/pagesleft/457RaportseminarlocalTimisoara06_martie_2015.pdf [Accesat la 8 iulie 2015]
36. Internațional Labour Organization, 2012. *ILO 2012 Global estimate of forced labour. Executive summary*. [pdf] Disponibil la: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_181953.pdf [Accesat la 3 august 2015]
37. Kofman, E., Roosblad, J. și Keuzenkamp, S., 2009. Migrant and minority women, inequalities and discrimination in the labour market. În Kraal, K., Roosblad, J., Wrench, J. Ed., 2009. *Equal Opportunities and Ethnic Inequality in European Labour Markets – Discrimination, Gender and Policies of Diversity*. Amsterdam: Amsterdam University Press, cap. 3.
38. Kraal, K., Wrench, J., Roosblad, J. și Simon, P., 2009. The ideal of equal opportunities and the practice of unequal chances. În Kraal, K., Roosblad, J., Wrench, J. Ed. 2009. *Equal Opportunities and Ethnic Inequality in European Labour Markets – Discrimination, Gender and Policies of Diversity*. Amsterdam: Amsterdam University Press, cap. 1.
39. Kraler, A. ed., 2014. *Inequalities and Multiple Discrimination in Access to Healthcare in Austria. Background Report*. [pdf] Viena: Internațional Centre for Migration Policy Development (ICMPD). Disponibil la: http://research.icmpd.org/fileadmin/Research-Website/Project_material/Access_to_health/Austria_Access-to-health_background_report.pdf [Accesat la 8 august 2015].
40. Lee, J. și Rice, C., 2007. Welcome to America? Internațional Student perceptions of discrimination. *Higher Education*, 53, pp. 381-409.

41. *Legea nr. 21/1991 a cetățeniei române, republicată.* [online] Disponibil la http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_cetateniei_romane.php [Accesat la 8 august 2015].
42. *Legea nr. 122/2006 privind azilul în România, republicată.* [pdf] Disponibil la <http://igi.mai.gov.ro/api/media/userfilesfile/Legislatie/Legislatie%20naționala/Legea%20122%20din%202006%20privind%20azilul%20in%20România.pdf> [Accesat la 8 august 2015].
43. Li, R. și Kaye, M., 1998. Understanding Overseas Students' Concerns and Problems. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 20 (1), pp. 41-50.
44. Mocanu, C. (coord.), Grünberg, L., Borza, I., Zamfir, A. M., Pîrciog, S., Predoșanu, G. și Ungureanu, M., 2008. *Discriminarea multiplă în România*, [pdf] București: Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale și Societatea de Analize Feministe AnA. Disponibil la: http://www.incsmps.ro/documente/Microsoft_Word_-_discriminare_final_print.pdf [Accesat la 8 august 2015].
45. Neumark, D., 2010. *Detecting Discrimination in Audit and Correspondence Studies.* [pdf] IZA Discussion Paper Series nr. 5263. Disponibil la: <http://ftp.iza.org/dp5263.pdf> [Accesat la 20 aprilie 2015].
46. Nilsson, A. și Wrench, J., 2009. Ethnic inequality and discrimination in the labour market. În Kraal, K., Roosblad, J., Wrench, J. Ed. 2009. *Equal Opportunities and Ethnic Inequality in European Labour Markets – Discrimination, Gender and Policies of Diversity.* Amsterdam: Amsterdam University Press, cap. 2.
47. Novac, S., Darden, J., Hulchanski, D. și Seguin, A., 2002. *Housing Discrimination in Canada: What do we know about it?* [pdf] Toronto: Centre for Urban and Community Studies. Accesibil la: <http://www.urbancenter.utoronto.ca/pdfs/researchbulletins/11.pdf> [Accesat la 8 septembrie 2015].
48. Nunley, M., Pugh, A., Romero, N. și Seals, R. A., 2014. *An Examination of Racial Discrimination in the Labor Market for Recent College Graduates: Estimates from the Field.* [pdf] AUWP 2014-06. Disponibil la: <http://cla.auburn.edu/econwp/Archives/2014/2014-06.pdf> [Accesat la 20 aprilie 2015].
49. Nwabuzo, O., 2015. *Racist crime in Europe - ENAR Shadow Report 2013 – 2014.* [pdf] European Network Against Racism. Disponibil la: http://www.enar.eu.org/IMG/pdf/shadowreport_2013-14_en_final_lowres-2.pdf [Accesat la 22 Mai 2015].
50. OECD, 2014. *Internațional Migration Outlook 2014.* [online] Paris: OECD Publishing. Disponibil la: http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2014-en [Accesat la 22 mai 2015].

51. *Ordonanța nr. 137/2000 privind sancționarea oricăror forme de discriminare, republicată.* [pdf] Disponibil la http://www.cncd.org.ro/new/files/file/ORDONANTA_137.pdf [Accesat la 8 august 2015].
52. *Ordonanța de Urgență nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare.* [pdf] Disponibil la http://www.mae.ro/sites/default/files/file/userfiles/file/pdf/servicii-consulare/2012.07.30_oug_194_2002.pdf [Accesat la 8 august 2015].
53. *Ordonanța nr. 44/2004 privind integrarea socială a străinilor care au dobândit o formă de protecție sau un drept de ședere în România, precum și a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European.* [online] Disponibil la <http://legeaz.net/og-44-2004-integrarea-sociala-a-strainilor/>
54. *Ordonanța nr. 1/2014 pentru modificarea și completarea Legii nr. 122/2006 privind azilul în România și a OG 44/2004 privind integrarea socială a străinilor care au dobândit o formă de protecție sau un drept de ședere în România, precum și a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European.* [online] Disponibil la http://www.dreptonline.ro/legislatie/og_1_2014_modificare_lege_122_2006_azilul_in_România_og_44_2004_integrarea_sociala_strainilor_protectie_drept_sedere_România.php [Accesat la 8 august 2015].
55. *Ordonanța nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României.* [online] Disponibil la <http://lege5.ro/Gratuit/gqydimjwgu/ordonanta-nr-25-2014-privind-incadrarea-in-munca-si-detasarea-strainilor-pe-teritoriul-româniei-si-pentru-modificarea-si-completarea-unor-acte-normative-privind-regimul-strainilor-in-România> [Accesat la 8 august 2015].
56. *Ordonanța de Urgență nr. 37/2015 pentru modificarea și completarea Legii cetățeniei române nr. 21/1991.* [online] Disponibil la <http://www.universuljuridic.ro/legea-cetateniei-române-nr-21-1991-modificari-oug-37-2015/> [Accesat la 20 septembrie 2015].
57. Poyrazli, S. și Lopez, M., 2007. An Exploratory Study of Perceived Discrimination and Homesickness: A Comparison of Internațional Students and American Students. *The Journal of Psychology*, 141 (3), pp. 263-280.
58. Popescu, R. și Toth, G., 2009. *Nevoile de informare ale imigranților în România. Raport de cercetare.* [pdf] Disponibil la: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/index.cfm?action=media.download&uuid=2A180884-D470-A9D2-B1D6D6340A639F58> [Accesat la 20 iulie 2015].
59. *Regulamentul UE nr. 36/2012 al Consiliului privind măsuri restrictive având în vedere situația din Siria și de abrogare a regulamentului UE nr. 442/2011.* Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.

- [pdf] Disponibil la http://www.onpcsb.ro/pdf/Regulamentul%20UE%20nr.%2036_2012.pdf [Accesat la 8 august 2015].
60. Riach, P. a. și Rich, J., 2004. Deceptive field experiments of discrimination: Are they ethical? *Kyklos*, [pdf] 57(3), pp.457–470. Disponibil la: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.0023-5962.2004.00262.x/abstract> [Accesat la 20 aprilie 2015].
61. Robertson, M., Line, M., Jones, S. și Thomas, S., 2000. Internațional Students, Learning Environments and Perceptions: A Case Study using the Delphi technique. *Higher Education Research and Development*, 19(1), pp. 89-102.
62. Rooth, D.-O., 2014. Correspondence testing studies. What we can learn about discrimination in hiring? *IZA World of Labor*, [pdf] (58), pp.1–10. Disponibil la: <http://wol.iza.org/articles/correspondence-testing-studies> [Accesat la 20 aprilie 2015].
63. Scullion, L. și Morris, G., 2009. *A study of Migrant Workers in Peterborough. Final Report*. [pdf] Salford: Salford Housing & Urban Studies Unit, University of Salford. Disponibil la: http://usir.salford.ac.uk/10113/1/Final_Report_-_Peterborough_MW_June_09.pdf [Accesat la 8 august 2015]
64. Simeon, L., Taran, P. și Gächter, A., 2007. "Situation testing". *Discrimination in access to employment based on ILO methodology*. [pdf] Geneva: Internațional Labour Office. Disponibil la: <https://www.jus.uio.no/smr/english/about/programmes/serp/docs/ILO.pdf> [Accesat la 21 aprilie 2015].
65. Spicker, P., 2007. Research without consent. *Social Research Update*, [pdf] Winter 2007 (51), pp.1–4. Disponibil la: <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU51.pdf> [Accesat la 20 aprilie 2015].
66. Squires, G., 2007. Demobilization of the Individualistic Bias: Housing Market Discrimination as a Contributor to Labor Market and Economic Inequality. *Annals, The American Academy of Political and Social Science*, 609, pp. 200-214.
67. Taub, A., 2015. *Angela Merkel should be ashamed of her response to this sobbing Palestinian girl*. [online] Vox Topics (16 Iulie 2015) Disponibil la: <http://www.vox.com/2015/7/16/8981765/merkel-refugee-failure-ashamed> [Accesat la 8 august 2015].
68. TNS CSOP România, 2012. Percepții și atitudini privind discriminarea în România. [pdf] http://www.cncd.org.ro/files/file/Raport%20de%20cercetare%20CNCD_Discriminare.pdf [Accesat la 27 iulie 2015].
69. United Nations, 2013. *Internațional Migration 2013*. [pdf] New York: United Nations. Disponibil la:

<http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/wallchart/docs/wallchart2013.pdf> [Accesat la 2 iulie 2015].

70. Voicu, O., Bucur, A., Ionescu, D., Lăzărescu, L., Nedelciuc, V., Panainte, S. și Tarnovschi, D., 2013. *Barometrul Integrării Imigranților. Raport final de cercetare.* [pdf] București: Asociația Română pentru Promovarea Sănătății și Fundația Soros. Disponibil la: http://www.cdcdi.ro/files/services/1_0_BII%202013_final.pdf [Accesat la 20 mai 2015].
71. Voicu, O. (coord), Bucur, A., Cojocariu, V., Lăzărescu, L., Matei, M. și Tarnovschi, D., 2014. *Barometrul Integrării Imigranților. Raport final de cercetare.* [pdf] București: Asociația Română pentru Promovarea Sănătății și Fundația Soros. Disponibil la: http://www.cdcdi.ro/files/services/18_0_Barometrul%20Integrarii%20Imigrantilor_%202014%20f.pdf [Accesat la 20 mai 2015].
72. Voicu, O. (coord), Bucur, A., Cojocariu, V., Lăzărescu, L., Matei, M. și Tarnovschi, D., 2015. *Barometrul Integrării Imigranților. Ediția 2015. Raport final de cercetare,* [pdf] Disponibil la: http://www.cdcdi.ro/files/services/19_0_BII_2015_final_2015.pdf [Accesat la 20 mai 2015].
73. Verbeek, S. și Penninx, R., 2009. Employment equity policies in work organisations. În Kraal, K., Roosblad, J., Wrench, J. (ed.) 2009. *Equal Opportunities and Ethnic Inequality in European Labour Markets – Discrimination, Gender and Policies of Diversity.* Amsterdam: Amsterdam University Press, cap. 4.
74. Witold, K., 2012. Polish Employers Compliance with Migrating Workers Rights. *Analysis. Reports. Expertises,* [pdf] nr. 1/2012, f.l.: Association for Legal Intervention. Accesibil la <http://interwencjiprawna.pl/docs/ARE-112-prawa-pracownicze-ang.pdf> [Accesat la 8 august 2015].
75. Zhao, B., 2005. Does the Number of Houses a Broker Shows Depend on a Homeseeker's Race?. *Journal of Urban Economics,* 57(1), pp. 128-147.
76. Zick, A., Pettigrew, T. F., și Wagner, U., 2008. Ethnic Prejudice and Discrimination in Europe. În Zick, A., Pettigrew, T. F., și Wagner, U., Ed., 2008. *Journal of Social Issues,* 64(2), p. 233 – 251.

Anexe

Anexa A. Profilul persoanelor cu istoric de migrație interviuate

Tabelul 8 Distribuția persoanelor interviuate în funcție de țara de origine

Țară de origine	Nr persoane
Nigeria	6
Georgia	2
Angola	2
Irak	2
Rep. Moldova	2
Burundi	1
Congo	1
Filipine	2
Gambia	1
India	1
Indonezia	1
Japonia	1
Macedonia	1
Mexic	1
Peru	1
Rwanda	1
Senegal	1
Sri Lanka	1
Tunisia	1
Ucraina	2
Total	31

Notă: au fost realizate 30 de interviuri, iar la unul dintre ele au participat 2 persoane.

Tabelul 9 Distribuția persoanelor interviuate în funcție de gen

Gen	Nr persoane
Femei	10
Bărbați	21
Total	31

Tabelul 10 Vârsta și perioada de ședere a persoanelor interviuate

	Vârsta	Perioada de ședere în RO
Media	32,9	7,42
Mediana	29	5
Valoarea minimă	21	1
Valoarea maximă	62	35
Total persoane	31	31

Tabelul 11 Distribuția persoanelor intervievate în funcție de nivelul de studii

Nivel de studii	Nr persoane
universitare în RO	8
studenți	8
universitare, nu în RO	8
curs de calificare, RO	3
fără studii	1
medii	1
NS	2
Total	31

Tabelul 12 Distribuția persoanelor intervievate în funcție de statusul ocupațional

Angajat sau nu?	Nr persoane
da (cu/ fără contract)	23
liber profesionist	1
nu	7
Total	31

Tabelul 13 Distribuția persoanelor intervievate în funcție de ocupația deținută

Ocupații	Nr persoane
student(ă)	8
agent call center	2
agent call center/ consultant pe proiecte de arhitectură	1
supervisor call center	1
antreprenor	2
mic intreprinzator	1
agent curățenie	1
lucrător domestic	2
lucrător domestic/ artizan	1
bucătar	2
economist	1
broker asigurări	1
fost student	1
inginer	1
instalator	1
IT	1
organizator evenimente	1
management trainee	1
manichiuristă	1
mediator intercultural (neremunerat)	1
Total	31

Tabelul 14 Distribuția persoanelor intervievate în funcție de statutul legal

Statut juridic/tip de ședere	Nr persoane
studii	10
muncă	5
persoane cu o formă de protecție internațională în România	5
membri de familie ai cetățenilor români	6
membri de familie ai cetățenilor străini	1
persoane care au obținut cetățenia română	3
afaceri	1
Total	31

Anexa B. Output SPSS testul t pentru eșantioane dependente

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	contactare.1 (aplicantul cu nume străin): a fost contactat sau nu?	,39	28	,497	,094
	contactare.2 (aplicantul cu nume românesc): a fost contactat sau nu?	,39	28	,497	,094

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	contactare.1 (aplicantul cu nume străin): a fost contactat sau nu? & contactare.2 (aplicantul cu nume românesc): a fost contactat sau nu?	28	,701	,000

Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	contactare.1 (aplicantul cu nume străin): a fost contactat sau nu? & contactare.2 (aplicantul cu nume românesc): a fost contactat sau nu?	0,000	,385	,073	-,149	,149	0,000	27	1,000

Anexa C. Mesajul trimis angajatorului la testarea corespondenței

Stimată doamnă/Stimate domn,

Asociația Română pentru Promovarea Sănătății, în parteneriat cu Societatea Academică din România și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării elaborează, în perioada aprilie – iulie 2015, un studiu privind accesul imigranților la drepturile civile, în cadrul proiectului “Discriminarea imigranților în domeniul drepturilor civile - DIM”. Proiectul este finanțat prin granturile SEE 2009 – 2014, în cadrul Fondului ONG în România.

În cadrul acestui studiu ne propunem să vedem dacă apar sau nu diferențe de tratament la recrutare între români și străini, în ciuda similarității privind educația și experiența profesională.

Pentru cercetare au fost selectate anunțuri de angajare din următoarele domenii: curățenie și menaj; îngrijire; comerț/ domenii conexe comerțului; construcții; auto, publicate online în Anunțul Telefonic (<http://www.anuntul.ro/>) sau Anunțul de la A la Z (<http://www.az.ro/>), în perioada 13 - 29 mai 2015. Ați fost inclus în cercetare, deoarece în perioada amintită ați postat un anunț de angajare într-una dintre publicațiile online menționate mai sus.

În cadrul cercetării am utilizat aplicanți fictivi, cu CV-uri similare din perspectiva nivelului de educație, al experienței profesionale și a abilităților/ competențelor deținute. Vă rugăm să aveți în vedere că eventualele opinii pe care vi le-ați format referitor la grupul din care face parte aplicantul pot fi eronate, deoarece ați interacționat cu un voluntar a cărui/cărei identitate și experiență nu corespund CV-ului pe care l-ați citit.

Vă asigurăm că datele dumneavoastră de identificare, precum: numele firmei sau al angajatorului, numele persoanei care a răspuns la aplicație, adresa de e-mail și numărul de telefon indicate în anunț sau utilizate în interacțiunea cu aplicantul, vor rămâne confidențiale și anonime. Aceste date nu vor apărea în raportul de cercetare care urmează a fi elaborat, fiind folosite numai pentru prelucrare statistică (numerică).

Implicarea dumneavoastră în cercetare este foarte importantă,, deoarece ne permite să ne formăm o opinie despre deschiderea sau reținerile angajatorilor din domeniul dumneavoastră de activitate în a lucra cu străini. Am urmărit două aspecte: a) numărul aplicanților cu nume străin contactați versus numărul aplicanților cu nume românesc contactați de angajatori și b) conținutul discuției – eventuala intenție de angajare sau solicitarea de clarificări candidatului la post.

Datorită subiectului cercetării, nu v-am putut informa despre identitatea aplicanților. Dacă am fi dezvăluit intenția de a aplica cu CV-uri fictive, proiectul nostru ar fi fost compromis de la bun început. Vă mulțumim pentru înțelegere!

Numele persoanei fictive care a aplicat la anunțul dumneavoastră este: [se completează numele aplicantului]

Pentru detalii și clarificări ne puteți contacta la luciana.lazarescu@arps.ro.

Cu considerație,

Luciana Lăzărescu,

Manager proiect

Anexa D. Ghid de interviu

Intro: Presentare. Scopul acestei discuții este să aflăm dacă, de când sunteți în România, vi s-a întâmplat să fiți tratat diferit față de alte persoane pe care le cunoașteți și din acest motiv v-ați simțit prost/ați fost pus/ă într-o situație jenantă sau drepturile nu v-au fost respectate. O să vă pun câteva întrebări despre viața dvs. de zi cu zi în România.

Locuință

1. Cum v-ați găsit prima locuință în România? A fost ușor, a fost greu?
2. Cum s-au purtat proprietarii cu dvs.? Aveți deseori discuții legate de mărirea chiriei sau starea apartamentului sau diferite cheltuieli de reparatii? Cine plătește de obicei reparațiile?
3. Cunoscuții dvs. sunt în general români sau străini?
4. Din câte știți, experiența cunoscuților dvs. cu găsirea unei locuințe a fost asemănătoare sau diferită de a dvs.? De ce?
5. Cum s-au purtat la început vecinii cu dvs. Cum se poartă acum?

Sănătate

6. Ați avut nevoie vreodată de medic? Care sunt experiențele cu doctorii de care vă amintiți? Cum considerați că ați fost tratat (bine, rău)? Cum a fost față de experiențele dvs. cu doctorii în țara de origine?
7. Aveți asigurare medicală? O plătiți la ghișeu sau sunteți angajat și banii vi se opresc prin contractul de muncă?
8. (Dacă răspunsul e ca o plătește la ghișeu) Vi s-a părut ușor sau greu să faceți rost de acte și să mergeți să plătiți? De ce?

Educație

9. Ați urmat o formă de educație în România (facultate, liceu, cursuri de calificare)? Cum a fost? Cum vă tratau profesorii? Dar colegii? Au fost situații de care vă amintiți în mod special, bune sau rele? Dați exemplu.

Muncă

10. Lucrați/ați lucrat vreodată în România? (Dc. Da) Cu contract? (Dc. cu contract) Pe ce perioadă a fost încheiat contractul și câte ore de lucru erau trecute? (Dc fără contract) De ce nu aveți contract de muncă?
11. Ceilalți colegi de muncă lucrau/lucrează tot cu contract/fără contract?
12. Cum ați gasit locurile de muncă pe care le-ați avut până acum în România?
13. V-a fost ușor sau greu să vă angajați? De ce?
14. Câte ore lucrați/ ați lucrat pe zi? Dar colegii dvs de muncă?
15. V-ați luat zile libere sau concediu medical/ de odihnă/ de maternitate de când lucrați în România? (Dc. Da) Cât de ușor sau greu a fost să faceți asta? (Dc. Nu) De ce?
16. Ați avut/aveți zile libere de la serviciu de sărbătorile religioase importante?
17. Cum a fost/este munca dvs.? Ce v-a plăcut la ultimul loc de muncă? Ce nu v-a plăcut?
18. Cum erați/sunteți tratat/ă în comparație cu ceilalți colegi de serviciu/de muncă?
19. Cum v-au plătit/vă plătesc (salariu, beneficii)? Dar pe colegii dvs. de muncă care fac același lucru?

Bunuri și servicii

20. Ați încercat vreodată să faceți un împrumut la bancă? Cum a fost? Ați primit banii? (Dc nu) De ce?
21. Cum a fost când v-ați făcut abonament pentru mobil? A fost greu, a fost ușor?
22. Credeți că sunteți avantajat sau dezavantajat ca străin în România? De ce?

Anexa E. Ghid focus grup

Intro: Prezentare. Întâlnirea este parte a unei cercetări care are ca obiect discriminarea imigranților în zona drepturilor sociale și economice. Studiul este finanțat de EEA grants prin Fondul ONG în România. Încercăm să aflăm care este opinia dvs. despre o serie de situații care au reieșit din etapele anterioare ale cercetării și să le identificăm pe cele mai importante. Situațiile amintite au fost percepute ca discriminatorii în contextele date. Discuțiile vor fi înregistrate și ulterior transcrise. Confidențialitatea datelor dvs. este asigurată și vă invit să vă adresați colegilor de discuții folosind numele mic, așa cum apare pe cartonașul din fața fiecăruia. Nu există listă de prezență și nu se va face nicio referire la instituția sau organizația la care lucrați. Pe parcursul discuțiilor vor fi persoane care își exprimă părerea mai ușor. Este important să dăm posibilitatea tuturor participanților să vorbească, așa că uneori vă voi întrerupe sau vă voi încuraja să spuneți ce credeți. Vă voi ruga să vorbiți pe rând. Aici nu vă vom testa cunoștințele, deci nu discutăm de opinii bune sau rele. Pentru noi, tot ceea ce spuneți este important, pentru că reflectă părerea dvs. și nu reguli formale, sau cel puțin asta ne dorim. Dacă pe parcursul discuțiilor apar întrebări, vă rog să vi le notați și, în măsura posibilului, să le păstrați pentru final.

Gândiți-vă la o experiență de ieșire din țară. Cum v-ați simțit ca străin?
Care credeți că sunt avantajele și dezavantajele de a fi străin în România?

Temă: Discriminarea în general

Ce credeți despre discriminare?
Ce i-ar determina pe oameni să reacționeze discriminatoriu?

Temă: Discriminarea instituțională

Cum credeți ar putea să discrimineze instituția poliției imigranții?
Cum considerați cazul în care un polițist s-ar folosi de uniformă pentru a interzice accesul unei persoane de culoare în localuri/baruri?
Dar băncile, cum credeți că ar putea să acționeze discriminatoriu la adresa imigranților?
Cum considerați situația în care o bancă ar închide conturi unui străin cu ședere legală în România pentru că vine dintr-o țară cu potențial terorist (ex. Yemen, Siria etc.)?
Cum credeți că ar putea să se manifeste discriminarea imigranților pe piața locuințelor?
Ce părere aveți despre situația în care un proprietar ar prefera chiriași care nu sunt arabi sau africani?
Ce situații de discriminare credeți că ar putea să apară în universități?
Cum considerați situația în care un student român refuză să lucreze cu un student străin într-un proiect de echipă?
Cum considerați situația în care unui student străin bursier este condiționat să stea într-un cămin în afara orașului, deși ar putea beneficia de loc în orice cămin?
Care credeți că ar putea fi situațiile de discriminare a imigranților la angajare?
Cum considerați situația în care un angajator ar refuza să încheie contract de muncă unui străin?
Dar situația în care un medic străin care a terminat facultatea și rezidențiatul în România nu ar avea dreptul să practice medicina la noi?

Temă: Priorități legate de discriminare

Din situațiile amintite înainte, care ar fi primele 3 ca importanță, pe care ar trebui să ne concentrăm?
De credeți că e importantă (fiecare, în ordinea listării)?
Care ar fi soluția pe care o vedeți?
Ce ar trebui să conțină un training antidiscriminare?

Întrebări/Rezumat/Completări

Editat de:
Asociația Română pentru Promovarea Sănătății
Str.Comănița nr.9, sector 2, București, 020557
Telefon: 0215277979
Email: office@arps.ro, office@cdcdi.ro
Data publicării: octombrie 2015

**Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a granturilor
SEE 2009 – 2014, fiind în întregime responsabilitatea autorilor.**