



AT THE CROSSROAD
OF INEQUALITIES /
DISCRIMINATION

Instruire online pe discriminare intersecțională

1. Stereotipuri, putere, prejudecăți inconștiente și discriminare

Scopul acestei secțiuni este de a introduce conceptele și termenii de bază privind stereotipurile și prejudecățile, precum și tipurile de discriminare bazate pe acestea. După completarea acestei secțiuni, veți:

- fi capabil să definiți concepte de bază precum stereotipuri, prejudecăți, prejudecăți inconștiente și dinamica puterii;
- recunoaște modul în care ignorarea și inactivitatea față de tratamentul inechitabil sau inegal al persoanelor duce la discriminare;
- identifica exemple de diferite tipuri de discriminare;
- începe să explorați unde se află prejudecățile inconștiente.

1.1 Stereotipuri

Fiecare persoană se confruntă zilnic cu o multitudine de sarcini, provocări simple și complexe, oferindu-i un număr mare de opțiuni. Dacă o persoană ar dori să cântărească toate aceste opțiuni cu atenție, să le compare între ele și să ia cea mai bună decizie, ar fi într-o stare constantă de anxietate și și-ar face griji cu privire la ce să facă. Pentru a asigura o certitudine relativă, o persoană creează un cadru în care simplifică fenomenele complexe și creează o realitate care ușurează luarea deciziilor.

Stereotipurile simplifică și sistematizează informațiile și lumea din jurul nostru. Ca rezultat al acestui proces cognitiv, informațiile sunt mai ușor de identificat, amintit, prezis efectele lor și de reacționat la ele.

Ne confruntăm cu stereotipuri de tot felul încă de la naștere – fie despre sex, etnie, religie, rasă, vârstă, dizabilitate sau orice alte caracteristici/circumstanțe.



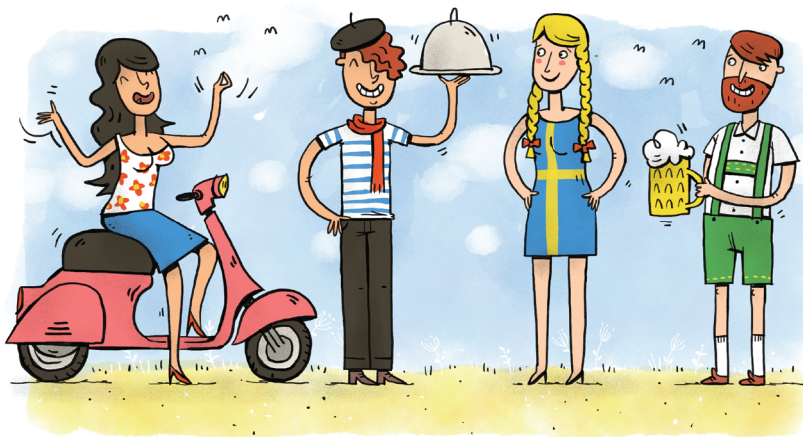
Să ne uităm la câteva exemple de stereotipuri:

- **Un câine este un animal loial.**
- **Elvețienii sunt meticuloși, iar francezii gătesc bine.**
- **Romilor le place să fure.**
- **Vulpile sunt viclene.**
- **Bărbații sunt puternici, iar femeile sunt blânde.**
- **Toți negrii dansează bine.**

Reflectați

- Despre care dintre aceste stereotipuri ați auzit?
- Credeți că toate afirmațiile sunt stereotipuri?
- Credeți că aceste stereotipuri vă pot influența gândirea și comportamentul față de aceste grupuri?

Prin urmare, stereotipurile sunt create atunci când categorizăm oamenii în grupuri și apoi atribuim anumite caracteristici și comportamente fiecăruia din categoria formată. Formăm categorii pe baza propriilor experiențe și a mesajelor pe care le primim din mediul înconjurător. Când ne gândim la o persoană care aparține unei categorii, vedem doar informații generalizate, limitate și adesea neconfirmate despre comportamentul așteptat al acelei persoane, ignorând caracteristicile și specificitățile individuale ale acesteia.



Lucrul interesant despre stereotipuri este că fiecare grup atribuie caracteristici stereotipece altor grupuri. Aceasta înseamnă că există stereotipuri pentru fiecare dintre grupurile „noastre”. Dar „noi”, care facem parte din acest grup, nu ne vedem stereotipici și uniformi, ci vedem membrii grupului nostru ca fiind eterogen. Gândirea noastră stereotipă este îndreptată către alte grupuri pe care le percepem ca fiind omogene.

Nu toate stereotipurile sunt percepute ca fiind negative sau critice. Este cazul oamenilor de culoare care sunt buni dansatori sau francezi care gătesc bine. Dar asta nu înseamnă că fiecare persoană din acel grup se identifică cu această presupunere. Sau că fiecare persoană vede noțiunea noastră ca fiind pozitivă.



Imaginează-ți următoarea situație. Sunteți recrutor și intervievați următoarele persoane pentru postul de secretar:

Andrei este un tânăr alb cu părul vopsit în alb și o barbă lungă, întunecată și groasă. Este tatuat pe ambele mâini, poartă multe inele masive, poate unul cu imaginea unui craniu. Vorbește cu accent.

Maria este o femeie albă de vârstă mijlocie, cu părul castaniu deschis, purtată în coadă de cal. Ea este machiată, dar nu prea mult. Ea poartă un cercel mic discret de aur în ambele urechi. Unghiile ei sunt vopsite cu lac de unghii roz deschis și poartă un inel pe degetul inelar. Ea poartă un costum gri cu o cămașă roz. Ea vorbește fluent și cu o voce clară.

Cynthia este o femeie de culoare de vârstă mijlocie. Ea poartă o bandă colorată, deasupra căreia este prins parul într-un coc înalt. Ea poartă cercei colorați atârnați. Hainele ei sunt, de asemenea, colorate și poartă ruj roșu. Ea vorbește fluent și cu o voce clară.

Luați în considerare pe care dintre aceste trei persoane ați alege pentru postul vacant? Ați face alegerea pe baza unor presupuneri stereotipe despre „cum sunt oamenii” – oameni cu tatuaje, păr vopsit alb, cu bijuterii, vorbind cu accent, prezentându-se într-o manieră vizibilă sau discretă? Sau poate pe bază de gen, pentru că femeile sunt „mai potrivite” pentru munca de secretariat? Sau culoarea pielii?

Cazul ilustrează problema luării deciziilor bazate pe stereotipuri: poate duce la decizii greșite și la practici discriminatorii.

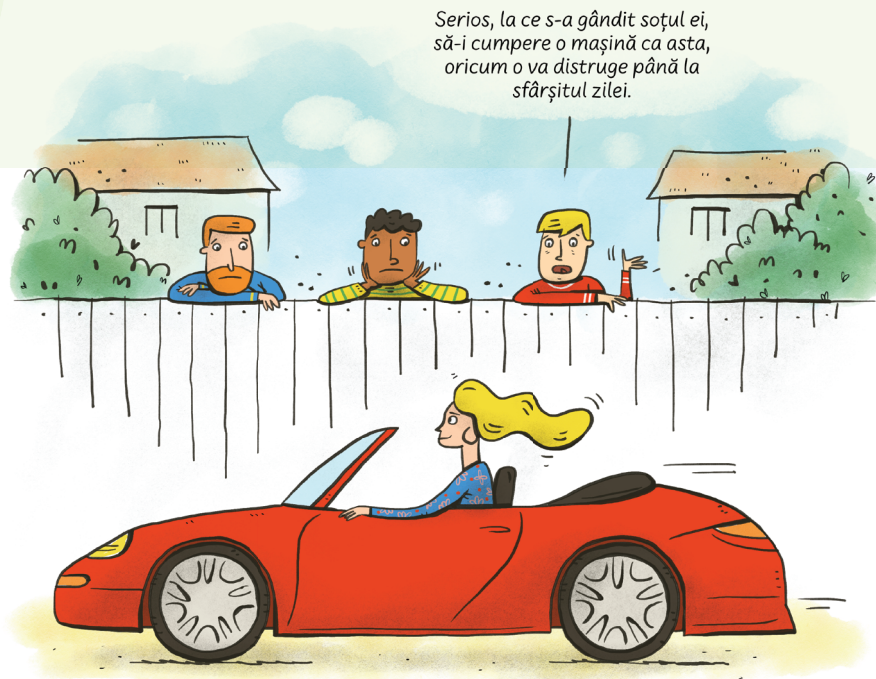
1.2 Prejudecăți

La fel ca stereotipurile, prejudecățile sunt opinii neverificate, nejustificate și nemotivate despre alte grupuri și despre persoanele care fac parte din aceste grupuri. Spre deosebire de stereotipuri, prejudecățile sunt însoțite de sentimente și atitudini negative față de oameni doar pentru că aparțin unui anumit grup. Ele sunt însoțite și de sentimente de inferioritate ale acestor oameni, care, la rândul lor, duc la atitudini lipsite de respect, intoleranță, înjosire și disprețuire. Ca și stereotipurile, prejudecățile se bazează pe culoarea pielii, etnie, sex, religie, naționalitate, cultură, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate etc.



Să ne uităm la câteva exemple de prejudecăți:

- **Blondele sunt proaste.**
- **Toți musulmanii susțin ideile extremiste.**
- **Toți politicienii sunt corupți și nimeni nu poate fi de încredere.**
- **Femeile de culoare sunt furioase tot timpul.**
- **Homosexualii sunt promiscui și ar trebui tratați.**



Reflecți

- Despre care dintre aceste stereotipuri ați auzit?
- Credeți că toate afirmațiile sunt stereotipuri?
- Sunteți de acord că idealul societății occidentale este un bărbat sănătos, de vârstă mijlocie, alb, heterosexual, creștin, din clasa medie sau superioară? Și că aceste caracteristici/circumstanțe idealizate sunt cauza celor mai multe prejudecăți în societățile occidentale?

Unele dintre cele mai comune prejudecăți sunt rasismul (prejudecățile față de anumite persoane pe baza culorii pielii), sexismul (subliniind superioritatea unui gen), bătrânețe și gerontofobia (frica de bătrâni și de îmbătrânire), homofobia (frica de homosexuali), islamofobie (frica de musulmani și islam), xenofobie (frica de străini), abilitism (discriminarea persoanelor cu dizabilități mintale sau fizice) și prejudecăți religioase (frica de persoane de alte afilieri religioase).

Deoarece prejudecățile sunt însoțite de emoții puternice, ele sunt mai periculoase decât stereotipurile. Ele sunt adesea folosite ca o scuză pentru acte de agresiune, pentru a justifica violența sistematică sau discriminarea și pentru a perpetua echilibrul inegal al puterii în societate.

Stereotipurile și evaluările prejudiciate ale celorlalți se pot intensifica:

- a face glume despre categorii „inferioare” de oameni;
- evitarea relațiilor interpersonale sau chiar a contactului;
- discriminarea persoanelor din alte grupuri;
- violență fizică;
- genocid.

1.3 Prejudecată inconștientă

Poate că ai fluturat cu mâna disprețuitor când ai citit despre stereotipuri și ai realizat că toate cele de mai sus nu se aplică în cazul tău, că nu ai noțiuni atât de simpliste și negative despre ceilalți. Dar adevărul este că toți suferim de un fenomen numit prejudecată inconștientă, care nu este rezultatul deciziilor noastre deliberate sau conștiente. Cu alte cuvinte, fiecare dintre noi are convingeri inconștiente despre anumite grupuri din societate, legate de faptul mai sus menționat, și catalogăm lumea pentru a lua deciziile de zi cu zi mai ușor. Prejudecățile inconștiente încep să se dezvolte de la o vârstă fragedă și ne influențează luarea deciziilor, chiar dacă nu suntem conștienți de asta.



Imaginați-vă următoarele situații și reflectați dacă sunt reale sau imaginare.

Laurențiu și colega sa **Ioana** și-au schimbat semnăturile de e-mail. El a comunicat cu clienții în același mod ca întotdeauna, dar a semnat cu numele Ioana. S-a dovedit că dintr-o dată toți clienții au început să se îndoiască de capacitatea lui, erau disprețuitori față de el, cineva chiar l-a întrebat dacă este singur. Ioana, care fusese acuzată anterior că este lentă, nu fusese niciodată atât de productivă în munca ei. Laurențiu și-a dat seama de ce Ioana era mai lentă la locul de muncă decât el: ea se confrunta în mod constant cu necesitatea de a-și convinge clienții că face o treabă bună, că sugestiile ei sunt valide și că este profesionistă. Ca urmare, era mai puțin eficientă. Așa cum era și el acum, doar pentru că semna cu numele „greșit”, de femeie. Indiferent de faptul că modul lui de lucru nu se schimbă în niciun fel. Nici cel al Ioanei, cu excepția faptului că toată lumea era acum convinsă că ea era bărbat.

Economiștii de la Universitatea din California, Berkeley, au efectuat un experiment. Au trimis zeci de mii de cereri de angajare la sute de angajatori, jumătate dintre ei semnate cu nume tipice albe, precum Emily sau Greg, iar jumătate cu nume tipice negre, precum Jamal sau Lakisha. Candidații de culoare au fost chemați la interviu cu 10% mai rar, chiar dacă cererile lor de muncă erau comparabile cu cele ale candidaților albi fictivi.

Șase persoane au fost ucise și aproape 20 au fost rănite într-o moschee din Canada. Rapoartele inițiale despre incident au indicat că poliția a reținut două persoane, un bărbat alb născut în Canada și un bărbat născut în Maroc. Unele instituții de presă au transmis un comunicat de presă că suspectul era un bărbat marocan. În realitate, trăgătorul era un franco-canadian alb, în timp ce bărbatul marocan-canadian a sunat la poliție când a auzit împușcăturile. Când poliștii au ajuns la locul faptei, l-au reținut.

Răspuns:

Toate cele trei situații sunt reale și reflectă o prejudecată inconștientă a celor implicați, care a dus la diferite tipuri de prejudecăți: sexism, rasism și islamofobie. Ele arată consecințele prejudecății inconștiente, care în toate cele trei cazuri sunt discriminatorii. Atunci când prejudecata inconștientă este combinată cu puterea și privilegiul, combinația poate duce la consecințe nedrepte pentru cele mai vulnerabile și marginalizate segmente ale populației.

Deoarece prejudecata inconștientă este inconștientă, primul pas către eliminarea acesteia este să ne dăm seama că există în fiecare dintre noi. Aceasta este urmată de pașii următori:

- identificarea propriilor prejudecăți care duc la stereotipuri negative sau chiar la prejudecățile pe care le avem față de ceilalți;
- conștientizarea și vigilența că avem mai multe șanse să ne ignorăm propriile prejudecăți atunci când suntem sub presiune sau atunci când trebuie să luăm decizii din impulsul momentului; în astfel de cazuri, este bine să facem un pas înapoi, să reevaluăm situația și apoi să luăm o decizie;
- gândiți-vă cum ne-am simți dacă alte persoane sau grupuri ne-ar stereotipa așa cum îi stereotipăm noi pe ei;
- încetinirea ipotezelor stereotipe despre ceilalți, luând în considerare toți indivizii dintr-un anumit grup care nu se potrivesc tiparului, fie că sunt prieteni, cunoștințe sau celebrități;
- afirmarea conștientizării că fiecare individ este unic, cu caracteristici care îl deosebesc de ceilalți din grup;
- schimbarea mesajelor de la cele care exclud pe baza de gen, culoare a pielii, etnie, orientare sexuală etc., la cele care sunt incluzive;
- repetarea exercițiului: eliminarea prejudecății inconștiente este un proces care necesită timp și necesită reflecție constantă și dezvoltare personală.

1.4 Puterea

Puterea este capacitatea de a influența comportamentul și acțiunile persoanelor. Puterea poate fi văzută ca fiind nedreaptă sau rău intenționată, dar acest lucru nu schimbă faptul că oamenii, ca ființe sociale, folosesc puterea pentru a-și atinge obiectivele. Puterea poate fi rezultatul autorității, clasei sociale sau statutului material, carismei personale, cunoștințe și expertiză, sau constrângere (violență sau lege), printre altele.

Distribuția echitabilă a puterii în societate este o condiție prealabilă pentru egalitate și echitate. Puterea este relațională și interpersonală, astfel încât vorbim despre un echilibru de putere între persoane sau grupuri într-o anumită relație. Toate părțile dintr-o relație au o anumită putere, dar problema este cât de multă putere au: egală sau inegală, constantă sau schimbătoare în timp.

Din păcate, nu putem vorbi de o tendință către o distribuție mai egală a puterii, deoarece puterea este din ce în ce mai concentrată în mâinile câtorva oameni. Aceasta înseamnă că anumite grupuri de oameni au drepturi, opțiuni sau oportunități limitate. Acestea pot fi femeii, minorități etnice sau religioase, persoane cu dizabilități, persoane non-binare, persoane din alte „rase” etc. Stereotipurile și rolurile stereotipe perpetuează echilibrul inegal de putere în societate și pot afecta dreptul la vot, dreptul la vorbire, acces la educație și asistență medicală, condiții decente de viață, libertate de mișcare etc. Echilibrul inegal al puterii poate fi, de asemenea, perpetuat prin legislație.

Există diferite tipuri de putere:

- **Puterea asupra:** este similară cu dominația cuiva asupra altcuiva. Este vorba despre limitarea opțiunilor altei persoane prin practici de zi cu zi și tradiții reproduse necritic.
- **Puterea împreună cu:** putere socială sau politică care presupune o înțelegere comună a unui scop și capacitatea de a participa la lupta pentru atingerea acelui scop comun.
- **Puterea interioară:** capacitatea de a se înțelege pe sine, situația cuiva și puterea interioară de a influența propria viață sau de a accepta schimbarea; aceasta include conștientizarea de sine, stima de sine, o identitate clară și determinare.
- **Puterea de a:** persoana împuternicită are puterea de a schimba, puterea de a transforma practicile tradiționale bazate pe „putere asupra”, precum și capacitatea de a accesa și controla mijloacele de producție.



Imaginați-vă următoarele situații și reflectați dacă acestea implică un echilibru inegal de forțe:

O instituție publică lansează un apel de propuneri pentru ONG-uri. În apelul de propuneri se precizează că ONG-urile au la dispoziție o lună pentru a-și depune cererea, iar instituția, ulterior, are la dispoziție două luni pentru a publica rezultatele apelului. Atunci când un ONG întârzie cu o zi în depunerea cererii, aceasta nu este acceptată pentru a fi luată în considerare. Când o instituție publică întârzie publicarea rezultatelor cu o lună, transmite ONG-urilor informații că întârzie din cauza numărului mare de cereri și le cere înțelegerea.

Timpul de așteptare pentru o examinare a șoldului este foarte lung. Persoana A este bogată și își permite să plătească pentru o examinare efectuată de un chirurg ortoped privat sau să se opereze într-un centru de sănătate privat. Persoana B nu are suficienți bani și așteaptă o examinare în sistemul public de sănătate. Între timp, starea lui B se deteriorează atât de mult încât nu își poate îndeplini munca și își pierde locul de muncă.

Mario și Ion au probleme cu matematica. Părinții lui Mario angajează un meditator, dar părinții lui Ion nu își permit. Mario își corectează nota negativă, în timp ce Ion are un examen la sfârșitul anului. Părinții lui nu sunt foarte educați și nu-l pot ajuta să studieze singur, așa că Ion repetă un examen la final de an. Cu ajutorul meditatorilor săi, Mario își termină școala și urmează o universitate privată, unde școlarizarea este scumpă. Ion nu reușește să treacă la matematică și ia note slabe la fizică și geografie, așa că renunță și se angajează ca muncitor în construcții.

Răspuns:

Toate cele trei exemple reflectă un echilibru inegal al puterii care îi afectează negativ pe cei cu putere relativ mai mică.

1.5 Discriminarea

Discriminarea este orice tratament inegal nejustificat, real sau legal, bazat pe caracteristicile/circumstanțe personale ale unei persoane, fără un motiv obiectiv. Aceste caracteristici/circumstanțe, fie că sunt legate de sex, orientare sexuală, culoarea pielii, origine etnică, statut de migrant etc., precum și stereotipurile și prejudecățile asociate cu acestea, au ca rezultat un tratament mai puțin favorabil care subminează, restrânge sau exclude exercitarea drepturilor omului și libertățile fundamentale, alte drepturi, interese și beneficii legale.

Există mai multe tipuri de discriminare.

Discriminare directă

- Inegalitatea în legislație, politică sau tratament a unei persoane sau a unui grup în funcție de sex/gen.
- Este cel mai ușor de identificat și eliminat. De exemplu, în unele țări, femeile nu au voie să dețină pământ.
- De exemplu, dreptul de a moșteni pământul nu este încă egal între femei și bărbați în 35 de țări.

Discriminare indirectă

- Tratamentul egal pentru toți este garantat prin legi și politici, dar, în realitate, femeile și bărbații au șanse inegale.
- Acest lucru se poate datora unor prejudecăți inconștiente și profunde sau stereotipurilor de gen.
- De exemplu, măsurile de combatere a Covid-19, legate de închiderea școlilor și grădinițelor, au avut un impact mai mare asupra femeilor, deoarece acestea s-au ocupat în primul rând de îngrijirea și educarea copiilor, în concordanță cu rolurile lor de gen.

Discriminare multiplă

- Unele persoane sunt discriminate pe baza mai multor caracteristici/circumstanțe personale. Acest fenomen se poate manifesta în două moduri. În primul caz, o persoană este discriminată în mai multe domenii, separat. În al doilea caz, **numit discriminare intersecțională**, discriminările nu sunt cumulative, ci multiplicative.
- De exemplu, o femeie migrant din Afganistan este discriminată în Slovenia pe baza sexului, religiei și statutului său de migrant. Ea poate fi discriminată separat, de exemplu dacă solicită o femeie ginecolog din cauza convingerilor ei religioase, dar

solicitările ei sunt ignorate; în alt caz, nimeni nu o vrea ca chiriaș atunci când își caută un apartament din cauza statutului ei de migrant. Dacă este refuzată la un interviu de angajare pentru că este femeie și probabil că va avea copii în curând și pentru că va avea mulți copii ca musulmană și va fi tot timpul în concediu de maternitate, aceasta este o discriminare intersecțională.

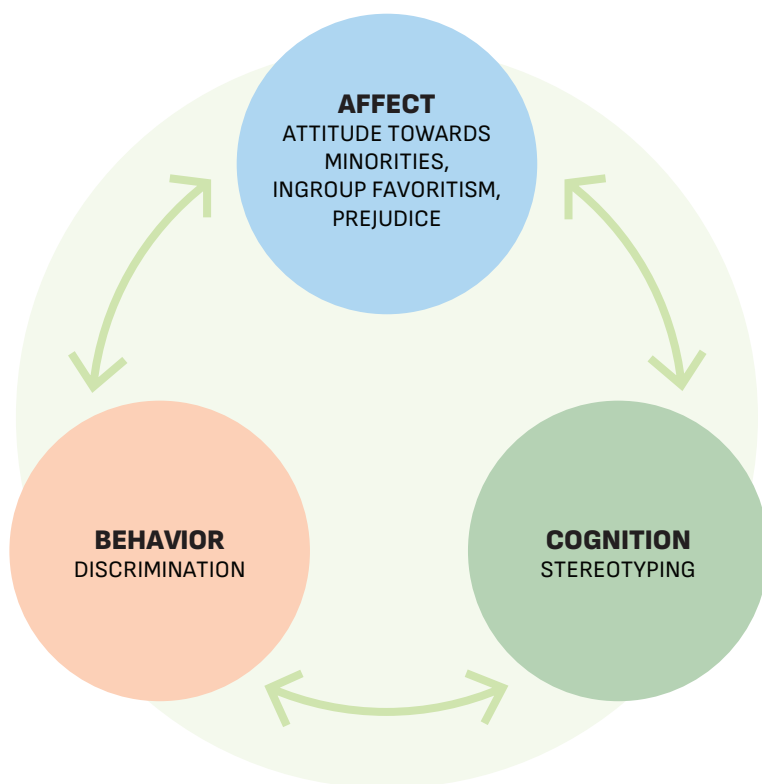
Există și **discriminare pozitivă**. Aceasta include măsuri care oferă grupurilor vulnerabile din societate o poziție mai favorabilă pentru a contribui la asigurarea șanselor egale. Acestea sunt de obicei măsuri limitate și temporare. Exemple de astfel de măsuri sunt cotele de gen la alegeri, cotele de angajare pentru persoanele cu dizabilități, cotele de admitere pentru studenții din grupuri minoritare sau defavorizate, preferințele în recrutarea tinerilor și așa mai departe.

Discriminarea poate afecta multe aspecte ale vieții, inclusiv angajarea, educația, locuința, asistența medicală și protecția juridică. Poate duce la consecințe grave psihologice, fiziologice și consecințe sociale negative mai ample.

Discriminarea perpetuează privilegiile unui grup în raport cu alte grupuri (discriminate) sau indivizi. Discriminarea este un element al menținerii echilibrului de putere în societate. Adesea există o reacție în lanț, un fel de cerc vicios al discriminării, așa cum este ilustrat mai jos.

Discriminarea într-un domeniu duce la înrăutățirea situației unui individ sau a unui grup în alte zone.

Cercul vicios al discriminării





Imaginați-vă următoarele situații și reflectați dacă există suspiciuni de discriminare în următoarele cazuri.

1. La un interviu de angajare la o companie de programare de calculatoare, șefa de departament o întreabă pe candidată dacă intenționează să aibă copii în viitorul apropiat.
2. Proprietarul unui restaurant refuză să servească o persoană pentru că poartă, din motive religioase, un voal (hijab) pe cap.
3. Colegii tăi se așteaptă mereu să pregătești mâncare și băutură pentru întâlniri, deoarece ești cea mai tânără persoană din echipă.
4. Clubul sportiv local publică programul de antrenament. Numărul de ore pentru formarea femeilor a fost redus, deoarece femeile nu se antrenează la fel de serios ca bărbații.
5. Șeful departamentului vă cere să vă ocupați de sarcini suplimentare. Ca angajat mai tânăr, ei cred în capacitatea ta de a învăța mai rapid noile tehnologii.
6. Un lucrător de tineret organizează ateliere de alfabetizare financiară special pentru tinerii din medii defavorizate.
7. Marko candidează pentru postul de recepționar. Angajatorul îl respinge pentru că are un accent puternic, despre care angajatorul crede că ar putea îngreuna comunicarea cu clienții.
8. Maria și Luca au îndeplinit în egală măsură criteriile pentru angajarea la un institut chimic. Institutul are o măsură specifică în vigoare pentru a elimina barierele obiective în calea dezechilibrului de gen. Maria a fost recrutat pe bază de cote.
9. Un lucrător de tineret la un atelier despre tehnicile de căutare a unui loc de muncă îi sfătuiește pe tinerii din grupurile etnice minoritare să nu menționeze etnia lor în CV.

Răspunsuri:

1. *Întrebarea este discriminatorie, deoarece se referă la viața personală și planurile familiale. Acestea nu ar trebui să influențeze deciziile de angajare. Este o discriminare de gen, deoarece se adresează adesea femeilor.*
2. *Refuzul serviciului pe baza purtării voal pe cap este un exemplu de discriminare, deoarece se bazează pe apartenența religioasă a unei persoane.*
3. *Deși poate fi neplăcut și pare nedrept că tu ești cel care trebuie să faci cafeaua, nu este neapărat discriminare decât dacă este de așteptat pur și simplu din cauza sexului, rasei sau a altor caracteristici personale. Dacă este din cauza vârstei tale sau a statutului tău de cea mai tânără persoană, nu este discriminare prin definiție, ci poate fi un exemplu de tratament inegal.*
4. *Acesta este un exemplu clar de discriminare de gen, deoarece se bazează pe stereotipuri de gen și inegalități în sport.*
5. *Deși acest lucru poate fi perceput ca o povară suplimentară, nu este o discriminare. Se așteaptă să vă asumați sarcini în funcție de aptitudinile și abilitățile dumneavoastră. Acest caz ar putea fi discriminatoriu dacă ați fi selectat exclusiv pe baza vârstei dvs., fără a ține cont de aptitudinile sau abilitățile dumneavoastră reale.*
6. *Aceasta nu este discriminare, deoarece lucrătorul de tineret vizează o nevoie specifică a unui anumit grup de tineri care ar putea să nu aibă aceleași oportunități de a învăța despre finanțe ca și colegii lor din familii cu o situație economică mai bună.*
7. *Deși capacitatea de a comunica este importantă, acesta poate fi un caz de discriminare pe bază de naționalitate, mai ales dacă accentul lui Marko nu îi afectează de fapt inteligibilitatea sau abilitățile de comunicare.*
8. *Acesta este un exemplu de discriminare pozitivă, deoarece au preferat persoana de gen subreprezentat.*
9. *Deși lucrătorul de tineret dorește să protejeze tinerii de potențialele discriminări, sfătuirea tinerilor să-și ascundă identitatea este în sine discriminatorie. Acționând în acest fel, lucrătorul de tineret consolidează inegalitățile sistemice în loc să le combată.*



AT THE CROSSROAD
OF INEQUALITIES /
DISCRIMINATION

Conținutul face parte din e-training-ul "Discriminarea intersecțională în munca cu tinerii", elaborat de Forum za enakopraven razvoj în cooperare cu partenerii de proiect Zavod Global, Nosotras Onlus și Asociația Pro Democrația.

Autorii: Ana Kalin și Patricija Škornik Vrtič

Redactor: Darja Sekula Krstič

Ilustrație de: Jaka Vukotič

Design: Mrož d.o.o.

Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin exclusiv autorilor și nu reflectă în mod necesar cele ale Uniunii Europene sau ale Agenției Naționale. Uniunea Europeană și Agenția Națională nu pot fi trase la răspundere pentru acestea.