



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



Numele proiectului: DreptCompAct - COMPetențe ACTuale pentru studenți la DREPT | Cod proiect: 312957

Programul Educație și Ocupare 2021-2027 | Cod apel: PEO/71/PEO\_P7/OP4/ESO4.5/PEO\_A49

Consiliere profesională / orientare in carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

# DISCRIMINAREA RASIALĂ ȘI ETNICĂ

## PARTEA II



## Consiliere profesională / orientare in carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

### 1. Care sunt formele discriminării?

#### a) *Rasismul*

Oamenii au tendința să împartă tot ce îi înconjoară în categorii, indiferent că este vorba despre obiecte sau despre persoane. În funcție de câteva atribute care îi diferențiază, precum aspectul fizic (culoarea pielii, aspectul feței), cultura, zona geografică din care provin, religia, limba sau naționalitatea, oamenii au fost împărțiți din cele mai vechi timpuri în grupuri distincte sau rase.

După cum vedem, această împărțire este făcută mai ales pe baza unor atribute care nu au de-a face cu personalitatea sau cu inteligența individului. Cu toate acestea, există oameni care consideră că trăsăturile pe care le au în comun membrii aceleiași rase pot face grupul mai bun sau mai rău decât alte grupuri. Rasismul se referă la opinii, practici și acțiuni derivate din credința că oamenii pot fi împărțiți în grupuri biologice distincte (rase) și că membrii aceleiași rase au în comun o serie de atribute care pot face grupul, per ansamblu, mai mult sau mai puțin dezirabil, inferior sau superior.



## Consiliere profesională / orientare in carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

Definiția rasismului a stârnit o serie de controverse, din mai multe motive. Unele definiții caracterizează drept rasistă orice afirmație bazată pe prezumția că actele comportamentale ale unui individ sunt influențate de grupul rasial din care acesta face parte, chiar dacă afirmația respectivă nu are o conotație negativă sau peiorativă. Deoarece nu există un consens cu privire la ceea ce înseamnă „rasă”, unele definiții ale rasismului includ și credințe, și comportamente discriminatorii bazate pe stereotipurile culturale, naționale, etnice sau religioase.

De exemplu, Convenția internațională pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială pune semnul de egalitate între discriminarea rasială și discriminarea etnică. În prezenta Convenție, expresia „discriminare rasială” are în vedere 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.



## Consiliere profesională / orientare in carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

În funcție de nivelul la care se manifestă, putem vorbi despre *rasism individual, instituțional sau cultural*.

*Rasismul individual* se referă la asumarea și exprimarea atitudinilor, valorilor și credințelor personale despre superioritatea propriei rase, etnii sau culturi. *Rasismul instituțional* se referă la discriminarea rasială făcută în cadrul guvernelor, corporațiilor, organizațiilor religioase, instituțiilor de învățământ sau a altor organizații care au puterea de a influența viața unui număr mare de oameni, prin adoptarea de practici și legi care cauzează sistematic inegalități rasiale în societate, organizații sau instituții.

*Rasismul cultural* cuprinde tradițiile, obiceiurile, valorile și normele de comportament social ce promovează propria cultură ca normă și standard în societate.

În funcție de forma de manifestare, putem vorbi despre **rasism vizibil** (ușor detectabil, presupune acțiuni discriminatorii evidente) și despre **rasism ascuns** (mai subtil, mai frecvent și mai ușor de negat decât rasismul vizibil).



## Consiliere profesională / orientare în carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

În România, unul dintre grupurile cele mai afectate de discriminare rasială (inclusiv în mediul școlar), îl reprezintă populația de etnie rromă. Motivele pentru care rromii reprezintă un grup vulnerabil sunt numeroase. Statisticile tind să confirme aceasta viziune:

- unul din cinci copii rromi nu merge la școală, motivul cel mai des invocat fiind lipsa resurselor financiare;
- 25% dintre adulții rromi de peste 16 ani declară că nu știu să scrie și nici să citească, rata analfabetismului în rândul femeilor fiind mai mare decât în rândul bărbaților;
- 23% dintre rromi nu au absolvit nicio școală, 26% au terminat primele patru clase și 34% doar gimnaziul; numai 16% au absolvit învățământul liceal, iar 1% au studii superioare.



## Consiliere profesională / orientare în carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

### **b) Sexismul**

Sexismul este o atitudine sau prejudecată privind superioritatea unui reprezentant al unui sex asupra altui sex. Atunci când această prejudecată este transpusă în comportament, se poate vorbi despre discriminare sexuală.

La fel ca în cazul celorlalte tipuri de discriminare, sexismul se sprijină pe stereotipuri și prejudecăți, mai mult sau mai puțin conștientizate. Aceste stereotipuri sunt exprimate sub forma etichetelor de gen, spre exemplu:

- bărbații ar fi caracterizați de: ambiție, încredere în sine, capacitate de efort fizic și intelectual, interes pentru afirmare în sfera publică, demnitate, inteligență, independență, curaj, agresivitate;
- femeile ar fi caracterizate de: drăgălășenie, lipsă de control asupra emoțiilor, caracter intuitiv, lipsa de rezistență la situații de criză, nepricepere în afaceri, talent în privința comunicării verbale, înclinație de a se sacrifica pentru binele altora, al societății și al familiei, interes pentru viața privată.

Stereotipurile de gen nu reprezintă o problemă până în momentul în care ajung să influențeze deciziile importante pe care le luăm în cursul vieții sau reprezintă o constrângere în formarea personalității noastre.



## Consiliere profesională / orientare in carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

Stereotipurile de gen sunt cele care taxează o fată care joacă fotbal și se cațără în copaci ca fiind „băiețoasă” sau un băiat care plânge sau este pasionat de balet ca fiind „fătălău”. Tot ele sunt de vină atunci când o fată este descurajată să-și aleagă o meserie tehnică, pentru că aceasta este o meserie pentru băieți. Sau când un bărbat este blamat pentru că vrea să fie artist, când în schimb ar trebui să urmeze o carieră mai „serioasă”, care să-i permită să-și întrețină ulterior familia.

Stereotipurile de gen sunt cele din cauza cărora o femeie este mai prost plătită decât un bărbat, deși efectuează aceeași muncă sau nu este promovată într-o funcție de conducere, pentru că se consideră că n-ar fi la fel de capabilă ca un bărbat să facă față cerințelor postului.



## Consiliere profesională / orientare în carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

Discriminarea de gen sau sexismul este din păcate o realitate a vremurilor noastre și este definit ca favorizarea unui anumit gen în detrimentul altuia.

Aproape peste tot în lume, se pare că genul feminin este nedreptățit. Aspect ce reiese din următoarele exemple de sexism:

- în multe țări, venirea pe lume a unui băiat este întâmpinată cu bucurie, în timp ce nașterea unei fete este dezamăgire. În India, atunci când o fetiță vine pe lume, se spune că s-a născut o servitoare a căminului;
- uneori, nașterea unei fete este considerată chiar o povară, deoarece înseamnă că familia va trebui să agonisească pentru a strânge zestrea necesară măritişului. Zestrea este considerată o compensație acordată soțului pentru că își asumă povara întreținerii unei femei, iar dacă aceasta este prea mică, socrii femeii o pot trata cu cruzime;
- accesul la educație este în multe locuri din lume mai dificil pentru fete decât pentru băieți. Se estimează că în fiecare an sunt cu nouă milioane mai multe abandonuri școlare în rândul fetelor decât în rândul băieților, deoarece acestea sunt măritate sau obligate să muncească uneori chiar înainte de vârsta de zece ani.



## Consiliere profesională / orientare în carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

Raportul Comisiei Europene pentru drepturile omului și egalitatea de gen al Parlamentului European către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, prezentat la Bruxelles, în 23.01.2008, afirmă că *stereotipurile reprezintă bariere în calea realizării alegerilor individuale atât pentru bărbați, cât și pentru femei. Acestea contribuie la menținerea inegalităților, influențând deciziile în materie de educație, formare sau încadrare în muncă, de participare la sarcinile domestice și familiale și de reprezentare în posturile de decizie. Stereotipurile pot, de asemenea, să afecteze modul în care este valorizată munca unei persoane. Eliminarea acestora reprezintă una dintre prioritățile Foii de parcurs și ale Cadrului de acțiune al partenerilor sociali europeni pentru egalitatea de șanse.*

Același document atrage atenția asupra faptului că lupta împotriva stereotipurilor legate de gen trebuie să înceapă de la o vârstă fragedă, prin promovarea de modele de comportament care să valorizeze alegerile individuale în materie de educație și prin sprijinirea egalității de șanse, inclusiv cu privire la repartizarea sarcinilor domestice și familiale și a accesului în diverse medii profesionale.



## Consiliere profesională / orientare in carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

Problema sexismului în mediul școlar a făcut obiectul mai multor studii, referitoare atât la stereotipurile de gen vehiculate de manualele școlare, cât și legate de tratamentul diferențial pe care elevii îl primesc de la cadrele didactice, în funcție de genul căruia îi aparțin.

Deși în ultima vreme se acordă mai multă atenție acestui subiect decât în trecut, manualele școlare conțin încă multe texte care înfățișează femeile ca ființe dedicate în întregime vieții casnice, prezentate în roluri de familie (mamă, bunică, soră), în vreme ce personajele masculine sunt prezentate ca fiind active, având meserii interesante și bine văzute în sfera publică. Aceste modele sunt interiorizate de elevi, ceea ce constituie un factor important în modelarea comportamentului și a așteptărilor legate de viața socială și profesională. Astfel de stereotipuri sunt uneori transmise și de cadrele didactice.



## Consiliere profesională / orientare în carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

Un studiu efectuat în anul 2000 arată că profesorii consideră unele meserii ca fiind mai potrivite pentru fete (coafeză, cosmeticiană, asistentă medicală, asistentă socială, stewardesă, secretară, bibliotecară, traducătoare, fotomodel, psiholog), iar altele ca fiind mai indicate pentru băieți (broker, finanțist, informatician, politician, arhitect, mecanic, pilot, sportiv, cascador, ofițer). Conform acestor prescripții, fetele ar avea aspirații mai limitate pe piața forței de muncă, în comparație cu băieții, care pot să aspire la slujbe mai bine plătite și care să le ofere prestigiu social. De asemenea, mai multe studii efectuate în diferite țări din Europa au demonstrat că există diferențe între modurile în care cadrele didactice interacționează cu fetele și băieții, având tendința de a încuraja pasivitatea și conformitatea în rândurile elevilor, dar de a valoriza caracterul independent și individualist al băieților.

Opiniile elevilor cu privire la mesajele de gen transmise de profesori arată că trăsăturile de gen promovate în spațiul școlar sunt perechi antitetice: *fetelor le sunt asociate attribute precum cumiștenia, conștiinciozitatea, slăbiciunea și timiditatea, în vreme ce băieților le sunt asociate attribute opuse: obrăznicia, delăsarea, puterea și agresivitatea.*

Așteptările diferite ale cadrelor didactice pot să influențeze chiar rezultatele școlare ale elevilor. Spre exemplu, o serie de studii au demonstrat că relativul avantaj al băieților la discipline din sfera științelor exacte nu pornește de la diferențe reale între cele două genuri, ci reproduce diferențe de gen construite social. La fel, faptul că fetele obțin rezultate mai bune în mod constant este tot o consecință a așteptărilor profesorilor (conform cărora fetele sunt mai conștiincioase, de exemplu).



## Consiliere profesională / orientare în carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

Diferențele de gen reies și din organizarea activităților în mediul școlar (ex.: separarea fetelor și băieților pe grupe pentru diferite activități la clasă, sau pe echipe pentru activitățile sportive) sau din procedurile organizaționale precum uniforma obligatorie (pantaloni pentru băieți, fuste pentru fete).

Pentru combaterea stereotipurilor de gen în mediul educațional pot fi luate o serie de măsuri precum:

- conștientizarea de către cadrele didactice a stereotipurilor de gen pe care le-au interiorizat și analiza critică a acestora;
- prezentarea în proporție egală a modelelor feminine și masculine pentru fiecare categorie profesională (ex.: sportive, politicieni etc.);
- evitarea activităților realizate cu separarea băieților de fete și încurajarea celor care stimulează cooperarea între băieți și fete;
- evitarea generalizărilor sau formulării de așteptări în acord cu stereotipurile de gen (ex.: „tu ești fată, trebuie să fii ordonată”, „tu ești băiat, nu trebuie să plângi”).



## Consiliere profesională / orientare în carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

### ***c) Discriminarea persoanelor cu dizabilități***

Dizabilitatea se referă la una sau mai multe deficiențe fizice, psihice, mintale sau senzoriale care, în lipsa unui mediu accesibilizat, pot împiedica parțial sau total șansele unei persoane de a duce un trai independent.

Dizabilitatea are așadar două componente: una dată de afecțiunea medicală în sine, iar cealaltă dată de capacitatea mediului social de a răspunde nevoilor specifice ale persoanelor cu dizabilități.

Principalele tipuri de dizabilități sunt următoarele:

- fizice – deficiențe care limitează mobilitatea persoanei;
- vizuale – deficiențe care afectează vederea parțial sau total (orbire);
- auditive – deficiențe care afectează auzul parțial sau total (surzire);
- surdocecitate – deficiență de văz combinată cu deficiență de auz;
- mintale – deficiențe de intelect, tulburări de învățare, întâzieri în dezvoltare etc;
- psihice – tulburări de sănătate mintală sau așa-numitele boli psihice;
- HIV/SIDA – persoane infectate cu virusul HIV;
- asociat – deficiențe diferite care se manifestă la aceeași persoană (ex.: dizabilități fizice și vizuale);
- boli rare – boli care afectează un număr mic de persoane (mai puțin de 1 din 2000) și care, din cauza rarității lor, nu sunt foarte bine cunoscute.



## Consiliere profesională / orientare în carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

Conform Organizației Națiunilor Unite, persoanele cu dizabilități includ acele persoane care au deficiențe fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale de durată, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere, pot îngreuna participarea deplină și efectivă a persoanelor în societate, în condiții de egalitate cu ceilalți.

Principalele tipuri de handicap (termenul folosit în România în locul celui de „dizabilitate”), menționate în legislația românească, sunt următoarele: fizic, vizual, auditiv, surdocecitate, mintal, psihic, HIV/SIDA, asociat, boli rare.

Fiecare în parte necesită intervenții specifice. Dacă în cazul dizabilităților fizice, problema cea mai pregnantă este nevoia de accesibilizare a spațiilor de lucru conform nevoilor persoanei cu dizabilități, în cazul altor tipuri de dizabilități (ex.: HIV/SIDA) problema care se pune este cea a schimbării mentalităților în direcția acceptării și integrării sociale a acestor persoane.



## Consiliere profesională / orientare în carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

O plimbare pe străzile unui oraș din vestul Europei ar putea să ne facă să ne simțim copleșiți de numărul mare al oamenilor în scaun rulant. De ce sunt atât de mulți pe străzi? Sunt mai bolnavi decât noi? Cu siguranță ceva nu e în regulă. Mai mult decât atât, dacă mai aflăm că, în Finlanda, spre exemplu, mai mult de 50% dintre persoanele cu dizabilități muncesc, s-ar putea să fim contrariați: chiar atât de neomenoși să fie finlandezii încât să-i pună pe acești oameni loviți de soartă să muncească? Chiar nu pot să le asigure suficiente ajutoare sociale în așa fel încât persoanele cu dizabilități să nu trebuiască să lucreze? Adevărul este că legislația europeană și strategiile guvernelor din Uniunea Europeană pun accentul pe incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. Astfel, se vizează crearea unui mediu accesibil, fără bariere și care să le permită persoanelor cu dizabilități să ducă o viață demnă. Prin urmare, nu este de mirare că oamenii în scaun rulant, spre exemplu, par mai mulți în alte țări decât în România.



## Consiliere profesională / orientare în carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

În Uniunea Europeană, procentul de persoane cu dizabilități se ridică la aproximativ 10% din populația generală. În România, acest procent coboară la 3%, însă acest lucru nu spune altceva decât că sunt foarte multe astfel de persoane care nu sunt înregistrate. O lipsă a datelor cu privire la numărul real al persoanelor cu dizabilități arată slaba preocupare a societății românești cu privire la necesitatea incluziunii sociale a acestora. În lipsa unor strategii guvernamentale viabile, șansele de integrare socială a persoanelor cu dizabilități scad considerabil. Prin urmare, nu e de mirare că numărul persoanelor cu dizabilități neșcolarizate este de șapte ori mai mare decât media națională.

Cu cât dizabilitatea e mai severă, cu atât mai mult scade nivelul de educație, iar abandonul școlar după primele patru clase este de două ori mai mare decât în rândul populației generale. Prin urmare, putem concluziona că, în România, sistemul educațional este greu accesibil persoanelor cu dizabilități.



## Consiliere profesională / orientare în carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

Conform unui raport publicat de către Organizația Mondială a Sănătății, includerea copiilor și adulților cu dizabilități în sistemul educațional este extrem de importantă pentru că:

- educația contribuie la formarea capitalului uman, fiind astfel un factor cheie pentru dezvoltarea și bunăstarea personală;
- excluderea copiilor cu dizabilități de la oportunitățile educaționale și de angajare în muncă prezintă costuri sociale și economice ridicate. De exemplu, există tendința ca adulții cu dizabilități să aibă o situație materială mai proastă decât adulții fără handicap, însă prin educație această tendință este diminuată. Soluția cea mai potrivită este includerea copiilor cu dizabilități în școlile de masă acolo unde este posibil. În vederea îndeplinirii acestui deziderat este nevoie de accesibilizare, prin aceasta înțelegând atât adaptarea mediului fizic, cât și adaptarea programelor educaționale în așa fel încât să răspundă copiilor cu cerințe educaționale speciale.



## Consiliere profesională / orientare in carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

### 1.2. Efecte asociate discriminării

Discriminarea poate avea un impact negativ semnificativ asupra victimelor vizând starea socială și economică, bunăstarea și sănătatea. Experiențele privind actele de discriminare au dus la concluzia că acestea pot fi asociate la nivel individual, prin prisma efectelor, cu simptome legate de stres și depresie. Discriminarea nu are un efect amenințător doar asupra victimelor, ci și asupra întregii societăți în general, ducând la disfuncționalități economice, la denaturarea concurenței între firme și la subminarea coeziunii sociale.

Oamenii care au experiența umiltoare a discriminării sunt afectați într-o multitudine de forme și, de regulă, nu doresc să abordeze aceste probleme în public. Chiar dacă pentru unele persoane discriminarea a devenit o experiență de zi cu zi, ele nu sunt dispuse să ia unele măsuri, cum ar fi de exemplu să depună plângeri la organismele statului.



## Consiliere profesională / orientare în carieră, individuală / personalizată și / sau de grup

Faptul că victimele discriminării nu sunt dispuse să acționeze în justiție, nu înseamnă că experiența lor nu le va afecta comportamentul. Un comportament tipic de răspuns la diferite forme de discriminare constă în adoptarea unei strategii de evitare prin care persoana în cauză încearcă, cu bună știință sau nu, să evite situațiile în care ar putea exista riscul de a fi discriminați.

### Efectele negative ale discriminării:

- **la nivel individual:** performanțe scăzute, lipsa motivației, satisfacție profesională scăzută, neimplicare, sentimente de vinovăție, diminuarea încrederii în sine, neintegrarea în grupuri;
- **la nivelul grupului:** comunicare deficitară și individualism; apariția situațiilor conflictuale, încurajarea stereotipurilor; competiție neproductivă, productivitate/eficiență diminuată, slabă dezvoltare și/sau nematurizarea grupului;
- **la nivelul comunității:** neintegrarea școlară/profesională a persoanelor cu dizabilități, a persoanelor de etnie rromă etc., menținerea atitudinilor discriminatorii și a stigmatizării.



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



Numele proiectului: DreptCompAct - COMPetențe ACTuale pentru studenți la DREPT | Cod proiect: 312957

Programul Educație și Ocupare 2021-2027 | Cod apel: PEO/71/PEO\_P7/OP4/ESO4.5/PEO\_A49

## Consiliere profesională / orientare in carieră, individuală / personalizată și / sau de grup



# Mulțumesc pentru atenție!

Întocmit,  
Expert consiliere în carieră,