

5. Discriminare și minoritate

Excluderea, tratamentul diferențiat în defavoarea indivizilor făcând parte dintr-un anumit grup etnic, doar pe baza apartenenței lor etnice, este un criteriu suficient pentru a considera membrii grupului respectiv ca minoritate în cadrul societății respective. Ca atare, tratarea celor două fenomene împreună nu este întâmplătoare: situația de minoritate înseamnă o probabilitate mai mare de fi dezavantajat, discriminat doar pe criteriul apartenenței la un anumit grup etnic, însemnând în fond șanse statistic diferențiate de reușită socială, ceea ce poate implica o asimetrie a grupurilor etnice la nivelul structurii sociale.

5.1. Discriminarea și drepturile omului.

Discriminarea – în sensul cel mai larg al termenului – înseamnă o raportare diferențiată ce comportă consecințe negative pentru membrii unui out-grup. Este de menționat că nu orice act de preferențialitate poate fi considerat discriminatoriu, ci doar acele acte care, raportate la un sistem de norme, sunt considerate ilicite, indezirabile. Deci nu anumite acte în sine sunt discriminatorii, ci acele acte pot fi evaluate drept discriminatorii din perspectiva unui sistem de norme și valori. Ca atare, în studierea discriminării trebuie să pornim de la studierea sistemului de norme specifice, raportat la care în anumite societăți, în anumite situații și în legătură cu anumite categorii de persoane tratamentul preferențial este considerat ilegal.

În epoca noastră sistemul cel mai general (și larg acceptat) de norme din perspectiva căruia anumite forme de preferențialitate sunt ilicite îl reprezintă percepțiile legate de drepturile omului, mai ales ideea de egalitate. Astfel că Adunarea Națională Franceză în *Declarația drepturilor omului și ale cetățeanului* (26 august 1789) în articolul 1 statua „Oamenii se nasc și rămân liberi și egali în drepturi. Deosebiri sociale nu pot fi bazate decât pe utilitatea publică.”⁸. Acest principiu al egalității în drepturi între indivizi, respectiv principiul diferențierii exclusiv pe baza performanțelor individuale și a utilității publice a fost reiterat și detaliat de mai multe documente juridice internaționale (Organizația Națiunilor Unite⁹), și inclus în legislația majorității țărilor lumii (între care și România). Astfel că înțelegerea modului în care anumite tipuri de raportări sunt evaluate din perspectiva ideii de egalitate „a devenit o trăsătură esențială a societăților moderne, iar principiul egalității este folosit mai ales pentru a legitima atât acțiunile celor ce guvernează, cât și ca valoare din punct de vedere moral al societății.” (Turner 1997:70)

Deci norma cea mai generală (într-un anumit sens constitutivă în modernitate) o reprezintă principiul judecării indivizilor pornind de la calitatea lor universală de cetățean, unicul criteriu de diferențiere fiind doar utilitatea socială a actelor lor. Ca atare,

⁸ Vezi textul original la http://www.dadalos.org/rom/Menschenrechte/grundkurs_2/Materialien/dokument_4.htm, descărcat la data de 30 august 2005.

⁹ Menționăm cele mai importante: Declarația Universală a Drepturilor Omului (10 decembrie 1948), respectiv Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice (19 decembrie 1966).

orice raportare care se bazează pe presupuziții bazate pe faptul apartenenței indivizilor la anumite categorii (sex, vârstă, religie, apartenență etnică sau rasială, convingeri religioase sau politice, etc.) și care limitează afirmarea individului poate fi considerată discriminatorie.

Numai acele tratamente diferențiate sunt acceptabile care sunt bazate pe criterii obiective, sunt rezonabile și legate funcțional de anumite sarcini pentru care se face selecția. De exemplu dacă dorim să angajăm un inginer de sistem vom selecta candidații pe baza unor criterii obiective predefinite (prezentarea anumitor diplome, capacitatea de a rezolva anumite probleme). Criterii cu un grad mare de subiectivitate de gen „dorim persoane prezentabile” sunt considerate o porțiță pentru manifestarea unor discriminări, deoarece standardele estetice nu sunt nicidecum universale, țin de subiectivitatea celor care fac selecția. Deasemenea nu pot să impun criterii nerezonabile de genul „să fie sub 35 de ani”. Cu toate că vârsta este un criteriu obiectiv, pe de o parte, nu este rezonabil să impui un asemenea criteriu excluzând persoane care nu vor fi capabile să îndeplinească criteriul vârstă, pe de alta, nu există un temei funcțional, legat de natura muncii prestate, pentru ca un inginer de sistem să fie neapărat sub 35 de ani.

Acest ethos al tratamentului nediferențiat reprezintă doar un prim nivel al analizei sistemului normativ din perspectiva căruia anumite manifestări de preferențialitate sunt calificate drept discriminative. Celelalte două niveluri ar fi sistemul legal, politicile publice promovate de autorități, respectiv opinia publică.

- a.) Nivel principial – din perspectiva principiului general aproape filosofic al egalității și a documentelor internaționale considerate constitutive pentru ordinea politică a modernității ce se poate considera ca un tratament diferențiat ilicit.
- b.) Nivel codificat – normele legale, instituțiile și procedurile instituționale implementate în mod efectiv la nivelul unei unități legislative (țară, stat federal dintr-o confederație). De exemplu, anumite țări pot tolera un tratament diferențiat față de minorități sexuale, altele să declare ilicit diferențierea în funcție de orientarea sexuală. Sau poate exista o legislație completă de protejare a unor minorități etnice, fără ca să existe instituții competente de monitorizare și implementare. De exemplu, se poate stipula că accesul la muncă nu poate fi îngrădit pe criteriul etnic, dar nici o instituție să nu aibă în competență să se autosizeze în situațiile în care publicitatea pentru ofertele de locuri de muncă exclud anumite categorii pe criterii etnice (Ex. *Angajăm paznici de noapte! Exclus rromi!*)
- c.) Nivelul normelor și practicilor instituționalizate la nivel social – Eficiența unui sistem normativ constă în gradul și formele de interiorizare și transformare în modele comportamentale ale unor norme. Există cazuri în care normele sunt total exterioare contextelor sociale la care se referă, neexistând la nivelul actorilor implicați nici măcar informația nu despre conținutul normei, ci măcar despre eventualitatea normării relațiilor într-un anumit domeniu. Sau poate exista o presiune morală pentru a se implementa o anumită legislație (legem contra mores).

Statele diferă foarte mult între ele, nu atât în cea ce privește aderarea la principiile generale ale renunțării la tratamentul diferențiat, cât în promovarea unor măsuri efective

menite să sancționeze, să limiteze și eventual să prevină anumite acte ce pot fi considerate discriminatorii, existând o dinamică proprie a ceea ce este considerat discriminare. Această dinamică se poate observa la două niveluri distincte:

- sfera categoriilor vulnerabile cărora li se acordă o atenție specială
- sfera relațiilor la care se aplică standardele de drepturi (minime) universale

Pentru a înțelege ideea de sferă a categoriilor vulnerabile cărora li se acordă o atenție specială trebuie să constatăm: cu toate că principiile de tratament nediferențiat sunt proclamate universale, au existat întotdeauna categorii vulnerabile al căror tratament diferențiat, discriminatoriu a fost tolerat, în anumite situații chiar promovat în mod sistematic. Ca atare, diferite documente internaționale sau sisteme normative naționale au ținut să evidențieze aceste categorii vulnerabile, atrăgând atenția asupra nevoii de a acorda a atenție specială, sporită acestor categorii. În timp, putem constata o extindere a listei care atrage atenția asupra acelor categorii în cazul cărora se impune o atenție specială, pentru a evita tratamentul lor diferențiat. Dacă în Declarația Universală a Drepturilor Omului a ONU (10 decembrie 1948) erau enumerate următoarele categorii: rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări, la aceste categorii se mai adaugă în 1950, în Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale a Consiliului Europei se mai precizează și o altă categorie vulnerabilă: apartenența la o minoritate națională. Evoluția continuă, legislația din România *Ordonanța nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare* prevede, în afară de categoriile vulnerabile mai sus menționate și altele: sex sau orientare sexuală, etnie.

În ceea ce privește sfera relațiilor la care se aplică standardele de drepturi (minime) universale, și în care anumite raporturi de preferențialitate sunt declarate ilicite, acestea au avut o dinamică proprie în timp. Iată această cronologie, evoluție în timp a extinderii principiului tratamentului nediferențiat în diferite sfere relaționale (după cum descrie Thomas Humphrey Marshall, dezvoltat ulterior de de Bryan S. Turner). :

- a.) Sfera relațiilor legale și libertăților civice;
- b.) Sfera drepturilor politice (dreptul la vot, dreptul de organizare politică, alte drepturi conexe, cum ar fi accesul la funcții publice);
- c.) Drepturile sociale – accesul nediferențiat pe piața forței muncii și promovarea bazată doar pe competență, accesul nediferențiat la servicii publice, nediferențierea în accesul la un habitat decent, etc.;
- d.) Drepturi culturale – dreptul de a păstra și promova identitatea.

5.2. Tipologiile discriminării

5.2.1. Subiectiv versus calificat

Discriminarea subiectivă poate fi înțeleasă ca un mecanism de atribuire: considerarea de către subiecți că la originea unor experiențe frustrante stau acte de discriminare. Deci ceea ce se numește discriminare subiectivă ține exclusiv de reprezentările și evaluările subiecților, de ceea ce ei consideră ca fiind normele care definesc un tratament preferențial ca fiind ilicit, respectiv de modul cum ei reprezintă

actele, motivația celorlalți actori participanți la interacțiune. Desigur, considerarea de către persoane care au avut experiența frustrantă că acestea au la sursă comportamentul discriminator al unor persoane sau instituții nu reprezintă un criteriu suficient pentru a accepta acest lucru ca fiind adevărat. Aceasta înainte de toate pentru că ține de mecanismele de protecție ale sinelui să atribuim eșecurile noastre lipsei de corectitudine a altor persoane mai degrabă decât capacităților, abilităților sau pregătirii noastre precare. Cu toate acestea, discriminarea subiectivă nu poate fi tratată ca un moft, ca o formă de „falsă asumare” a unor situații. În multe situații în care subiecții consideră că au fost discriminați este foarte probabil că în gestionarea interacțiunii au fost elemente care și pentru o terță persoană neimplicată ar fi reprezentat o sursă de dubiu privind corectitudinea și buna credință celui care a dominat situația.

Discriminarea calificată înseamnă etichetarea unor acte de către terțe persoane (non-angajate și competente) ca reprezentând forme ilicite de tratament preferențial. Non-angajamentul implică o raportare nepărtinitoare, neutră în raport cu părțile implicate, competența înseamnă cunoașterea normelor ce califică anumite tratamente ca discriminatorii, respectiv o cunoaștere a mecanismelor de funcționare a discriminării. Trebuie menționat că unui număr considerabil de mare de actori li se atribuie sau își atribuie această calitate de a califica anumite acte sub aspectul caracterului licit sau ilicit al unor diferențieri promovate: persoane implicate în procesul de justiție (procurori, judecători, avocați), funcționari sau alte persoane abilitate ale unor agenții guvernamentale¹⁰, activiști ai unor organizații non-guvernamentale de profil, specialiști din sfera academică, mass-media, etc. Diferența majoră dintre aceste calificări o reprezintă înainte de toate consecințele calificării unor acte ca fiind discriminatorii: în anumite situații avem de-a face cu consecințe pur morale (exercitarea unui control social și încercarea de a promova norme), în alte situații pot exista sancțiuni prevăzute de lege (amenzi, interzicerea exercitării unor activități, etc.). În rest, interesele, sensibilitatea, obiectivele diferiților actori nefiind identice, probabil că vor exista și diferențe atât în instrumentarea unui caz, cât și în rezultatul la care se ajunge în evaluarea unei situații date.

Trebuie menționat că este relativ dificil să instrumentezi și să dovedești în mod indubitabil despre o situație că este un caz de discriminare calificată. Pe de o parte, cei cărora li se atribuie că ar fi discriminați pot să invoce o raportare diferențiată pe un criteriu mai rezonabil. De exemplu, nu este probabil că vor afirma public și asuma deschis că un candidat la un loc de muncă a fost refuzat pentru că este femeie, ci vor invoca un criteriu mai acceptabil pentru a diferenția între aplicanți, cum ar fi vechimea în muncă sau în activitatea ce urmează să fie prestată, disponibilitatea aplicanților de a presta ore suplimentare, etc.

5.2.2. Acte calificate versus consecințe.

Este extrem de dificilă identificarea și calificarea univocă, fără dubii a unor acte individuale ca fiind discriminatorii. Cu toate acestea, existența discriminării poate fi demonstrată prin dovedirea în termeni de consecințe, anume dacă există o asimetrie în termeni de acces la anumite resurse (educație, locuri de muncă, locuire), dacă există

¹⁰ În România membrii Consiliului Național de Combatere a tuturor Formelor de Discriminare.

SOCIOLOGIA RELAȚIILOR ETNICE ®

diferențe majore în termeni de venituri, condiții de viață, prezență în anumite sectoare imporante ale vieții sociale (angajați în sectorul public, reprezentare la niveluri superioare ale puterii, etc.). De exemplu, în România, salariul mediu brut obținut de angajații de sex feminin este în mod sistematic mai mic decât cel obținut de angajații de sex masculin. Și cu toate că nu putem localiza seria situațiilor de discriminare calificată, din imaginea de statistică de ansamblu putem avea o viziune a consecințelor și putem presupune că discriminările au loc în mod sistematic și instituționalizat.

Salariul mediu brut pe sexe pe luna octombrie a anului respectiv

Anul	Femei	Bărbați	% salariu femei comparat cu salariu bărbați
1996	415325	546315	76,02
1997	853832	1120686	76,19
1998	1231820	1538433	80,07
1999	1781439	2149957	82,86
2000	2707434	3243123	83,48
2001	3846876	4713851	81,61
2002	4796940	5805487	82,63
2003	6100171	7402974	82,4

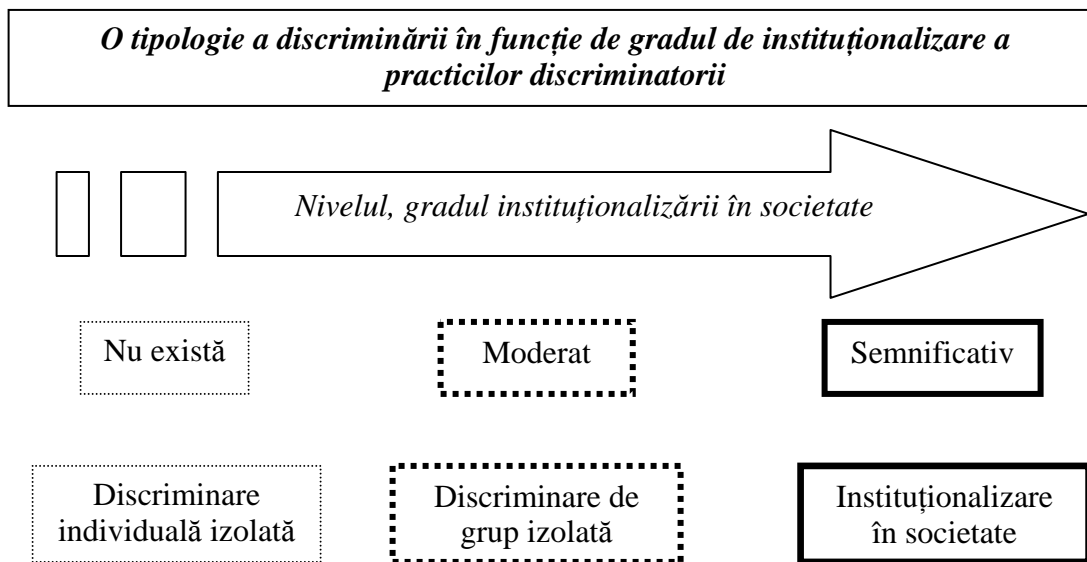
*Compilat de autor sursa NHDR 2005:124

Ca atare, de la aceste asimetrii dintre categoriile etnice (sau orice alte categorii al căror tratament este sau se presupune că ar fi diferențiat) se stabilește prin analiza consecințelor asimetriilor și presupunerea că cel puțin o parte se datorează discriminării.

5.2.3. Izolat versus instituționalizat.

Discriminarea poate avea un impact diferențiat în ceea ce privește șansele de viață (posibilitatea de afirmare, posibilitatea de acces la diferite resurse, servicii, etc.) a celor care fac parte dintr-o categorie supusă discriminării. Pot exista cazuri izolate de discriminare, deci situații în care avem de-a face cu indivizi care sunt supuși ocazional unui tratament diferențiat. De exemplu, pot exista patroni de unități de alimentație publică care refuză să servească romi. Cu toate că este probabil să existe un număr de asemenea situații, șansele de viață a celor care aparțin acestei categorii etnice nu vor fi semnificativ influențate. Nu pentru că asemenea situații nu ar fi neplăcute, ci pentru că sunt relativ izolate și localizate ca să nu aibă un impact general asupra categoriei. Deci este mai degrabă probabil că majoritatea celor care doresc să aibă acces la asemenea servicii vor avea.

Similar, pot exista situații în care, relativ localizat și delimitat, persoanele aparținând anumitor categorii etnice sunt tratate diferențiat. De exemplu, poate exista un număr de închisori în care deținuții de o anumită etnie să fie tratați diferențiat și defavorabil, de exemplu să fie evaluați pe baza unor criterii mai severe, astfel devenind mai dificil să se obțină eliberarea condiționată. Dacă aceste instituții sunt într-un număr redus, avem de-a face cu discriminare de grup izolată. Dar dacă este o practică generalizată în tot sistemul de penitenciare atunci avem de-a face cu o discriminare



instituționalizată.

5.3. Discriminare, prejudecată și/sau conformism: tipologia lui Merton.

Există tendința de a considera prejudecata, mai precis diferitele manifestări ale ei ca fiind determinate de diferitele predispoziții ale individului, deci cauza majoră a comportamentului marcat de prejudecăți este identificată la nivelul unei structuri voliționale și normative interiorizate ale actorilor sociali. Robert Merton propune o tipologie care arată determinarea duală a prejudecăților.

		MANIFESTĂRI	
		Discriminative	Non-discriminative
ATITUDINI	Tolerant	<i>Tolerant bigot</i>	<i>Tot timpul tolerant</i>
	Cu prejudecată	<i>Tot timpul cu prejudecăți</i>	<i>Bigot cu prejudecăți</i>

Tolerantul bigot este persoana care, cu toate că are convingeri liberale, în contextul unor presiuni exterioare are un comportament discriminativ, marcat de prejudecăți. Exemplul clasic îl reprezintă situația unui proprietar de imobil care, cu toate că nu are prejudecăți față de cei de culoare și aderă la valorile liberale nu dă în chirie apartamente persoanelor de culoare. Motivul este o probabilă scădere a valorii imobilelor, căci cei din clasa de mijloc cu prejudecăți tind să evite acele imobile în care stau cei de culoare. Ca atare, pentru a evita anumite pierderi datorate comportamentului discriminativ al altor persoane, persoana tolerantă, ținând să evite anumite pierderi probabile, va manifesta la rândul său un asemenea comportament. Persoana *tot timpul tolerantă* va avea un comportament concordant cu convingerile sale indiferent de presiunile externe, de balanța câștiguri-pierderi.

Bigotul cu prejudecăți este persoana care are atitudini negative, de respingere față de anumite grupuri, fără ca acestea să se traducă într-un comportament discriminativ, motivul cel mai probabil fiind evitarea sancțiunilor implicate de un asemenea comportament. Persoana *tot timpul cu prejudecăți* este aceea care, indiferent de costuri, de presiunile la care este supusă încearcă să se conformeze comandamentelor care izvorăsc din convingerile sale intime și valorile interiorizate.

Această tipologie invocă dubla determinare a comportamentelor sociale: pe de o parte, aceste comportamente sunt determinate de motivațiile, atitudinile interne, valorile interiorizate, pe de altă parte de conformarea la normele sociale în vigoare și promovate în mod efectiv în anumite circumstanțe interacționale. Deci anumite comportamente marcate de prejudecată se instituționalizează și devin modele comportamentale de care actorii sociali nu pot să nu țină seama. Nerespectarea lor implică anumite costuri suplimentare, chiar și sancțiuni din partea aceluia care consideră că aceste modele comportamentale exprimă convingerile lor intime și valorile cu care se identifică. Ca atare, pot exista anumite situații în care conformismul legat de normele promovate în legătură cu o anumită situație determină un comportament marcat de prejudecăți (suporterii unei echipe de fotbal, indiferent de atitudinile lor față de un anumit grup etnic, vor scanda sloganurile cu conținut rasist, marcat de prejudecăți).

Dar putem întâlni și situații contrare, dominanța unor modele comportamentale care exprimă toleranța și idealul de egalitate, care, indiferent de eventualele atitudini

discordante ale subiecților se impun ca modele comportamentale obligatorii, nerespectarea lor putând implica diferite sancțiuni.

Ca atare, putem conchide: prejudecata și comportamentele aferente (mai ales discriminarea) nu sunt manifestări pe care să le putem explica doar făcând referire la predispoziții sau atitudini individuale, trebuie să luăm în considerare și normele și modelele comportamentale aferente promovate de diferite segmente ale societății.