



Asociația Pro Vocație - Centrul de Resurse și Formare în Profesiuni Sociale

Nediscriminare și egalitate de șanse

Suport de curs

Elaborat de: Mocanu Andrada-Valentina

„Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020”, cod SIPOCA/SMIS 896/151409 - PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTAREA SERVICIILOR SOCIALE IN CORBEANCA



CUPRINS

Introducere	3
1. Egalitate și nediscriminare.....	4
Ce înseamnă egalitatea de șanse între femei și bărbați?.....	4
Tipuri de discriminare	6
2. Stereotipuri și prejudecăți.....	10
3. Egalitatea de șanse și diversitatea.....	13
4. Personalități dificile - tipurile de personalități.....	15
Asertivitate și centrarea pe scop	15
10 tipuri de comportamente dificile	16
Tancul.....	16
Perfidul	17
Grenada.....	18
Atotștiutorul	19
Atotștiutorul închipuit.....	20
Serviabilul („Yes man”)	21
Nehotărâțul	22
Taciturnul	22
Negativistul.....	23
Jeluitorul/Plângărețul	24
5. Categoriile de persoane discriminate cu preponderență și sănătatea emoțională: romii, dizabilități și <i>bullying</i>	27
Rromii	27
Persoanele cu dizabilități	28
<i>Bullying</i>	29
6. Prevenirea și combaterea discriminării	31
Anexa I - Legislația privind nediscriminarea și egalitatea de șanse	32
Bibliografie	34



Introducere

Subiectul (non)discriminării și cel al egalității de șanse și tratament este unul de constantă și permanentă actualitate. Cu toate eforturile depuse de-a lungul anilor nu se poate spune că această „problemă” a fost rezolvată, nici la nivel național, nici la nivel internațional. Nu întâmplător Uniunea Europeană a introdus în condițiile de accesare a fondurilor de coeziune dimensiunea egalității de șanse printre temele orizontale pe care orice proiect trebuie să le abordeze, indiferent de obiectivul său general.

Îndeosebi în comunitățile mici, de multe ori discriminarea trece „pe sub radar”, fiind adesea ignorată pentru că există „alte priorități mai stringente”. Acest mod de abordare liniară a lucrurilor nu este însă justificat. Toate problemele majore cu care se confruntă o comunitate, de la infrastructură și utilități și până la accesul la servicii de sănătate și educație nu intră în contradicție cu preocuparea pentru eliminarea discriminării. Dimpotrivă, toate acestea pot fi abordate într-o manieră care să-i includă pe toți membrii respectivei comunități.

Adoptarea limbajului corect, cel puțin în spațiul public, nu constituie o dovadă că tratamentul ne-discriminatoriu și egalitatea de șanse sunt pe deplin respectate și au fost realmente internalizate. Scopul oricărui efort educațional în acest sens nu este doar de a-i învăța pe oameni cum să „semnalizeze corect”, ci cum să acționeze astfel încât, indiferent de poziția pe care o ocupă în cadrul comunității, să-și trateze semenii cu respect și compasiune.

Atunci când are loc un act de discriminare, aceasta spune ceva nu despre cel discriminat, care nu trebuie să se simtă vinovat sau inferior, ci ne spune ceva despre cel care discriminează. El are în primul rând o problemă și nu victima sa, iar această problemă se poate datora unui deficit de informație sau de educație. Prin prezentul suport de curs ne-am propus să punem la dispoziția tuturor celor interesați un instrument suplimentar de lucru, în care să găsească atât argumente, cât și abordări practice prin care să promoveze ideea egalității de șanse și principiul non-discriminării.

Considerăm că principiul clasic al medicinei, să previi este mai bine decât să tratezi, este valabil și în viața socială, în relațiile dintre semenii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

1. Egalitate și nediscriminare

Ce înseamnă egalitatea de șanse între femei și bărbați?

Conform Regulamentului nr. 1303/2013, Comisia Europeană asigură luarea în considerare și promovarea egalității dintre bărbați și femei și a integrării perspectivei egalității de gen pe toată durata pregătirii și implementării programelor, inclusiv în ceea ce privește monitorizarea, raportarea și evaluarea. Prin această dispoziție, inspirată de așa-numita "abordare integratoare" în domeniul egalității de gen, Uniunea Europeană a stabilit un principiu conform căruia Egalitatea de Gen nu poate fi abordată doar de anumite proiecte în cadrul unui anumit Program, ci trebuie luată în considerare și promovată în toate etapele de implementare a Programului, prin contribuția tuturor proiectelor.

Legislația românească ajută la o mai bună înțelegere a conceptului de Egalitate de Gen. Conform Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege **luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.**

Legea nr. 202/2002 are ca scop eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex din sectorul public și cel privat, în domenii ca munca, educația, sănătatea, cultura, informarea, furnizarea și accesul la bunuri și servicii etc.

Legea 202/2002 definește de asemenea termeni care denotă principalele categorii de încălcare a acestor principii, cum sunt: o discriminarea directă - situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă; o hărțuirea - situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor; o hărțuirea sexuală - situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

În plus, **Legea 202/2002** definește noțiunea de acțiuni pozitive ca fiind acțiuni speciale întreprinse temporar pentru a accelera realizarea egalității de șanse între femei și bărbați, precizând de asemenea că nu reprezintă discriminare măsurile speciale pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului sau acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Regulamentul UE. 1303/2013 în domeniul fondurilor structurale , conține, încă o dată, în cuprinsul Art. 7, regula de bază împotriva discriminării în utilizarea fondurilor structurale: statele membre și Comisia iau măsurile necesare pentru a preveni orice discriminare pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în timpul pregătirii și implementării programelor. Pe toată durata pregătirii și implementării programelor se va ține seama în special de accesibilitatea pentru persoanele cu handicap.

La nivel național, conform *Ordonanței nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, 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. În înțelesul aceleiași Ordonanțe, categorie defavorizată este acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare.

Legea 202/2002 definește de asemenea termeni care denotă principalele categorii de încălcare a acestor principii, cum sunt:

- discriminarea directă - situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;
- hărțuirea - situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- hărțuirea sexuală - situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

În plus, **Legea 202/2002** definește noțiunea de acțiuni pozitive ca fiind acțiuni speciale întreprinse temporar pentru a accelera realizarea egalității de șanse între femei și bărbați, precizând de asemenea că nu reprezintă discriminare măsurile speciale pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului sau acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați.



Tipuri de discriminare

DECLARAȚIA PRINCIPILOR EGALITĂȚII

DREPTUL LA EGALITATE

Dreptul la egalitate este dreptul tuturor ființelor umane de a fi egale în demnitate, de a fi tratate cu respect și considerație și de a participa în condiții de egalitate cu ceilalți la orice aspect al vieții economice, sociale, politice, culturale sau civile. Toate ființele umane sunt egale în fața legii și au dreptul la protecție și beneficiu egale în fața legii.

TRATAMENTUL EGAL

Tratamentul egal, ca un aspect al egalității, nu este echivalent tratamentului identic.

Pentru a realiza egalitatea deplină și efectivă este necesar ca oamenii să fie tratați în mod diferit în funcție de circumstanțele lor diferite, să fie afirmată valoarea lor egală și să fie sporite capacitățile lor de a participa în societate ca egali.

ACȚIUNEA POZITIVĂ sau Discriminarea pozitivă

Pentru a fi eficace, dreptul la egalitate necesită acțiune pozitivă.

Acțiunea pozitivă, ce include o arie de măsuri legislative, administrative și de politici pentru a depăși dezavantajele din trecut și pentru a accelera progresul spre egalitate al unor grupuri specifice, este un element necesar în cadrul dreptului la egalitate.

DREPTUL DE A NU FI DISCRIMINAT

Dreptul de a nu fi discriminat este un drept de sine stătător, fundamental, subsumat dreptului la egalitate.

DEFINIȚIA DISCRIMINĂRII

Discriminarea trebuie interzisă acolo unde aceasta are loc pe criterii de rasă, culoare, etnie, origine, sex, sarcină, maternitate, statut civil, familial sau profesional, limbă, religie sau credință, opinie politică sau de alt gen, origine la naștere, națională sau socială, naționalitate, statut economic, asociere cu o minoritate națională, orientare sexuală, identitate de gen, vârstă, dizabilitate, stare de sănătate, predispoziție genetică sau de altă natură spre boală sau o combinație a oricăroră dintre aceste criterii, sau în baza unor caracteristici asociate cu oricare dintre aceste criterii.

Discriminarea în baza oricărui alt criteriu trebuie interzisă acolo unde o astfel de discriminare (i) cauzează sau perpetuează un dezavantaj sistematic; (ii) compromite



demnitatea umană; sau (iii) afectează în mod negativ exercitarea egală a drepturilor și libertăților unei persoane într-o manieră serioasă, comparabilă cu discriminarea pe criteriile interzise enumerate mai sus.

Discriminarea trebuie de asemenea interzisă când se produce pe criteriul asocierii unei persoane cu alte persoane cărora li se aplică unul dintre criteriile interzise sau percepția, corectă sau nu, despre o persoană ca având o caracteristică asociată cu un criteriu interzis.

Discriminarea poate fi directă sau indirectă.

Discriminarea directă se produce atunci când dintr-un motiv legat de unul sau mai multe dintre criteriile interzise o persoană sau un grup de persoane sunt tratate mai puțin favorabil decât o altă persoană sau grup de persoane, sunt, au fost, sau ar fi tratate într-o situație comparabilă; sau când dintr-un motiv legat de unul sau mai multe dintre criteriile interzise o persoană sau un grup de persoane sunt supuse unui prejudiciu.

Discriminarea directă poate fi permisă doar în situații excepționale, când poate fi justificată în raport cu niște criterii strict definite.

Discriminarea indirectă apare atunci când o prevedere, criteriu sau practică ar plasa persoanele ce posedă un statut sau o caracteristică asociate cu unul sau mai multe dintre criteriile interzise într-un dezavantaj specific comparativ cu alte persoane, cu excepția situației în care acea prevedere, criteriu sau practică poate fi justificată de un scop legitim, iar mijloacele de a atinge acel scop sunt adecvate și necesare.

Hărțuirea constituie discriminare atunci când un comportament nedorit legat de orice criteriu interzis are loc cu scopul sau efectul de a viola demnitatea unei persoane sau de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv. Un act de discriminare poate fi comis cu sau fără intenție.

RELAȚIA ÎNTRE CRITERIILE DE DISCRIMINARE

Legislația trebuie să prevadă protecția egală în fața discriminării indiferent de criteriul sau combinația de criterii în cauză.

DISCRIMINAREA ȘI VIOLENȚA

Orice act de violență sau incitare la violență care este motivat în totalitate sau în parte de faptul că victima are o caracteristică sau statut asociate cu un criteriu interzis constituie o serioasă negare a dreptului la egalitate. O astfel de motivație trebuie tratată ca un factor agravant în comiterea de infracțiuni de violență și de incitare la violență.

ARIA DE APLICABILITATE

Dreptul la egalitate se aplică în toate ariile de activitate reglementate prin lege.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

DEȚINĂTORII DE DREPT

Dreptul la egalitate este intrinsec tuturor ființelor umane și poate fi afirmat de orice persoană sau grup de persoane ce au un interes comun în afirmarea acestui drept.

Dreptul la egalitate trebuie să fie exercitat liber de toate persoanele prezente în sau subiect al jurisdicției unui stat.

Persoanele juridice trebuie să poată susține dreptul la protecție împotriva discriminării când o astfel de discriminare este, a fost sau ar fi în legătură cu proprii membri, angajați sau alte persoane asociate cu o persoană juridică ce are un statut sau o caracteristică asociată cu un criteriu interzis.

PURTĂTORII DE OBLIGAȚII

Statele au o datorie în a respecta, promova și îndeplini dreptul la egalitate pentru toate persoanele prezente în teritoriul lor sau subiect al jurisdicției lor. Actorii nestatali, incluzând corporațiile transnaționale și alte entități legale ne-naționale ar trebui să respecte dreptul la egalitate în toate ariile de activitate reglementate prin lege.

TRANSPUNEREA DREPTULUI LA EGALITATE

Statele trebuie să facă pașii necesari pentru a conferi eficacitate deplină dreptului la egalitate în toate activitățile statului atât în plan intern cât și în rolul său extern sau internațional. În mod special, statele trebuie să:

- (a) Adopte toate măsurile adecvate din punct de vedere constituțional, legislativ, administrativ și de altă natură pentru implementarea dreptului la egalitate;
- (b) la toate măsurile adecvate, inclusiv legislative, pentru a modifica sau aboli legi, reglementări, obiceiuri și practici existente care sunt în conflict sau incompatibile cu dreptul la egalitate;
- (c) Promoveze egalitatea în toate politicile și programele relevante;
- (d) Revizuiască toată legislația propusă în vederea compatibilității acesteia cu dreptul la egalitate;
- (e) Se abțină de la adoptarea oricăror politici sau de la angajarea în orice act sau practică ce vine în contradicție cu dreptul la egalitate;
- (f) la toate măsurile adecvate pentru a se asigura că toate autoritățile și instituțiile publice acționează în conformitate cu dreptul la egalitate;
- (g) la toate măsurile adecvate pentru a elimina toate formele de discriminare din partea oricărei persoane, sau oricărei organizații din sectorul public sau privat.

OBLIGAȚII CU PRIVIRE LA DISCRIMINAREA MULTIPLĂ



Legile și politicile trebuie să asigure protecție efectivă împotriva discriminării multiple, adică, a discriminării în baza a mai mult decât a unui singur criteriu. Anumite măsuri de acțiune pozitivă, așa cum este definită în Principiul 3, pot fi necesare pentru a depăși dezavantaje trecute legate de combinația a două sau mai multe criterii interzise.

ADAPTAREA LA DIFERENȚĂ

Pentru a atinge egalitatea deplină și efectivă s-ar putea să fie nevoie a cere organizațiilor din sectoarele public și privat să se adapteze în termeni rezonabili diferitelor capacități ale indivizilor relaționați cu unul sau mai multe dintre criteriile interzise.

A se adapta implică modificările și ajustările necesare și adecvate, incluzând măsuri anticipatoare, pentru a facilita abilitatea fiecărui individ de a participa la orice arie a vieții economice, sociale, politice, culturale sau civile în condiții de egalitate cu ceilalți.

Nu ar trebui să existe obligația de a se adapta la diferență acolo unde aceasta ar impune o povară disproporționată sau excesivă asupra furnizorului.

MĂSURI ÎMPOTRIVA SĂRĂCIEI

De vreme ce sărăcia ar putea fi atât o cauză cât și o consecință a discriminării, măsurile de reducere a sărăciei ar trebui coordonate cu măsurile de combatere a discriminării, urmărind egalitatea deplină și efectivă.

SPECIFICITATEA LEGISLAȚIEI PENTRU EGALITATE

Realizarea dreptului la egalitate necesită adoptarea de legi ale egalității și de politici cuprinzătoare și suficient de detaliate și de specifice pentru a cuprinde diferitele forme și manifestări ale discriminării și dezavantajului.

PARTICIPAREA

Toate persoanele, în special cele care au experimentat sau care sunt vulnerabile la discriminare, ar trebui să fie consultate și implicate în dezvoltarea și implementarea de legi și politici ce aplică dreptul la egalitate.

EDUCAȚIA DESPRE EGALITATE

Statele au o datorie în a ridica nivelul conștientizării publicului cu privire la egalitate, și în a se asigura că toate instituțiile educaționale, inclusiv școlile private, religioase și militare, furnizează o educație potrivită despre egalitate ca un drept fundamental.

ACCESUL LA JUSTIȚIE

Persoanele ce au fost victime ale discriminării au dreptul de a cere daune în justiție și un remediu efectiv. Aceștia trebuie să aibă acces efectiv la procedurile judiciare și/sau



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

administrative, și asistență legală adecvată în acest sens. Statele trebuie să nu creeze sau permită obstacole nepotrivite, incluzând obstacole financiare sau restricții cu privire la reprezentarea victimelor, în fața aplicării efective a dreptului la egalitate.

VICTIMIZAREA

Statele trebuie să introducă în sistemele lor legale naționale acele măsuri care sunt necesare pentru a proteja indivizii de orice tratament nefavorabil sau consecință nefavorabilă ca o reacție la o plângere sau la proceduri ce au ca scop impunerea respectării prevederilor egalității.

CAPACITATE PROCESUALĂ

Statele trebuie să asigure ca asociațiile, organizațiile sau alte entități legale, ce au un interes legitim în realizarea dreptului la egalitate, se pot angaja, fie în numele sau în sprijinul persoanelor care cer remediu în justiție, cu acordul lor, sau în nume propriu, în orice procedură judiciară și/sau administrativă pentru punerea în aplicare a dreptului la egalitate.

Tipuri de discriminare, în funcție de:

- ✚ Rasă
- ✚ Naționalitate
- ✚ Etnie
- ✚ Limbă
- ✚ Religie
- ✚ Convingeri
- ✚ Gen
- ✚ Orientare sexuală
- ✚ Handicap
- ✚ boală cronică necontagioasă
- ✚ infectare HIV
- ✚ apartenența la o categorie defavorizată

2. Stereotipuri și prejudecăți

În Psihologia socială termenul *stereotip* este definit drept convingerea supra-generalizată cu privire la o anumită categorie de oameni. Stereotipurile sunt



generalizări, deoarece se presupune că un anumit stereotip este valabil pentru fiecare persoană din categorie, în mod individual. Deși astfel de generalizări pot fi utile când vine vorba de decizii rapide, ele pot fi eronate când sunt aplicate în mod individual fiecărei persoane. Stereotipurile încurajează prejudecata și pot apărea din mai multe motive.

Stereotipurile reprezintă idei fixe, deformate, gânduri superficiale, mituri camuflate sau păreri comune, în general greșite, pe care oamenii le au în legătură cu diverse persoane, situații, lucruri, fenomene, prin care creierul nostru încearcă să simplifice realitatea complexă, astfel încât mintea și corpul să dezvolte răspunsuri automate la stimuli similari;

Sunt parte din moștenirea noastră culturală și se transmit în timp la fel ca și normele sociale, obiceiurile, tradițiile (sunt studii care arată prezența stereotipurilor chiar la vârste mici, de 6-7 ani).

Prin urmare, noi suntem contaminați încă din copilărie cu anumite idei, mesaje, informații care ne conturează stereotipurile și în baza cărora ne activăm prejudecățile (spre exemplu, *pisica neagră și numărul 13 aduc ghinion*, bărbații nu au voie să plângă, sarea vărsată aduce ceartă în familie, *nu te întoarce din drum pentru că o să ai ghinion toată ziua etc*).

Prejudecățile se referă mai degrabă la o anumită opinie preconcepută, raționament eronat, reacție emoțională, poziție, atitudine sau tendință globală, pro sau contra, favorabilă sau defavorabilă, față de una sau mai multe persoane, în baza apartenenței lor un anumit grup sau la o anumită etnie, cultură, religie, clasă socială sau influențate de alte caracteristici personale.

De cele mai multe ori stereotipurile și prejudecățile ne determină să dezvoltăm și să folosim etichete la adresa celorlalți, fără să conștientizăm efectul și impactul lor asupra persoanelor în cauză. Nu-i mai puțin adevărat că aceste etichete, imediat după rostirea lor, ne creează iluzia unei stări de liniște, de eliberare și satisfacție, fără să anticipăm efectele și costurile pe termen lung (se spune că cele mai dureroase răni sunt cele provocate de cuvinte și nu cele fizice).

Este interesant de observat că cuvântul "stereotip" derivă din cuvântul grecesc "stereos", care înseamnă "ferm" sau "solid". Acestea sunt convingeri standardizate despre oameni pe baza unor ipoteze anterioare. Potrivit studiilor psihologice, există o serie de teorii privind stereotipurile. Una dintre teorii spune că stereotipurile se datorează faptului că este prea dificil să se ia în calcul toate complexitățile altor persoane ca indivizi. O altă teorie spune că, în încercarea de a gândi bine despre sine, oamenii se angajează în stereotip. Se crede că influențele copilăriei sunt într-adevăr unii dintre factorii foarte profunde în dezvoltarea stereotipurilor. Pe măsură ce copilul



UNIUNEA EUROPEANĂ



crește, el începe să creeze "scheme" sau alte comenzi rapide mentale care îi ajută pe individ să se ocupe de experiențele de astăzi într-un mod mult mai eficient. Pentru un exemplu, să luăm rolul de profesor. Din copilărie însuși dezvoltăm o idee despre un profesor. Aceasta este o descriere generală și foarte simplificată pe care sperăm să o aplicăm tuturor cadrelor didactice. Acest lucru permite unei persoane să recunoască cu ușurință un individ prin asistența schemelor mentale. Atunci când o persoană nu se încadrează în imaginea noastră stereotipică, ea poate fi foarte confuză pentru individ. Stereotipurile sunt destul de frecvente în mediile culturale, unde actorii îndeplinesc rolul unor personaje diferite.

Pe de altă parte, prejudecată este un fel de prejudecată sau presupunere despre cineva înainte de a avea suficiente cunoștințe pentru a judeca cu exactitate. Aceasta este în primul rând diferența dintre stereotip și prejudecăți. Este o concepție a oamenilor bazată pe etnie, rasă, sex, caste și altele asemenea. Din acest motiv, prejudecata se referă la convingeri fără o cunoaștere solidă a faptelor care țin de credință. Cercetările efectuate asupra prejudecăților arată că o mare parte a prejudecăților se bazează pe sentimente negative față de persoanele aparținând altor grupuri, dar prezintă favoruri față de persoanele aparținând grupurilor. Acest lucru poate fi dezvoltat nu datorită urii, ci datorită admirației și încrederii în grupurile proprii. Chiar avem această practică. Imaginați-vă un grup de elevi dintr-o școală. Există o tendință ridicată ca ei să se considere mai *cool* și cei mai buni studenți în comparație cu alt grup. Acest grup ar considera ceilalți drept concurenți, deci ar avea opinii negative. Uneori, noțiunile neobișnuite sau nedorite despre cineva pot avea ca rezultat prejudecăți. Astfel, statutul social este, de asemenea, un factor foarte important care trebuie luat pentru a afecta prejudecățile.

Teme de reflecție

De ce ne grăbim să catalogăm acțiunile și comportamentul celor din jur ca fiind bune sau rele și niciodată nu admitem că deciziile umane sunt relative și țin de mai mulți factori?

Oare prima impresie despre ceva sau cineva nu este influențată adesea de prejudecățile noastre?

Ce simți atunci când cei din jur te analizează pe baza unor stereotipuri și prejudecăți?

Ce-ar putea să te determine să lupti cu propriile stereotipuri și prejudecăți?



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

3. Egalitatea de șanse și diversitatea

Egalitatea rasială- expresia „discriminare rasială” semnifică, așa cum este precizat în articolul 1 al **Convenției internaționale privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială**, orice deosebire, excludere, restricție sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, ascendență sau origine națională sau etnică, care are ca scop sau efect de a distruge sau compromite recunoașterea, folosința sau exercitarea, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale în domeniile politic, economic, social și cultural sau în oricare alt domeniu al vieții publice.

Egalitatea de gen- aici ideea este ca toți oamenii - femei sau bărbați, fete sau băieți - să se bucure de libertatea de a-și urma propria cale, să aibă șanse egale de a prospera, să poată fi membri egali în societate și să poată deveni lideri dacă o merită.

Egalitatea de vârstă- ideea egalității de vârstă se referă la respectarea drepturilor persoanelor cu o anumită vârstă, respectarea drepturilor de a nu stagna și a se închide în sine, șansa de a continua dezvoltarea pe anumite planuri, libertatea de a practica orice activități pe care aceștia le consider benefice.

Egalitatea persoanelor cu dizabilități- Persoanele cu dizabilități au drepturi egale cu toți membrii societății: au dreptul la demnitate, egalitate de tratament, de viață independentă și de participarea deplină în societate.

Aceștia se confruntă cu probleme precum: accesul scăzut la servicii sociale specializate; accesul scăzut pe piața muncii; accesul scăzut la educație, prin lipsa unui sistem de educație timpurie pentru copilul cu dizabilități, a mentalităților învechite a profesorilor, precum și a lipsei accesibilizărilor mediului fizic și informațional în sistemul de învățământ; accesul deficitar la utilizarea mijloacele de transport în comun a persoanelor cu handicap locomotor; accesul deficitar în participarea la activități sportive, culturale și de petrecere a timpului liber, de către persoanele cu diferite tipuri de dizabilități.

Egalitatea privind religia/cultura- Diversitatea culturală este indispensabilă pentru pace și securitate la nivel local, național și internațional. Doar acceptând și respectând diferențele culturale, noi vom susține o dezvoltare durabilă a comunităților, popoarelor și națiunilor. Acceptarea diferențelor culturale este esențială în susținerea și promovarea diversității culturale. Diferențele culturale se manifestă prin diversitatea limbii, artei, muzicii, credințelor religioase, structurii sociale, agriculturii, alimentației și a tuturor celorlalte atribute ale societății umane. Prin urmare, este important să recunoaștem că fiecare cultură este diferită și fiecare individ are o identitate culturală unică.



Mai mult, înțelegerea faptului că lumea este alcătuită din oameni cu culturi diferite este esențială pentru a deveni o persoană respectuoasă și atentă, care este capabilă să lucreze cu ceilalți pentru binele comun.

Egalitatea privind orientarea sexuală- cu toate că, sub aspect juridic, situația actuală din România cu privire la egalitatea de șanse și tratament a persoanelor indiferent de orientarea sexuală, este aliniată politicilor internaționale și considerată a fi stabilă, discriminarea lesbienelor, homosexualilor, bisexualilor și a persoanelor trans-gender este însă o realitate prezentă. Principalele probleme cu care se confruntă persoanele discriminate pe criteriul orientarea sexuală sunt: intoleranța față de persoanele cu altă orientare sexuală decât cea convențională; dificultățile întâmpinate în auto-acceptarea identității sexuale ce au ca efect lipsa vizibilității personale și sociale; excluderea socială a persoanelor cu altă orientare sexuală.

Egalitatea la locul de muncă: Discriminarea la locul de muncă poate interveni pe baza criteriilor menționate mai sus și poate să apară în următoarele situații: la interviu și la angajare, în stabilirea și schimbarea condițiilor de muncă, a salariului, precum și a responsabilităților, formarea și dezvoltarea profesională, posibilitățile de promovare, concedierea.

Mobbing-ul presupune acțiuni de agresivitate psihologică la locul de muncă: ignorare completă, izolare, atacuri la persoană, umilire, ridiculizare, critici nefondate și altele. Acțiunile pot fi realizate de un șef, coleg sau mai mulți colegi pentru a determina victima să accepte condiții incorecte de lucru și salarizare sau să părăsească compania, în cazul în care concedierea nu se poate face cu motive întemeiate. Se întinde pe o perioadă de minim 6 luni și poate afecta starea psihică sau de sănătate a victimei, precum și cea socială.

Fenomenul de **bullying** constă în comportamentul abuziv din punct de vedere psihologic, verbal sau fizic, caracterizat prin dorința de a umili pe cineva, și realizat de un superior sau manager. Poate apărea din dorința superiorului de a-și consolida poziția și este un fenomen ce se poate întâmpla o singură dată sau în mod repetat. Consecințele acestor fenomene asupra victimei pot fi multiple (scăderea eficacității, a performanței, a stimei de sine, anxietate și depresie, șomaj, scăderea reputației etc.).



4. Personalități dificile - tipurile de personalități

Asertivitate și centrarea pe scop

Comportamentul individului este definit prin două dimensiuni cu relevanță pentru modul de interacțiune cu ceilalți: nivelul asertivității și centrarea pe un anumit scop.

Asertivitatea. Fiecare dintre noi are un anumit nivel al asertivității, putând fi plasat pe un continuum de la extrem de asertiv (sau agresiv) până la foarte puțin asertiv (supus, docil), poziția medie fiind asertivitatea propriu-zisă (implicarea). A fi asertiv înseamnă a avea o atitudine pozitivă și încrezătoare, a-ți apăra drepturile și imaginea personală, a-ți impune punctul de vedere și a-ți urmări consecvent obiectivele. Aceste comportamente asertive nu au de-a face cu agresivitatea, în care se manifestă lipsa de respect față de drepturile și opiniile celuilalt, ci sunt însoțite de respectul și considerația față de celălalt, astfel încât conduita asertivă menține relațiile. În situații conflictuale, tendința noastră normală se accentuează, deplasându-se spre polul cel mai apropiat; astfel, putem deveni mai asertivi decât de obicei (de exemplu, Tancul, Atoateștiutorul) - tindem să îi dominăm pe ceilalți, devenim mai autoritari, mai agresivi, violenți chiar, nemaținând cont de cei din jur - sau mai non-asertivi (de exemplu, Taciturnul, Serviabilul) - docili, supuși, pasivi, evitanți.

Centrarea pe scop. Comportamentul poate fi orientat în una dintre următoarele direcții:

- centrare pe sarcină: centrare pe îndeplinirea sarcinii *la timp* - când acest scop este amenințat de ceva sau cineva, devenim mai activi, mai autoritari, ritmul de lucru este mai alert;
- centrare pe realizarea corectă, *calitativă* a sarcinii - când este urmărit acest scop, atenția este îndreptată către detalii, devenim perfecționiști, ritmul de lucru este încetinit.

Centrare pe relație:

- centrare pe *armonizarea cu ceilalți* - când acest aspect este pus în pericol, devenim mai docili, mai pasivi, punem dorințele și nevoile celorlalți pe primul loc, evităm orice conflict cu aceștia;
- centrare pe *atragera atenției și admirației celorlalți* - când sesizăm o piedică în realizarea acestui obiectiv, devenim mult mai activi, încercând să ajungem în centrul atenției în diverse modalități.



Efectele centrării pe scop asupra comportamentelor:

Persoanele cu centrări diferite se pot enerva reciproc.

Când oamenii au aceleași priorități, ei interacționează bine.

Comportamentul devine mai *autoritar* când intenția de *rezolvare a sarcinii* întâmpină piedici, determinând oamenii să devină Tancuri, Șerpi și Atoateștiutori.

Comportamentul devine mai *perfectionist* când este zădărnicită intenția de *bună îndeplinire a sarcinilor*, conducând oamenii spre comportamente ca ale Jeluitarului, Negativistului și Taciturnului.

Comportamentul devine mai insistent în a *căuta aprobarea* când intenția de *bună înțelegere* este zădărnicită, determinând oamenii să devină Serviabili, Nehotărâți și Taciturni.

Comportamentul caută tot mai mult să *atrage atenția* atunci când intenția de a *primi aprecierea* este zădărnicită, conducând oamenii spre a deveni Grenade, Șerpi sau Atoateștiutori închipuiți.

10 tipuri de comportamente dificile

Cele 10 tipuri de comportamente dificile identificate de Brinkman și Kirschner în urma unui studiu empiric de 10 ani vor fi prezentate în cele ce urmează. Tot aici se vor aminti o serie de reacții specifice, spontane pe care le avem în fața persoanelor cu comportamente dificile (este vorba de primele reacții declanșate de aceste comportamente, dar care, de regulă, nu sunt cele mai bune pentru a rezolva sau evita conflictele) și o serie de sugestii referitoare la managementul situațiilor conflictuale ivite din interacțiunea cu aceste persoane.

Tancul

Tancul este confruntativ, găsește mereu pe cineva vinovat, este furios, nerăbdător și agresiv. Îl definim prin temperamentul coleric și nestăpânire.

Răspunsuri nerecomandabile la asaltul Tancului:

Contraatacul. Tancul va escalada asaltul, construind o alianță împotriva dumneavoastră.

Defensiva. Inutil încercați să vă apărați, să explicați sau să vă justificați poziția. Tancul vrea rezultate, nu scuze. El nu este interesat să vă asculte explicațiile, ba chiar explicațiile îl antagonizează mai mult.

Supunerea umilă, din slăbiciune sau teamă. Teamă este un semnal sigur pentru Tanc că asaltul lui este justificat.

Sugestii pentru managementul conflictului cu persoanele de tip Tanc:



Exersați mental relația cu Tancul, în speță confruntarea, până când vă simțiți sigur pe dumneavoastră pentru o întâlnire adevărată.

Dobândiți-i respectul, arătându-i că sunteți puternic și capabil. Tancul nu atacă pe oamenii pe care îi respectă. Procedați ca mai jos:

Stați pe loc. Nu vă schimbați poziția, priviți-l în ochi pe Tanc în tăcere și concentrați-vă asupra respirației. Respirați încet și adânc. Ajută mult la liniștire. În timp ce dumneavoastră vă liniștiți, Tancul își consumă din impulsul inițial, realizând un tur de forță fără să fie stânjenit.

Întrerupeți atacul rostindu-i numele (prenumele, funcția, genul) iar și iar, până se oprește.

Repețați punctul principal. Tancul se va convinge că îl ascultați cu atenție și, totodată, îl determinați să nu mai repete ideea. „Înțeleg că nu este timp de conversații în birou, pentru că se pierde vremea!”

Formulați aserțiunea-Eu. Începeți cu: „Din punctul meu de vedere...”, „Eu văd...” iar apoi anunțați condiția: „...dar nu discut despre asta până nu vorbești cu mine civilizată”.

Când atacurile Tancului sunt corecte iar dumneavoastră greșiți:

Admiteți greșeala dumneavoastră.

Precizați succint ce ați învățat din experiența aceea.

Afirmați că veți proceda altfel în viitor pentru evitarea situației.

Perfidul

Perfidul folosește atacul ascuns: comentarii răutăcioase - făcând remarcă nerelevante care derutează oamenii și îi face să pară stupizi -, umor sarcastic, ton mușcător și clasică rotire a ochilor.

Motivații ale comportamentului Perfidului:

Unii atacă atunci când îi deranjează turnura evenimentelor și îi socotesc responsabili pe anumiți indivizi.

Alții atacă pe cei care interferează cu propriile planuri

Alții atacă doar pentru bravadă, pentru a fi în atenția celorlalți. Când vor să distreze oamenii pentru a ajunge în centrul atenției, pot tachina prieteni buni - fără răutate intenționată - fără a sesiza că acest gen nu este agreat.

Răspunsul nerecomandabil la atacul Perfidului este exprimarea neplăcerii, pentru că îl stimulează.

Sugestii pentru managementul conflictului cu persoanele de tip Perfid: Strategia generală este aceea de a-l scoate din ascunzătoare și a-l face să se simtă stânjenit. Se poate proceda (și) în următoarele moduri:

Indiferența



Curiozitatea amuzată

Dacă Perfidul este inofensiv priviți remarca drept un semn de afecțiune

Grenada

După o perioadă de calm, care poate fi scurtă sau mai îndelungată, Grenada explodează nedirecționat, zgomotos și nebunesc, cu privire la lucruri care nu au nici o legătură cu contextul prezent.

Răspunsuri nerecomandate la atacul individului de tip Grenadă:

- răspunsul exploziv;
- părăsirea discretă a terenului;
- aversiunea de la distanță.

Sugestii pentru managementul conflictului cu indivizii de tip Grenadă.

Scopul dvs. este controlul asupra situației. Procedați ca mai jos :

Captați-i atenția rostindu-i numele (sau, dacă nu i-l cunoașteți, rostindu-i genul - domnule/doamnă) în timpul crizei de nervi, dar cu atenție pentru a nu părea agresivi, ci prietenoși.

Adresați-vă emoțiilor. Ascultați cu atenție și folosiți ecoul, pentru a-1 asigura de interesul dvs. Dacă Grenada vă este foarte apropiată, îi veți da asigurări insistente de dragoste și grijă; veți fi uimit cât de repede se calmează: „Te iubesc, mă doare pentru tine, vreau să te simți bine. Liniștește-te. Este ceva care te supără aici și vom avea grijă să nu mai suferi”.

Luați o pauză de 10 minute, câteva ore, zile sau o săptămână: „Joe, hai să facem o pauză. Apoi ne întâlnim și rezolvăm totul”.

Pregătiți relația de durată, evitând ca motivul exploziei să reapară. Pentru aceasta trebuie să fiți foarte apropiați și să găsiți momentul cel mai indicat pentru a-l întreba direct despre ceea ce l-a revoltat așa de tare „ultima dată”. Dacă aveți tăria să-l ascultați activ și să-i oferiți sprijin pentru câteva minute, cu timpul îi veți reduce frecvența și intensitatea comportamentului negativ sau veți fi singurul față de care nu va mai avea explozii de furie.



Atotștiutorul

Rareori în dubii, atoateștiutorul (rigidul) are o toleranță scăzută pentru corectări și discuții în contradictoriu. Dacă ceva merge rău, oricum, el va vorbi cu aceeași autoritate despre cine-i vinovat - adică dvs.!

Atoateștiutorii sunt, de regulă, oameni foarte competenți, extrem de asertivi și care nu admit replica. Intenția lor este ca sarcinile să fie realizate în modul dorit de ei. Pot exercita un control foarte strâns, cu o slabă toleranță la corectări și contradicții. Ideile noi sau abordările alternative sunt percepute ca o provocare la adresa autorității și cunoștințelor Atoateștiutorului, indiferent de valoarea ideii sau abordării. Când le sunt atacate deciziile și opiniile, ei se ridică împotriva atacului. Când le sunt puse la îndoială deciziile și opiniile, ei se interesează de motivele persoanei respective. Atoateștiutorul crede că a greși înseamnă a suferi o umilință. El crede că destinul și datoria lui sunt de a domina, manipula și controla.

Răspunsuri nerecomandabile față de Atoateștiutor :

Încercarea de a demonstra că și dvs. sunteți Atoateștiutor.

Trăirea de resentimente față de el.

Sugestii pentru managementul conflictului cu persoanele de tip Atoateștiutor :

Identificați-vă cu un cunoscut plin de răbdare, flexibilitate și inteligență și imaginați-vă cum s-ar fi descurcat el cu un Atoateștiutor.

Pregătiți-vă bine ceea ce aveți de spus, ca să nu găsească Atoateștiutorul nici o eroare pe baza căreia să vă discrediteze ideea. Exprimați-vă succint și clar.

Arătați respect față de ceea ce spune. Rețineți că față de Atoateștiutor va trebui să realizați cele mai multe ecouri, comparativ cu celelalte persoane dificile. El trebuie să simtă că ați auzit și înțeles „strălucirea” ideii lui. Dar nu este suficient să reflectați ceea ce spune el. Trebuie să arătați respect și sinceritate.

Sprijiniți-vă pe ideile lui. Evocați-le, admiteți-le, apoi prezentați-le pe ale dvs., dar arătați cum ideile dvs. țin cont de ale lui.

Prezentați-vă ideile ipotetic și indirect mai degrabă decât hotărât și provocator: „Poate”, „Mă întreb dacă...”, „Ce credeți...”.

Folosiți pluralul (noi), în loc de eu și tu/dvs.: „Ce credeți că s-ar întâmpla dacă noi...?”, „Ce ar putea rezulta dacă noi...?”. Aceasta ajută la a-i aminti subtil că dvs. nu îi



sunteți dușman, iar el nu se află sub atac. De asemenea, Atoateștiutorul capătă o oarecare paternitate asupra ideii.

Folosiți întrebări în loc de afirmații. Un Atoateștiutor dă răspunsuri.

Faceți din el un mentor. Recunoașteți-l ca expert și arătați-vă doritor să învățați de la el.

Atotștiutorul închipuit

Atoateștiutorul închipuit știe cât să afle despre un subiect astfel încât să facă față unei conversații. Dar exagerează frecvent, pentru a atrage atenția. El crede ceea ce spune, chiar dacă nu a verificat. Puternic centrat pe oameni, Atoateștiutorul închipuit face acestea pentru a dobândi aprecierea.

După un timp, cunoscuții nu-l mai ascultă. În disperare, Atoateștiutorul închipuit poate să-și intensifice eforturile de a atrage atenția, ceea ce duce la o mai mare izolare și dezaprobare, apoi la intensificarea eforturilor și comportamentului lui, în mod circular.

Răspunsul nerecomandabil față de Atoateștiutorul închipuit este contrazicerea sau atacul brutal, pentru că el reacționează prin contraatac și intensificarea persuasiunii, uneori reușind să convingă pe cineva din auditoriu, pe care și-l face aliat împotriva dvs. *Sugestii pentru managementul conflictului cu persoanele de tip Atoateștiutor închipuit.* Obiectivul principal este surprinderea și eliminarea ideilor proaste:

Acordați-i totuși un minimum de atenție când începe să facă sugestii ridicole și să ofere informații inutile: „Mulțumesc pentru dorința de a contribui la această discuție”. În felul acesta, i-ați oferit Atoateștiutorului închipuit exact ceea ce-și dorea: atenție.

Cereți un amănunt, cu un aer de inocent sau curios și rezistând tentației de a-l umili. Dacă el afirmă „Toată lumea...” întrebați-l „Cine anume?”.

Spuneți-i cum stau lucrurile în realitate, prin „limbajul-Eu” : „Eu am citit că...”, „Eu am văzut...”, după care puteți aduce dovezi irefutabile.

Ajutați-l să-și salveze imaginea de sine. În acest punct, Atoateștiutorul închipuit realizează că dvs. sunteți informat, iar el nu. Nu-l faceți să se simtă stânjenit. Dați-i o șansă de a ieși onorabil din situație; în felul acesta vi-l faceți aliat, în loc să-i alimentați defensivitatea: „Dar poate că tu încă nu ai citit articolul acela?”. Sau simulați că spusele lui v-au ajutat să vă amintiți anumite dovezi și arătați-vă recunoscător pentru aceasta: „Mulțumesc că ai adus asta în discuție. M-ai făcut să-mi amintesc de...”. Atoateștiutorul închipuit nu va nega ceea ce urmează după o astfel de introducere. Iar dacă o va face, dvs., continuați netulburat.



întrerupeți ciclul. O dată ce Atoateștiutorul închipuit a fost perceput ca prost și perturbator, el se va strădui mai intens, ceea ce va garanta o dată în plus discreditarea ideilor sale și a lui ca persoană. Puteți curma acest ciclu al escaladării prin *întăriri pozitive* pentru adevărurile oricât de mici rostite de el. Pe unii, această metodă îi învață cum să obțină recunoașterea în mod corect.

Serviabilul („Yes man”)

Serviabilul este centrat pe oameni, împinși de dorința de a fi pe plac, Serviabilii fac prea multe angajamente pe care nu reușesc să le îndeplinească. Nu se gândesc la consecințele nerespectării cuvântului. Întrucât sunt persoane drăguțe, speră că totul va fi bine. Când nu se întâmplă așa, suferă cumplit. Totuși, ei nu se simt responsabili pentru nerespectarea cuvântului, pentru că întotdeauna trebuie să fie cauze obiective, pe care nu le pot controla. De aceea, invocă scuze și explicații. Uneori, când sunteți cu adevărat supărat pe el, Serviabilul își menține aparența agreabilă, dar în interior dezvoltă lent o ostilitate mută. Serviabilii nu vor să ofenseze pe nimeni, nici măcar pe cei pe care sunt mândri, pentru că vor să trăiască în bună înțelegere. Chiar dacă obții scuze pentru nerespectarea promisiunii și angajamentul că nu se va mai repeta, nu ai nici o garanție că au vreo intenție de a face ceea ce spun.

Răspunsul nerecomandabil la comportamentul Serviabilului este blamarea și punerea în situație jenantă, pentru că nu face decât să perpetueze acest comportament; niciodată nu-l veți determina pe Serviabil să-și țină promisiunile făcându-l să se simtă prost pentru că nu le-a respectat.

Sugestii pentru managementul conflictului cu persoanele de tip Serviabil. Obiectivul dvs. este de a obține promisiuni pe care puteți conta.

Inițiați o discuție (sau mai multe) în care să puteți discuta dacă promisiunile care vor fi făcute vor fi și respectate. Discutați ca doi prieteni care tratează diferențele dintre ei cu grijă și respect. Încurajați-l să vorbească și faceți ascultare activă. La sfârșit, arătați-i că apreciați sinceritatea.

Ajutați-l să învețe să-și organizeze timpul și activitățile. De asemenea, scoateți la lumină toate lucrurile care îl împiedică pe un om să-și vadă de lucru și să termine o sarcină la timp.

Asigurați-vă că își va respecta promisiunea. La sfârșitul discuției, mulțumiți-i Serviabilului pentru că a discutat problema cu dvs. și întrebați: „Ce vei face data viitoare când vei avea o promisiune față de mine și îți vei da seama că nu vei putea să o duci până la capăt? După obținerea răspunsului, asigurați-vă de implicarea lui. Iată cinci moduri de a face aceasta:



Cereți-i cuvântul de onoare. Priviți-l în ochi și întrebați-l: „îmi dai cuvântul tău că vei face asta, indiferent ce s-ar întâmpla ? ”.

Cereți-i să rezume promisiunea. „Vreau să mă asigur că tu și cu mine înțelegem ce avem de făcut. Poți să-mi descrii ce și când vei face ?

Puneți-l să scrie planul de activitate (ce are de făcut) și păstrați o copie. Actul fizic al scrierii este foarte angajant.

Nehotărâtul

Pe Nehotărât îl obsedează partea negativă a oricărei decizii. El are numeroase motive pentru a nu cere ajutor, a nu dori să deranjeze pe nimeni, a nu fi cauza unei evoluții negative. Astfel, amină la infinit, sperând că ideea cea mai bună se va ivi de la sine.

Răspunsul nerecomandabil față de Nehotărât constă în iritare.

Sugestii pentru managementul conflictului cu persoanele de tip Nehotărât. Scopul dvs. este de a-l ajuta să învețe să gândească hotărât:

Nu-l grăbiți să ia o hotărâre, pentru a nu se simți presat să ia o decizie pe care ulterior și-o poate schimba sub influența altor factori sau persoane.

Analizați opțiunile și obstacolele implicate în decizia respectivă și fiecare om care ar putea fi afectat de ea.

Folosiți un sistem de adoptare a deciziei. Dacă nu aveți altul, analizați pe două coloane plusurile și minusurile.

Reasigurați că a luat o decizie bună și asigurați-vă că o va respecta. Apoi, țineți legătura cu Nehotărâtul până implementează decizia.

Întărirea relației. Promovați ideea unui viitor mai bun pentru amândoi, ca rezultat al onestității față de dvs.

Taciturnul

Taciturnul este pasiv și se poate centra pe sarcină sau pe persoane. Taciturnul centrat pe *îndeplinirea corectă a sarcinii* caută perfecțiunea și consideră că nu poate face nimic care să-i determine pe ceilalți să fie la fel de atenți ca și el. Frustrați, astfel de oameni se retrag în sine gândind: „Foarte bine! Faceți cum vreți, dar să nu veniți la mine dacă nu o să meargă! După care refuză să mai facă ceva. Atunci când le este amenințată nevoia de *armonie cu ceilalți*, persoanele timide, tăcute sau diplomate au tendința de a se retrage și a deveni și mai pasive pentru că, în definitiv, tăcerea este cel mai pasiv răspuns. Taciturnul este atent



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

sau politicos pentru a nu răni pe cineva prin ostilitatea lui, în schimb se descarcă prin acțiuni asupra obiectelor.

Răspunsul cel mai nerecomandabil față de Taciturn este nerăbdarea manifestată prin iritare și agresivitate verbală. Taciturnul încearcă să evite conflictul și dezacordul.

Sugestii pentru managementul conflictului cu persoanele de tip Taciturn. Obiectivul central este de a-l convinge să vorbească:

Luați-vă o marjă mare de timp pentru a obține informații de la taciturn.

Puneți întrebări deschise, la care nu se poate răspunde cu da sau nu. Prin limbajul nonverbal, arătați-i că așteptați un răspuns.

Glumiți pe seama tăcerii lui. Explicațiile absurde, exagerate oferite de voi ca motive ale tăcerii pot smulge un zâmbet chiar și de la cea mai intransigentă persoană Taciturn. Exagerați. Taciturnii vor începe să vă răspundă.

Ghiciți ce gândește. Tuturor ne displace să ne spună cineva că știe ce gândim, dar ne place atunci când ne ghicește gândurile. Dacă puteți nimeri sau intui motivul tăcerii, este posibil să determinați persoana să vorbească. Oricum, veți observa măcar o schimbare în postură sau expresia facială.

Prezentați viitorul, consecințele tăcerii sale, pentru a-l face să se deschidă:

„Foarte bine, nu vorbi. Imaginează-ți însă câte lucruri vor merge rău și cât timp vom irosi doar pentru că nu am beneficiat și de contribuția ta”.

„OK, nu trebuie să spui nimic, dar nu văd cum poate funcționa în viitor relația noastră dacă nu încerci să comunici”.

„OK, nu trebuie să spui nimic, dar cu siguranță nu ar mai avea nici un farmec să lucrăm împreună dacă ne-am retrage fiecare în lumea lui. Asta ar distruge fără îndoială spiritul de echipă și ar crea multe resentimente și neînțelegeri”.

Puteți să-i precizați câteva dintre efectele negative pe care le-ați putea determina prin reclamații, rapoarte adresate superiorilor etc.

Negativistul

Negativistul este persoana centrată pe rezolvarea sarcinii, cu dorința *îndeplinirii corecte a sarcinii* prin evitarea greșelilor. Perfecțiunea este standardul său și, atunci când greșelile și slăbiciunile celorlalți împiedică atingerea perfecțiunii, Negativistul se simte disperat. Negativistul găsește toate aspectele negative a tot ceea ce îl



înconjoară. Negativistul subminează motivația, înnăbușă evoluția și duce la crearea unei stări de depresie și lipsă de speranță pentru cei din jur.

Răspunsuri nerecomandabile față de Negativist:

- disprețul;
- nerăbdarea;
- identificarea vinovatului;
- efortul de a-l convinge că nu are dreptate.

Sugestii pentru managementul conflictului cu persoanele de tip Negativist. Obiectivul principal este trecerea la rezolvarea problemei. Primul pas este deci să *permiteți* acestor persoane să fie atât de negative pe cât își doresc:

Folosiți Negativistul ca pe un sistem de alarmă pentru potențialele probleme.

Lăsați-i șansa de a se pozitiva în atitudine, o porțiță de scăpare, prin afirmații de genul: „Să ne anunți dacă te răzgândești” sau „Când găsești o soluție, să-mi spui și mie”.

Folosiți negativismul lui pentru a obține un răspuns pozitiv. „Ai dreptate, e o situație fără speranță. Nici măcar tu nu ai putea să găsești o soluție.” Nu fiți surprinși dacă Negativistul o va lua în direcție opusă, încercând să vă demonstreze cum se poate rezolva.

Recunoașteți bunele lui intenții. Dacă sunteți dispus să atribuiți o intenție bună unui comportament negativ, Negativistul va ajunge să o interiorizeze. În plus, perfecționismul analitic poate fi util dacă reacționați ca și cum răspunsul negativ a fost dat intenționat, pentru a vă fi de ajutor. Apreciați Negativistul pentru standardele sale ridicate, pentru tăria de a-și susține părerile și pentru grija față de detalii.

Când situația are o rezolvare pozitivă, rezistați tentației de a spune: „Ți-am zis eu” și încercați să includeți Negativistul în sărbătorirea succesului. Această atitudine poate să-i schimbe persoanei negative modul de percepere a celorlalți, modificându-i atitudinea și comportamentul.

Jeluitorul/Plângărețul

Aceste persoane simt că lucrurile ar putea fi diferite față de cum sunt, dar nu au idee despre ce ar trebui să schimbe ca să realizeze acea diferență. Neajutate, trebuie să facă față situațiilor care nu le plac și atunci merg și se plâng celorlalți. Trei elemente contribuie la realizarea tonului de văicăreală: greutatea poverilor colective pe care le poartă pe umeri, care crește pe măsură ce întâlnesc și preiau din grijile celorlalți;



efortul făcut să vorbească despre tot ce le deranjează, știind că oricum nu pot schimba situația; sentimentul inutilității, conștientizând că nici ceilalți nu le vor putea ajuta.

Există trei tipuri de plângeri cu care ne întâlnim în mod frecvent: plângeri care ajută la rezolvarea unor situații, plângeri terapeutice și plângeri enervante. Persoanele care le emit pe cele din prima categorie încearcă de obicei să atragă atenția asupra unor probleme care trebuie soluționate, oferind și alternative pe lângă nemulțumirea exprimată. Al doilea tip de plângeri poate avea efecte terapeutice, de descărcare a frustrărilor și resentimentelor care se adună în timp. Al treilea gen de plângeri are însă prea puțin de-a face cu reducerea stresului, reprezentând un mod de a fi. Astfel, Jeluitorul nu caută niciodată soluții și nu dorește schimbarea situației.

Răspunsuri nerecomandabile în relația cu Jeluitorul:

Nu fiți de acord cu Jeluitorul, pentru că îl încurajați să se plângă.

Nu îl contraziceți, pentru că începe să vă povestească din nou despre necazurile lui.

Nu încercați să rezolvați problemele în locul lui.

Nu îl întrebați niciodată de ce vi se plânge tocmai dvs. despre problemele lui. Se va simți invitat să-și ia văicăreala de la început.

Sugestii pentru managementul conflictului cu persoanele de tip Jeluitor. Pentru a relaționa mai ușor cu acest tip de persoane este indicat să aveți răbdare, înțelegere și încredere că vor reuși după un timp să se concentreze asupra soluțiilor.

Dacă este necesar să relaționați cu un Jeluitor, atunci trebuie să încercați să faceți echipă pentru rezolvarea problemelor (iar dacă nici această atitudine nu dă roade, este mai bine să-l determinați să vă lase în pace):

Identificați ideile principale exprimate prin plângerile sale: persoana în cauză se simte ascultată, percepând actul de ascultare ca pe un semn al disponibilității de preluare a unei părți din povara sa; vă va fi de ajutor în a vă face o imagine de ansamblu și a clarifica lucrurile; în plus, vă ferește de pericolul de a asculta o plângere de mai multe ori, pentru că o veți identifica cu ușurință.

Întrepeți și cereți clarificări.

Direționați discuția spre găsirea de soluții. Plângerile acestei persoane sunt, de obicei, generale, vagi („Nimic nu este în regulă. Și chiar dacă ar fi fost, nimănui nu-i pasă”), întrebați ce anume își dorește și insistați dacă răspunde „Nu știu” - „Ghicește, inventează ceva, dacă ai ști, ce anume ar fi ?”

Stabiliți ceva concret pentru rezolvarea problemei lui. Când cineva se simte neputincios, este bine să i se dea ceva la care să se gândească și pe care să-l aștepte.



Puneți capăt discuției dacă Jeluitarul revine cu aceleași acuze și pare că nu se va mai opri. Deși el continuă să vorbească, vă ridicăți în picioare, vă îndreptați spre ușă spunându-i: „Din moment ce nu putem găsi o soluție nemulțumirilor tale, discutarea lor nu este de folos nici unuia dintre noi. Dacă găsești cumva vreo rezolvare sau îți schimbi opinia asupra celor discutate, te rog să mă anunți! ". Nu le permiteți să vă atragă în reluarea ciclului prin argumente de genul: „Dar..." sau „Nu înțelegi...", ci încheiați conversația repetându-vă poziția: „Așa cum ți-am spus, dacă te răzgândești și găsești vreo soluție, te rog să-mi spui și mie! ".



UNIUNEA EUROPEANĂ



5. Categoriile de persoane discriminate cu preponderență și sănătatea emoțională: rromi, dizabilități și *bullying*

Cele mai întâlnite tipuri de discriminare sunt: rasismul, sexismul și aspectul fizic. Discriminarea este întâlnită cel mai des în rândul copiilor sau adolescenților, ceea ce agravează situația actuală, deoarece aceasta este perioada în care tinerii se dezvoltă pe plan personal și social, iar sănătatea psihică și starea emoțională sunt extrem de vulnerabile. Toate aceste influențe negative îndeamnă tinerii abuzați să recurgă și să adopte noi comportamente negative: să fumeze, să consume alcool pentru o stare de euforie și eliberare, consumul de substanțe interzise -pentru același scop ca cel anterior-, să se izoleze de viața socială, unii ajung la anxietate, depresie, suicid; toate acestea din cauza faptului că nu primesc validarea și aprecierea necesare dezvoltării corecte- din contră, sunt asaltați de păreri negative, vorbe urâte și comportamente agresive.

Sănătatea/starea psiho-emoțională nu este importantă doar în rândul tinerilor, este un aspect general valabil la toate persoanele, indiferent de vârstă, însă specialiștii sunt de părere că tinerii sunt mai vulnerabili, iar cei mai înaintați în vârstă știu cum să se protejeze.

Rromii

Romii constituie astăzi una dintre cele mai vulnerabile comunități din Europa și cea mai marginalizată, săracă și persecutată, fiind o țintă frecventă a discriminării și prejudecății populațiilor majoritare.

Antițigănistul¹ reprezintă ostilitatea, prejudecata sau rasismul direcționate către romi. S-au identificat cel puțin trei forme de prejudecată și rasism împotriva romilor:

- antițigănist individual/personal - când cineva manifestă atitudini rasiste față de romi;
- antițigănist instituționalizat - când o instituție se angajează în comentarii rasiste sau acționează cu intenția de a face rău romilor;
- antițigănist instituționalizat personal - când un individ care se bucură de un anumit nivel de putere și poziție într-o instituție își manifestă propriile sentimente rasiste ca venind din partea instituției pe care o reprezintă.

¹ Sursa: <https://ro.wikipedia.org/wiki/Anti%C8%9Bbig%C4%83nism>



Ca și în cazul altor grupuri sociale, discriminarea socială sistematică a romilor le afectează acestora accesul la educație, locuință, îngrijire medicală și oportunități de angajare adecvate, creând astfel un cerc vicios al excluderii și eșecului. Se estimează că 80% din incidentele legate de antițigănistă nu sunt raportate.

Persoanele cu dizabilități

Discriminarea pe motiv de dizabilitate este un tratament diferențiat aplicat de indivizi și grupuri de indivizi, care nu se bazează pe un merit individual, ci pe presupuneri și stereotipuri sistemice, structurale sau de atitudine ce privește un handicap fizic sau mental.

Discriminarea prin asociere. Această formă, chiar dacă nu afectează în mod direct persoanele marcate de un criteriu protejat, produce totuși un tratament negativ față de o persoană pe care o asociază acestei categorii. Discriminarea prin asociere urmează a fi considerată situația în care o persoană este tratată ca având o dizabilitate, pe când în realitate acesta lipsește [7, p. 436].

Hărțuirea, ca formă de manifestare a discriminării, este orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege, toate acestea având un impact emoțional extrem de puternic asupra individului. Definiția oferită de legislația națională o considerăm mult mai relevantă și optimă, deoarece nu se limitează doar la actele de hărțuire sexuală, așa cum sunt prevăzute de directivele europene, ci prevede situația unui comportament nedorit legat de sexul unei persoane, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau jignitor mediului [9, p. 527].

Instigare la discriminare, conform art. 2 din Legea 121, reprezintă orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor stipulate de prezenta lege. Același înțeles rezultă și din art. 7 al Directivei Consiliului 43/2000/EC, care obligă statele semnatare să protejeze indivizii de la orice formă de tratament advers ca urmare a reclamării unei fapte de discriminare.

Victimizarea, conform Legii 121, presupune orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei 37 NOIEMBRIE 2015 acțiuni în instanța de judecată, în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană.



Bullying

Discriminarea în rândul colegilor - fenomenul de *bullying* - a luat amploare și în școlile românești.

Există mai multe tipuri de *bullying*

- fizic - presupune loviri și e mai frecvent în rândul băieților
- verbal - presupune folosirea cuvintelor pentru a insulta, a înjura, a adresa porecle, a amenința și poate avea unul dintre cele mai devastatoare efecte
- relațional - implică bârfa, convingerea colegilor să se excludă social alți colegi și e mai frecvent în rândul fetelor

Toate aceste tipuri diferite de *bullying* conduc la o intimidare intensă a victimei și produc un climat de frică, nesiguranță și umilire. E precum un stresor social sau un eveniment negativ de viață care poate activa vulnerabilitățile biologice ale copiilor - adică acei copii cu un temperament sensibil, care reacționează emoțional mai intens la schimbările din mediu și sunt mai dificil de "alinat".

Agresorii adesea învață din familie că agresivitatea e o cale de rezolvare a problemelor, o soluție la care se poate recurge. Părinții pot folosi bătăile ca mijloc de disciplinare sau pot exista în abuzuri fizice la care copiii asistă. Sau copilul este ignorat o perioadă lungă de timp pentru o greșeală făcută, părinții aplicând "tratamentul tăcerii", prin care rup relația de afecțiune cu copilul și îl acceptă condiționat.

Victimele *bullying*-ului, pe de altă parte, sunt adesea pasive, temătoare, nu-și exprimă punctul de vedere, drept urmare o "pradă" ușoară pentru agresori, care intuiesc că nu au resursele necesare să facă față tachinărilor. Cei supuși *bullying*-ului au de cele mai multe ori o stimă de sine scăzută, se văd ca pe un eșec - proști, urâți, neimportanți, au abilități de comunicare mai slab dezvoltate, sunt mai anxioși, nesiguri, precauți, tăcuți. Părinții lor au tendința de a fi excesiv de protectivi cu ei și nu îi învață metode de rezolvare a conflictelor.

Mai există o categorie de copii care sunt concomitent **victime și agresori** - sunt cei care provoacă, instigă la conflicte și nu sunt acceptați social. Tind să fie hiperactivi, irascibili, să aibă comportamente anxioase și agresive.

Factorii familiali care pot conduce la apariția *bullying*-ului sunt: supravegherea redusă a părinților, conflicte repetate între părinți, lipsa sprijinului emoțional din partea părinților și neglijarea copilului, comunicare defectuoasă și agresivă în familie, abuz (fizic, emoțional sau sexual). Victimele abuzurilor simt o mare vină la nivel emoțional, rușinea fiind un alt sentiment negativ pe care aceștia îl manifestă. Studiile arată că stresul în primii ani de viață se asociază cu efecte nocive, persistente asupra sistemului nervos și hormonal al copilului, fapt care poate conduce la deteriorarea dezvoltarea arhitecturii creierului iar pe termen lung la apariția a nenumărate probleme în sfera



învățării, comportamentului, sănătății fizice și mentale. „În momentul în care copiii nu se simt bine la școală, au probleme în relaționarea cu colegii sau cu cadrele didactice, este clar că și performanțele lor școlare scad. În plus, se ajunge la situații de abandon școlar, și acest lucru îl vedem zi de zi. După pandemie, și starea emoțională a copiilor a fost grav afectată, la fel și rata abandonului școlar, deoarece școala nu și-a dezvoltat acele mecanisme prin care să prioritizeze sănătatea emoțională a copiilor”, spune Cristina Adam, de la asociația Salvați Copiii.



6. Prevenirea și combaterea discriminării

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, sub control parlamentar și garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte.

Ce poți face dacă ești discriminat: Dacă ai fost victima unui act de discriminare sau dacă știi că cineva a fost discriminat, poți depune o petiție la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD): <https://www.cncd.ro/depune-o-petiție/>

Poți depune petiția **în termen de un an** de la data săvârșirii faptei de discriminare sau de la data la care ai luat cunoștință de ea. Important este să trimiți petiția cât mai repede de la momentul săvârșirii faptei sau de când ai luat act de ea, deoarece, cu trecerea timpului, probele și mărturiile se pierd.

CNCD va înregistra petiția și apoi o înaintează spre soluționare Colegiului Director. Termenul de soluționare a petiției este de 90 de zile. Acest termen este unul de recomandare și poate fi depășit în anumite condiții.

Colegiul director va cerceta existența faptei de discriminare și va cita obligatoriu părțile implicate. Pentru luarea unei decizii corecte, CNCD va face investigații suplimentare și poate chema părțile (pe tine și pe persoana pe care o acuzi de discriminare) la sediul său pentru audieri.

Soluția (Hotărârea Colegiului director) îți va fi comunicată în scris, la adresa de corespondență pe care ai pus-o la dispoziție.

Educația fără discriminare trebuie să fie un efort comun: al școlii, al familiei, al comunității locale. Sunt familii care nu știu sau nu pot accepta că au un copil homosexual, familii care nu pot accepta că vecinul este de o altă religie și îl judecă, sau că este de o altă etnie și îl condamnă. Acest tip de educație începe de timpuriu, în familie și durează toată viața. Este un efort comun de a forma un sistem de valori sănătos, în care respectarea și promovarea drepturilor omului să devină un resort intern. E nevoie de o permanentă cunoaștere, autocunoaștere, intercunoaștere pentru a ajunge la formarea unei atitudini deschise față de diversitate. Dar în primul rând trebuie să conștientizezi toate acestea și să îți dorești.

Educația este o soluție pentru prevenirea discriminării?

Dacă prevenim discriminarea din primii ani de viață, vom ajunge să o combatem?



Anexa I - Legislația privind nediscriminarea și egalitatea de șanse

Regulamentul (UE) nr. 1303/2013 de stabilire a unor dispoziții comune privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european, Fondul de coeziune, Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală și Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime, precum și de stabilire a unor dispoziții generale privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european, Fondul de coeziune și Fondul european pentru pescuit și afaceri maritime și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1083/2006 al Consiliului

Regulamentul (UE) nr. 1299/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 privind dispoziții specifice pentru sprijinul din partea Fondului european de dezvoltare regională pentru obiectivul de cooperare teritorială europeană

Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială din 21.12.1965

Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW) -

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

Protocolul opțional la Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei din 06.10.1999

Legea nr. 53/2003 - Codul muncii

Ordonanța de urgență nr. 34/2006 privind atribuirea contractelor de achiziție publică, a contractelor de concesiune de lucrări publice și a contractelor de concesiune de servicii

Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, în vigoare de la 03.01.2008, Mof I nr. 1 din 03.01.2008

Carta Socială Europeană revizuită din 03.05.1996

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

Hotărârea nr. 285/2004 privind aplicarea Planului național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați



Regulamentul de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați din 08.09.2005

Ordonanța de urgență nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii

HG 237-2010 Strategia națională pentru egalitatea de șanse 2010-2012

Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES) din 27.11.2013

Hotărârea nr. 250/2014 privind organizarea și funcționarea Departamentului pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați

Ordinul nr. 189/2013 pentru aprobarea reglementării tehnice -Normativ privind adaptarea clădirilor civile și spațiului urban la nevoile individuale ale persoanelor cu handicap, indicativ NP 051-2012 - Revizuire NP 051/2000



Bibliografie

Grupul la nivel înalt pentru nediscriminare, egalitate și diversitate, Comisia Europeană, 2018

Egalitatea de gen și nediscriminarea în cadrul Programului de Cooperare Interreg V-A România-Ungaria 2014- 2020

Suport de curs: Personalitatea partenerului și managementul specific al conflictului, Fâtan Eduard

Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității de șanse, nr. 121 din 25.05.2012, publicată la 29.05.2012 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 103, intrată în vigoare la 01.01.2013

Craig Calhoun, Donald Light, Suzanne Keller. Sociology. United States of America. MC Graw/Hill, Inc. 1994, p. 651.

Lewis A. Coser, Steven L. Nock, Patricia A. Steffan, Buford Rhea. Introduction to Sociology, second edition. United States of America, Florida, Orlando: HBJ, 1987, p. 662.

Resurse online:

Educație pentru sănătate-

<https://www.salvaticopiii.ro/sci-ro/files/bc/bc3d69e5-b92b-4e95-819c-8a4dc120d8de.pdf>

Declarația Principiilor Egalității -

<https://www.equalrightstrust.org/sites/default/files/ertdocs/Declaration%20of%20Principles%20on%20Equality%20%28Romanian%29.pdf>

Stereotip-

<https://ro.wikipedia.org/wiki/Stereotip>

Antițigănistul-

<https://ro.wikipedia.org/wiki/Anti%C8%9Bbig%C4%83nism>