GHID PRACTIC PENTRU COMUNITATEA STUDENȚEASCĂ

COMBATEREA DISCRIMINĂRII ÎN UNIVERSITATE

UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI
VIRTUTE ET SAPIENTIA

UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI
Centrul de Cercetare
Fundamentele Modernității Europene
Str. Edgar Quinet, nr. 5-7, sala 404,
București

Autoare
Simona Necula
Cristina Oprea
Ionela Băluță
Larissa Luică

Design
Alexandra Bardan
Ilustrații și pictograme adaptate:
freepik.com

Anul publicării
2025

CUPRINS

De ce acest ghid? 2

Ce înseamnă discriminarea? 3

Tipuri de discriminare. De la discurs la acțiune..... 4

Legislație 5

Instituții relevante 6

Criterii de discriminare 7

Exemple de discriminare în viața studențească 8

Grupuri de persoane frecvent discriminate 10

Locuri și contexte unde pot apărea situații de discriminare 11

Ce poți face într-o situație de discriminare? 12

Cui te poți adresa? 13

Cum poți sprijini o persoană care trece printr-o astfel de situație? 13

Vrem o universitate incluzivă: cum contribuim fiecare? 14

Știai că? 16

Recunoști situația? 17

Glosar 18

Spațiu pentru tine 20

DE CE ACEST GHID?

NEDISCRIMINAREA este un principiu de bază al democrației și un drept fundamental recunoscut la nivel internațional și național. Convențiile internaționale, legislația europeană și cea românească condamnă ferm discriminarea și prevăd sancțiuni clare împotriva acesteia.

În ultimii ani, fenomenul discriminării a devenit mai vizibil, odată cu mobilitatea internațională crescută, diversitatea culturală și, în același timp, cu ascensiunea discursurilor extremiste. În mediul universitar, discriminarea se manifestă în sălile de curs, în grupurile de lucru online, dar și în interacțiunile de zi cu zi ale studenților.

Datele recente arată că un număr semnificativ de studenți raportează experiențe de discriminare pe parcursul studiilor. În medie, aproximativ unul din cinci studenți europeni (21%) declară că a trecut printr-o astfel de experiență, iar în România procentul ajunge la 26%, printre cele mai ridicate din Europa. Criteriul cel mai frecvent menționat de studenți este genul, cu 8% dintre respondenți care afirmă că au fost discriminați pe această bază (Eurostudent VIII, Mandl & Menz, 2024).

Este important să facem de la început o delimitare clară: acest ghid vorbește despre discriminare. Ea poate duce la agresiuni, la violență, însă acestea sunt fenomene distincte, reglementate și sancționate prin alte instrumente legale.

Universitatea din București își asumă responsabilitatea de a preveni și sancționa discriminarea atunci când aceasta apare. Din discuțiile cu studenții noștri a reieșit că mulți nu au o imagine clară asupra a ceea ce înseamnă discriminarea sau unde începe ea, iar unii au mărturisit că nu le este întotdeauna ușor să recunoască situațiile în care sunt marginalizați ori excluși. Tocmai de aceea, acest ghid își propune să clarifice conceptele de bază, să ofere exemple apropiate de realitatea vieții de student și să prezinte resursele și pașii concreți de sprijin.

CE ÎNSEAMNĂ DISCRIMINAREA?

DISCRIMINAREA

DISCRIMINAREA ÎȚI LIMITEAZĂ DREPTURILE ȘI ACCESUL

Discriminarea directă – o persoană este tratată diferit comparativ cu altă persoană, în aceeași situație, din cauza unui criteriu precum genul, etnia, orientarea sexuală.

+

Discriminarea indirectă – o decizie sau o practică aparent neutră dezavantajează un anumit grup de persoane din aceeași categorie.

HĂRȚUIREA

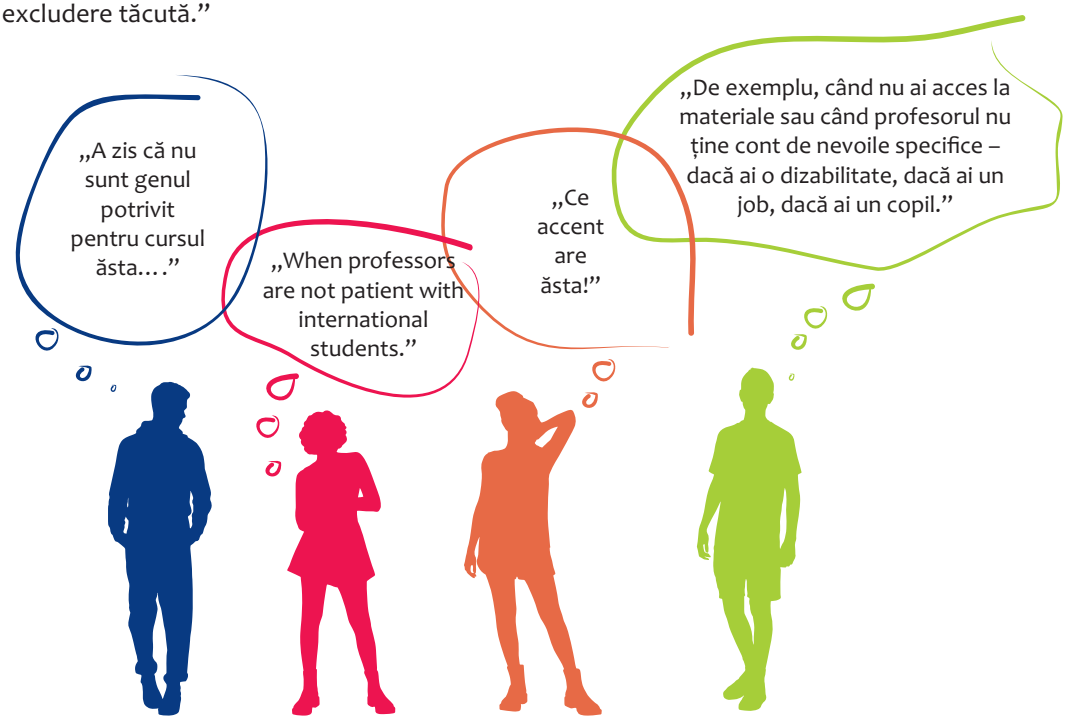
HĂRȚUIREA ESTE O FORMĂ DE *VIOLENȚĂ STRUCTURALĂ* CARE AFECTEAZĂ DEMNITATEA PERSOANEI ȘI DETERIOREAZĂ CLIMATUL ÎN CARE ACEASTA TRĂIEȘTE, ÎNVAȚĂ SAU LUCREAZĂ.

Are caracter interpersonal, dar și structural legat de atitudini, cuvinte și acțiuni.
Este o formă de violență psihologică, verbală sau sexuală.

	DISCRIMINAREA	HĂRȚUIREA
DEFINIȚIE	Tratament inegal bazat pe criterii protejate de legislația națională. Limitează accesul la drepturi și oportunități.	Comportament nedorit legat de criterii protejate, care afectează demnitatea și creează un climat ostil
CUM SE MANIFESTĂ	Reguli Decizii Practici instituționale Comportamente și atitudini	Cuvinte jignitoare Glume ofensatoare Gesturi / atitudini deranjante
EXEMPLU	Refuzul de a folosi numele ales al unei persoane trans. Criteriile pentru burse sociale nu recunosc situații specifice.	Comentarii sexiste la adresa unui student.

TIPURI DE DISCRIMINARE. DE LA DISCURS LA ACȚIUNE

„Cred că cele mai frecvente forme de discriminare pe care le observăm în universitate sunt cele legate de etnie, gen, religie, orientare sexuală și dizabilități. Grupurile cele mai afectate sunt minoritățile etnice – în special romii, dar și studenții refugiați, persoanele religioase care nu se încadrează în majoritate, femeile și studenții LGBTQ+. Uneori se întâmplă foarte subtil, prin atitudini sau excludere tăcută.”



„E și o formă de rigiditate instituțională care penalizează orice abatere de la norma *studentului ideal*”.

„Discriminarea în universitate apare și între studenți, nu doar din partea profesorilor sau instituției. Dacă ești de la țară, dacă nu vorbești *academic*, dacă te îmbraci mai simplu, ești automat văzut ca inferior. Se creează un *elitism studențesc*, o cultură a comparației permanente.”

„Profesorul a strigat catalogul, inclusiv numele din buletin, ceea ce a fost foarte incomod. Nu ne este permis să schimbăm numele din aplicațiile universitare, ceea ce afectează studenții trans.”

„Un exemplu ar fi când o profesoară refuză să ofere o adaptare pentru un student cu CES pe motiv că *nu e treaba ei*. Asta înseamnă că sistemul nu susține echitatea. Discriminarea poate apărea și la nivel de instituție, nu doar de individ.”

LEGISLAȚIE

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

- Act normativ de bază în domeniul discriminării.
- Definește discriminarea directă și indirectă, victimizarea.
- Prevede sancțiuni contravenționale aplicate de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD).

Discriminare directă:
deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Discriminare indirectă:
prevederi, criterii sau practici aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.

Victimizare:
orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

Discriminare multiplă:
o persoană sau un grup de persoane sunt tratate diferențiat pe baza a două sau a mai multor criterii de discriminare, cumulativ.

LEGISLAȚIE - RESURSE SUPLIMENTARE

Constituția României

Legea învățământului superior nr. 199/2023

Codul Muncii Legea nr. 53/2003

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

Codul Penal Legea nr. 286/2009 republicată

Strategia Națională pentru Incluziunea Cetățenilor Români Aparținând Minorității Rome (2022–2027)

Mai multe pe site-ul proiectului: www.nodiscriminationub.org

INSTITUȚII RELEVANTE

CONSILIUL NAȚIONAL pentru COMBATEREA DISCRIMINĂRII

instituția specializată în investigarea și sancționarea faptelor de discriminare.
www.cncd.ro

AVOCATUL POPORULUI

poate interveni în cazuri de discriminare privind drepturile constituționale.
www.avp.ro

CRITERII DE DISCRIMINARE

CATEGORIE	CRITERII SPECIFICE	TIP CRITERIU
Origine/ identitate	rasă, naționalitate, etnie, limbă	PREVĂZUT ÎN LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ
Convingeri/ religie	religie, credințe	
Statut social	categorie socială, apartenență la o categorie defavorizată	
Gen/ orientare	sex, orientare sexuală	
Vârstă/ sănătate	vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV	
Alte criterii prevăzute în lege	orice alt criteriu similar care duce la excludere, restricție sau tratament inegal	

EXEMPLE DE DISCRIMINARE ÎN VIAȚA STUDENȚEASCĂ

GLUME SAU REMARCI OFENSATOARE

colegi care fac comentarii rasiste, sexiste sau homofobe.
„nu pari româncă adevărată”
„asta e materie pentru băieți, nu pentru fete”

MARGINALIZARE SOCIALĂ

studenți izolați în grupuri de lucru pentru că provin din altă etnie, vorbesc cu accent sau au dizabilități.
„îți vorbește diferit doar pentru că ai accent sau nu ai aceeași viziune politică”

TRATAMENT INEGAL ÎN ACTIVITĂȚI CURENTE

profesorii dau mai des cuvântul anumitor studenți (de obicei bărbați), ignorând constant studentele.
„un seminarist care scoate doar băieții la tablă”

CRITERII NECLARE SAU DISCRIMINATORII LA ADMITERE

dacă o universitate aplică reguli care dezavantajează un grup.
„cerințe de vârstă nejustificate, respingerea candidaților din anumite regiuni”

OBSTACOLE FRECVENTE ÎNTÂLNITE DE STUDENȚII INTERNAȚIONALI

Bariera de limbaj
(în interacțiuni, la cursuri, în comunicarea oficială; lipsa traducerii regulamentelor sau informațiilor esențiale; lipsa accesului la sprijin în limba engleză)
Excluderea socială
(grupuri închise, glume culturale neînțelese; biasuri culturale și stereotipuri etnice/rasiale)
„when professors are not patient with international students”

EVALUARE PĂRTINITOARE

profesorii acordă note diferite: pe baza prejudecăților legate de sex, etnie, religie sau statut social, nu pe baza performanței academice; profesorii evaluează diferit studentele care abordează tematici legate de drepturile omului. „Un exemplu ar fi când o profesoară refuză să ofere o adaptare pentru un student cu CES pe motiv că *nu e treaba ei.*"

LIPSA ACCESIBILITĂȚII

clădiri sau săli fără rampă pentru persoane în scaun rulant sau lipsa materialelor adaptate pentru studenți cu deficiențe de vedere și/ sau auz. *„dacă mă gândesc la studenții cu handicap pot exista discriminări la modul să nu aibă resursele necesare de a se deplasa, de exemplu, să nu existe lifturi funcționale sau platforme pentru cei care folosesc cărucior cu rotile."*

REFUZ DE ACOMODARE REZONABILĂ

un student cu dizabilitate cere timp suplimentar la examen sau materiale adaptate, dar cererea îi este respinsă fără justificare. *„o fată care are probleme de auz, mi se pare că de fiecare dată când vorbește este oricum ignorată"*

REACȚII ABUZIVE LA SESIZĂRI

un student care reclamă hărțuirea devine ulterior ținta marginalizării sau a represaliilor *„dacă tot ai reclamat, nu mai ești primit în proiecte"*

ALOCAREA BURSELOR SAU A LOCURILOR DE CAZARE

criterii netransparente sau practici care favorizează anumite categorii pe criterii nejustificate.

GRUPURI DE PERSOANE FRECVENT DISCRIMINATE - CRITERII

Pe criteriul etniei / originii: persoane de etnie romă, imigranți, studenți internaționali.

Pe criteriul de gen și identitate de gen: femei (mai ales în domeniul științelor tehnice), persoane transgender sau non-binare.

Pe criteriul orientării sexuale: persoane queer.

Pe criteriul dizabilității: studenți cu deficiențe de vedere, auz, mobilitate sau alte dizabilități.

Pe criteriul vârstei: persoane care își reiau studiile la vârste care în mod tradițional nu sunt asimilate etapei studiilor.

Pe criteriul religiei sau convingerilor: persoane aparținând minorităților religioase, persoane cu convingeri nereligioase (atee, agnostice, liber-cugetătoare).

Pe criteriul statutului socio-economic: studenți proveniți din medii dezavantajate sau familii cu venituri mici.

Pe criteriul sănătății: persoane care trăiesc cu boli cronice sau HIV/ SIDA.

LOCURI ȘI CONTEXTE UNDE POT APĂREA SITUAȚII DE DISCRIMINARE

ÎN MEDIUL UNIVERSITAR

- **ADMITERE:** criterii neclare sau interviuri în care se folosesc întrebări părtinitoare.
- **CURSURI ȘI SEMINARE:** glume sexiste/rasiste, ignorarea participării unor studenți, note acordate părtinitor.
- **EVALUARE:** tratament diferit pe baza sexului, etniei sau statutului social.
- **BURSE ȘI LOCURI DE CAZARE:** criterii netransparente sau aplicate discriminatoriu.
- **CONFERINȚE ȘI PROIECTE STUDENȚEȘTI:** excluderea unor grupuri minoritare din activități de organizare sau cercetare.

ÎN VIAȚA STUDENȚEASCĂ ȘI SPAȚIUL ACADEMIC

- **CĂMINE STUDENȚEȘTI:** refuz de cazare pe criteriul etniei, religiei sau orientării sexuale.
- **ASOCIAȚII ȘI GRUPURI DE STUDENȚI:** participare inegală sau lipsă de incluziune a minorităților.
- **EVENIMENTE SOCIALE:** atitudini sau remarci ofensatoare, stereotipuri negative.

ÎN SPAȚIUL PUBLIC / VIAȚA COTIDIANĂ

- **TRANSPORT ȘI LOCUINȚE:** refuzul de a închiria unei persoane de altă etnie/ naționalitate.
- **LOCURI DE MUNCĂ (part-time, internship):** respingerea candidaturii pentru că persoana e femeie, romă sau are o dizabilitate.

CE POȚI FACE ÎNTR-O SITUAȚIE DE DISCRIMINARE?

1.EVALUEAZĂ SITUAȚIA

EXEMPLE ORIENTATIVE

Am evitat un curs din cauza unui comentariu.

Am auzit comentarii, glume sau remarci jignitoare despre o categorie (femei, minorități etc.).

Am fost exclus(ă) sau marginalizat(ă) într-o activitate socială / profesională din cauza unei caracteristici personale.

Am simțit că trebuie să „dovedesc mai mult" decât alții din același grup care nu au caracteristica respectivă.

Observ un dezechilibru de gen / etnie / alte caracteristici în pozițiile de conducere într-o organizație în care lucrez / particip.

Am auzit expresii de genul „nu se potrivește pentru tine" sau „nu e rolul tău".

2.SCRIE

ce s-a întâmplat:
data, locul, ce s-a spus/făcut

3.DISCUTĂ

cu cineva în care ai încredere

4.DECIDE

dacă vrei să raportezi

AI DREPTUL....
Să fii ascultat(ă) cu respect.
Să nu fii întrebat(ă) de ce nu ai raportat mai devreme.
Să faci o sesizare în limba în care studiezi.
Să fii informat(ă) despre pașii care urmează după sesizare.
Să alegi cui te adresezi (profesor/-oară, consilier/-eră etc.).
Să primești sprijin psihologic și consiliere confidențială.
Să îți exprimi punctul de vedere într-un cadru sigur.
Să ceri ca identitatea ta să rămână confidențială.

CUI TE POȚI ADRESA?

SPRIJIN INSTITUȚIONAL

UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI
VIRTUTE ET SAPIENTIA

- Serviciul Incluziune, Echitate și Diversitate
- Comisia de etică
- Ombudsman
- Departamentul de Consiliere și Orientare pentru Carieră
- Clinica de Asistare și Intervenție Psihologică și Educațională (CAIPE)
- Asociația Studenților din Universitatea București (ASUB)

SPRIJIN INFORMAL

- ONG-uri partenere specializate pe gen, etnie, migrație etc.

SESIZARE FORMALĂ EXTERNĂ UB

- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării
- Instituția Avocatul Poporului

CUM POȚI SPRIJINI O PERSOANĂ CARE TRECE PRINTR-O ASTFEL DE SITUAȚIE?

- **Ghid de reacție.** Ascultă activ, validează non-verbal, oferă opțiuni. *„Îmi pare rău că ai trăit asta. Cum te pot ajuta?"*
- **Ce să NU spui:** *„Exagerezi, nu cred că a vrut să spună asta."*
- **Cum poți fi aliat(ă)** chiar dacă nu ești direct afectat(ă): evită o atitudine indiferentă. Arată că îți pasă.
- **Solidaritatea contează:** sprijinul tău poate face diferența între izolare și curajul de a vorbi. Gesturile mici de sprijin contribuie la crearea unui mediu universitar sigur și incluziv.

VREM O UNIVERSITATE INCLUZIVĂ:

CUM CONTRIBUIM FIECARE?

- **Cultura feedbackului:** cum și când oferim
- **Reprezentare studențească** activă în comisii și proiecte
- **Luna diversității**
- **Formări la început de an** pentru cadre didactice și studenți
- **Discuții** la primul curs din facultate
- **Workshop-uri/ateliere regulate** despre prejudecăți inconștiente și incluziune pentru studenți și cadre didactice

RESURSE UTILE

UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI

- **Carta Universității din București:**
  https://bit.ly/4pbmM6W
- **Codul de etică și deontologie al Universității din București:**
  https://bit.ly/442Wj3m
- **Ombudsmanul Universitar:**
  https://bit.ly/3X1wNaW
- **Regulamentul intern adoptat de Universitatea din București:**
  https://bit.ly/4hYAisi
- **Codul drepturilor și obligațiilor studentului din Universitatea din București:**
  https://bit.ly/3LGT4Zh
- **Consiliul pentru Probleme Studențești:**
  https://bit.ly/400vrZ7
- **Asociația Studenților din Universitatea București (ASUB):**
  https://as-ub.ro

Pagini de suport și conturi de social media ale organizațiilor împotriva discriminării

- **Centrul FILIA:** https://centrulfilia.ro
- **Feminism România:** https://www.feminism-romania.ro
- **E-Romnja:** https://e-romnja.ro
- **Asociația ACCEPT:** https://acceptromania.ro
- **MozaiQ:** https://www.mozaiqlgbt.ro
- **Coaliția Organizațiilor Pacienților cu Afecțiuni Cronice din România – COPAC:** https://www.copac.ro/
- **Organizația Internațională pentru Migrațiune (OIM România):** https://romania.iom.int/ro

Ghiduri, broșuri, materiale de orientare, fișe explicative:

- **Centrul de resurse juridice**, *Abecedar de antidiscriminare: Etnie, orientare sexuală și identitate de gen din perspectivă intersecțională:*
  https://bit.ly/47J6e0r
- **European Union Agency for Fundamental Rights**, *Manual de drept european privind nediscriminarea*:
  https://bit.ly/3JXVgeb
- **Modul tematic EUROSTUDENT**, *Discrimination in the context of higher education*:
  https://bit.ly/3JCwEI5
- **Universitatea din Kent**, *Hate Incidents and Discrimination*:
  https://bit.ly/40FQXDo
- **Universitatea din Gothenburg**, *About discrimination at the University*:
  https://bit.ly/4pggJyf
- **Universitatea din Bremen**, *Anti-discrimination Policy. Putting the anti-discrimination policy into practice!*:
  https://bit.ly/40Cy4RX
- **Universitatea din Edinburgh**, *Discrimination*:
  https://bit.ly/48ebVn8
- **Universitatea Oxford**, *What is discrimination?*:
  https://bit.ly/40HxMt5
- **Universitatea Paris Nanterre**, Guide pratique à destination des associations étudiantes : lutter contre les violences sexistes, sexuelles et les discriminations:
  https://bit.ly/40FRe90

Modele de sesizări

- **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării:** www.cncd.ro/depune-o-petitie
- **Avocatul poporului:** https://bit.ly/4nZYf42
- **Coaliția anti-discriminare, alte modele de sesizare:** https://bit.ly/4iaZkEQ

ȘTIAI CĂ?

1. La Université de Bordeaux, studenții pot trimite o sesizare în orice limbă pe o platformă online dedicată. Universitatea pune la dispoziție și un anuar al asociațiilor de sprijin pentru victime, un ghid practic care identifică rapid organizațiile care pot oferi ajutor specializat.

2. La Universitat de Barcelona, Unitat d'Igualtat oferă sprijin confidențial studenților care se confruntă cu discriminare sau violență LGBTIQ+fòbica și aplică un protocol clar de prevenire și intervenție. Studenții au acces și la consiliere psihologică și juridică, oferită de specialiști ai universității.

3. La Université Paris 13 (Sorbonne Paris Nord), toate cadrele didactice primesc la început de an un ghid despre discriminare, cu instrucțiuni clare privind conduita și obligația de a respecta regulile de egalitate de șanse.

4. La Universiteit van Amsterdam, fiecare facultate are un Diversity Officer, iar acești responsabili formează o rețea care se întâlnește regulat cu asociațiile studențești pentru a prelua nemulțumiri, a discuta probleme și a construi măsuri concrete împotriva discriminării.

5. La Université de Lausanne, dispozitivul Aide UNIL pune la dispoziție un număr gratuit unde „persoane de încredere", consilieri externi și independenți, oferă sprijin confidențial studenților care se confruntă cu discriminare și îi orientează rapid către soluții sigure și non-traumatizante.

6. La University of Oxford, studenții pot raporta confidențial discriminarea prin platforma „Report + Support", alegând dacă vor sprijin anonim sau consiliere directă, iar universitatea are o politică de egalitate care interzice orice formă de discriminare la toate nivelurile vieții academice.

RECUNOȘTI SITUAȚIA?

„Mai pot exista de exemplu și discriminări pe baza rasei sau dacă există studenți care au diferite forme de handicap, fie că vorbim de un handicap fizic sau psihic. Pe acestea le-am întâlnit cel mai des în mediul universitar.”

„Discriminare, o izolare așa, să zicem. ...cu care se confruntă, clar, la noi în România, sunt cei de etnie romă.”

„Un tip de discriminare ar fi aceea de vârstă, în seria mea e o persoană de 60 și ceva de ani și se vede atitudinea studenților care sunt până în 23 de ani, să zicem față de dânsa.”

„O discriminare pe bază de orașul de proveniență sau comună, pentru că orașul în sine sau localitatea în sine adună o reputație. Aud că ești de acolo, se mai îndepărtează de tine.

„Discriminarea indirectă apare atunci când nu spui direct *Nu te accept*, dar acțiunile tale arată acest lucru. De exemplu, dacă o persoană este gay și aude tot timpul glume despre persoanele LGBTQ, se va simți exclusă chiar dacă nimeni nu i-a spus ceva în mod direct.”

GLOSAR

Discriminare directă: discriminare în care o persoană este tratată mai puțin favorabil pe criterii de sex și gen, vârstă, naționalitate, rasă, etnie, religie sau credință, sănătate, dizabilitate, orientare sexuală sau identitate de gen, decât este, a fost sau va fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.

Discriminare indirectă: discriminare care apare atunci când o prevedere, un criteriu sau o practică aparent neutră dezavantajează persoane care au o anumită religie sau convingere, o anumită dizabilitate, o anumită vârstă sau o anumită orientare sexuală în comparație cu alte persoane.

Discriminare multiplă: orice combinație de forme de discriminare a persoanelor pe motiv de apartenență la un anume sex, rasă, etnie, religie sau credință, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală, identitate de gen și alte caracteristici, sau pe motiv că acele persoane sunt percepute a avea acele caracteristici.

Discriminare sistemică implică procedurile, rutinele și cultura organizațională ale oricărei organizații care, adesea fără intenție, contribuie la rezultate mai puțin favorabile pentru grupurile minoritare decât pentru majoritatea populației, prin politicile, programele, angajarea și serviciile organizației. Termenul mai poate fi regăsit și sub alte denumiri, respectiv *discriminare instituțională, discriminare structurală.*

Diversitate: diferențe de valori, atitudini, perspective culturale, credințe, origine etnică, orientare sexuală, identitate de gen, competențe, cunoștințe și experiențele de viață la nivelul fiecărei persoane dintr-un grup de oameni.

Egalitate de gen: drepturi, responsabilități și oportunități egale pentru femei și bărbați, fete și băieți. Se referă la faptul că drepturile și responsabilitățile și posibilitățile persoanelor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau ca bărbat. Egalitatea de gen presupune să fie luate în considerare atat interesele, nevoile și prioritățile femeilor cât și ale bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați. Egalitatea dintre femei și bărbați este considerată o chestiune de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și democrației axate pe om.

Gen: atribute și oportunități sociale asociate cu a fi femeie sau bărbat și cu relațiile dintre femei și bărbați și fete și băieți, precum și cu relațiile dintre femei și cele dintre bărbați.

Grup dezavantajat: grup de persoane expuse unui risc mai mare de sărăcie, excluziune socială, discriminare și violență decât populația generală, care cuprinde, dar nu exclusiv, minorități etnice, migranți, persoane cu dizabilități, persoane vârstnice izolate și copii.

Grup marginalizat: grup de oameni dintr-o anumită cultură, context sau perioadă istorică expuși la riscul de discriminare multiplă din cauza interacțiunii unor caracteristici sau trăsături individuale diferite precum sex, gen, vârstă, etnie, religie sau credință, starea sănătății, dizabilitate, orientare sexuală, identitate de gen, educație, venit, sau din cauza localizării lor geografice.

Identitate de gen: fiecare persoană are o experiență internă și individuală profund resimțită a genului, care poate sau nu să corespundă sexului atribuit la naștere, incluzând percepția personală asupra propriului corp (care poate implica, dacă este aleasă liber, modificarea aspectului sau funcțiilor corporale prin mijloace medicale, chirurgicale sau de altă natură) și alte expresii ale genului, cum ar fi îmbrăcămintea, vorbirea și gesturile.

Inegalitate structurală: inegalități de gen în structurile sociale, bazate pe concepte instituționalizate de diferențe de gen. Concepțiile asupra masculinității și feminității, ideile legate de așteptările femeilor și bărbaților, prejudecățile internalizate ale acțiunilor femeilor și bărbaților, rolurile prescrise cu privire la comportamentul adecvat al femeilor și bărbaților – toate acestea și nu numai, cuprind organizarea și persistența inegalității de gen în structurile sociale.

Intersecționalitate: instrument analitic de studiu, înțelegere și răspuns la modul în care sexul și genul se intersectează cu alte caracteristici/identități individuale și la modul în care aceste intersectări contribuie la experiențele unice de discriminare.

Măsură de acțiune afirmativă/ măsură pozitivă: acțiune menită să favorizeze accesul la drepturi garantate tuturor categoriilor de persoane.

Orientare sexuală: capacitatea fiecărei persoane de a simți o atracție profundă emotivă, afectivă și sexuală față de persoane de alt gen, de același gen sau de mai multe genuri și de a avea relații intime și sexuale cu acestea.

Rasism anti-roma este o formă specifică de rasism la adresa persoanelor de etnie romă, o ideologie fondată pe superioritate rasială, o formă de dezumanizare și rasism instituțional alimentat de discriminarea istorică, care se manifestă, printre altele, prin violență, discurs instigator la ură, exploatare, stigmatizare și cele mai flagrante forme de discriminare.

Queer: toate persoanele care nu se încadrează în normele de gen și de sexualitate.

Victimizare: orice tratament advers, inclusiv concedierea în cazuri de tratament inegal la locul de muncă, ca reacție la o plângere.

Surse:
Council of Europe. (2000). *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.* Official Journal L 303 , 02/12/2000 P. 0016 - 0022
Crowley, N. (2020). *Identifying and preventing systemic discrimination at the local level: Policy study*. Council of Europe.
European Commission against Racism and Intolerance (ECRI). (2020). *General Policy Recommendation No.13 on Combating Anti-Gypsyism and Discrimination Against Roma (CRI, 2011, 37rev)*. Council of Europe.
Institutul European pentru Egalitate de Gen. (n.d.). *Thesaurus*. EIGE

SPAȚIU PENTRU TINE

NOTEAZĂ CEVA CE AI ÎNVĂȚAT

CE AI FACE DIFERIT DUPĂ CE AI CITIT ACEST GHID?

OFERĂ FEEDBACK ANONIM DESPRE GHID:

- ce ți-a lipsit din acest ghid?
- ce sugestii ai pentru următoarea versiune?
- cu ce te-a ajutat acest ghid?

Proiectul **Împreună pentru o societate incluzivă. Studenți conștienți și activi împotriva discriminării** este susținut printr-o subvenție oferită de Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării, CNCS/CCCDI - UEFISCDI, proiect cu numărul 20PHE/2023 - cod PN-IV-P8-8.1-PRE-HE-ORG-2023-0060, în cadrul PNCDI IV. Universitatea din București a fost premiată pentru participarea la proiectul **UNDETERRED - UNintentional Discrimination dETEcted and Racism REvealed and Deactivated** - finanțat de Comisia Europeană în cadrul programului Horizon Europe.

Parteneri: Centrul Fundamentele Modernității Europene, Centrul pentru politicile egalității de șanse CPES, Centrul FILIA, Asociația Carusel, Centrul pentru studiul comparat al Migrației (Cluj-Napoca)

Echipa: Alexandra BARDAN, Ionela BĂLUȚĂ, Lucian BURCI, Luca CIUBOTARU, Anatolie COȘCIUG, Larissa LUICĂ, Simona NECULA, Ovidiu OLTEAN, Cristina OPREA, Raluca Bogdana SIBINESCU, Marian URSAN

Site web: https://nodiscriminationub.org

NO DISCRIMINATION

UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI

UNIVERSITATEA BUCUREȘTI
CENTRUL DE CERCETARE
FUNDAMENTELE MODERNITĂȚII EUROPENE

Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării

CPES

FACEM AUZITE VOCILE FEMEILOR!
FILIA

UNDETERRED