



**Material tematic sesiune clasică/ online de coaching/ consiliere profesională/ orientare în carieră,
individuală/ personalizată și/ sau de grup**

„DreptCompAct- COMPetențe ACTuale pentru studenți la DREPT”, Cod proiect: 312957

Abuzul de putere, de autoritate – conexiuni cu psihicul uman, din perspectiva competențelor socio-emoționale

Consiliere profesională individuală /personalizată/de grup.

În activitatea profesională, pe tot parcursul vieții intrăm în contact cu persoane de educații diferite, cu pregătiri diferite, cu destine diferite, cu capacități diferite atât intelectuale, dar mai ales socio-emoționale. Deși informația este acum la liber, mai ales de când inteligența artificială ajută la accesarea unor informații în mod rapid, din surse diferite, pare de necrezut, dar mai ales de neînțeles de ce există încă persoane care nu vor să facă măcar efortul de înțelege mecanismele de funcționare ale acestor competențe socio-emoționale.

Reamintind câteva din aceste competențe socio-emoționale ...primele cinci, vom înțelege importanța lor, dar mai ales pericolul de a nu le dezvolta din fragedă pruncie...pentru adultul care va deveni inadapdat în societate.

Termenul de modernism al societății actuale tinde să ignore aceste abilități, chiar dacă efectele inexistenței acestora le suportă o întreagă societate direct, sau indirect!

Analizând principalele cinci competențe socio-emoționale care se învață din copilărie, constatăm că sunt componente esențiale ale unei educații solide, care să pregătească copilul, viitorul adult pentru o viață echilibrată.¹

Astfel, sintetizând cele cinci competențe reținem următoarele:

1. Conștiința de sine- *self conscience*- capacitatea de a-ți înțelege propriile sentimente, caracteristici temperamentale, limitele, capacitate de a reacționa echilibrat sau disproporționat la un stimul extern care te agresează... pentru a nu o lua razna când ești frustrat! Cunoșterea și dezvoltarea conștiinței de sine este necesară pentru a dezvolta mecanisme și capacități de gestionare. Conștientizarea face posibilă realizarea unor strategii de gestionare a propriilor sentimente, pe de o parte, dar și de gestionare a relațiilor cu ceilalți, pe de altă parte.

2. Autogestionarea comportamentului– *self management*.

Recunoașterea propriilor emoții pentru a putea gestiona și controla situația.

Te calmezi singur îți controlezi reacțiile – îți inhibi reacțiile violente sub toate formele lor...

¹ The five social and emotional competencies - <https://www.youtube.com/watch?v=pWZeR1bB038>- 9 min 36



3. Conștiința socială- *social conscience*- Capacitatea copilului/ tânărului de a arăta celorlalți înțelegere și empatie. Este acea capacitate de a te pune în locul celui alt ca să poți să-l înțelegi!

Empatia este abilitatea înăscută! Pentru a-l înțelege pe celălalt, presupune capacitatea mentală de a analiza de ce se comportă așa? Deja presupune existența abilităților de gândire!

Dezvoltarea abilităților de gândire te ajută să evoluezi și în zona empatiei.

4. Abilitățile de relaționare. Înțelegerea cu ceilalți, relaționarea, comunicarea, munca în echipă, gestionarea eficientă a conflictelor. Comunicarea, construirea de relații, negocierea, refuzul, sunt aspecte care chiar dacă nu le realizăm importanța, ele sunt esențiale! Comunicare și capacitatea de a avea răbdare să-l asculți și pe partenerul de discuție, este esențială în a gestiona ulterior soluțiile. În munca în echipă, comunicare și stabilirea sarcinilor este importantă, pentru că toată munca să fie echitabilă, pentru a evita burnout-ul pentru unii și lenea și inacțiunea din comoditate pentru alții! Lipsa de comunicare sau comunicarea deficitară poate genera soluții greșite și rezultate negative afectate tocmai din cauza lipsei de comunicare. Starea de conflict nu se rezolvă când toți cei implicați sunt tensionați. Pe starea de enervare, de tensiune nu se iau decizii, nu se fac alegeri importante pentru fiecare persoana în parte, dar și pentru colectiv; doar calmul poate aduce soluții și revenirea la cooperare în locul concurenței.

5. Luarea responsabilă a deciziilor care presupune analiza situației, și apoi a consecințelor pentru a putea lua cea mai bună decizie. Alegeri și consecințe! Respectarea celorlalți, rezolvarea problemelor. Deciziile pe care le iei produc efecte asupra tuturor celor implicați, varianta optimă pentru a nu lua decizii greșite, presupune existența componentei empatice din fiecare dintre noi și anume: ”Ce ție nu-ți place, altuia nu-i face”; pune-te în locul celui care a fost agresiv sau a reacționat disproporționat la un anumit stimul, pentru a înțelege cauza, motivul reacției, pentru a-l înțelege pe cel agresiv....dar mai ales pentru a nu reacționa în același mod ca persoana în cauză.

Cele 5 stau la baza unei vieți echilibrate emoțional, înțelegând cine sunt, cum să mă comport în societate fără să fiu catalogat ca inadapdat...

Învățarea socială și emoțională este esențială alături de alte tipuri de învățare, cum ar fi de exemplu cele patru modalitățile senzoriale în modelul Fleming, respectiv: învățare vizuală, învățare auditivă, învățarea prin citire / scriere, învățarea kinestezică.² Intitulat Modelul VARK unde V= vizual, A= auditiv, R= Read, (a citit/scriș) și K= Kinestezicul- cel care învață prin experiențe fizice și activități practice.

În afara acestor metode de învățare există și alte tipuri alternative de stiluri de învățare, enumerând în această categorie:

Învățarea reflexivă, care implică examinarea experiențelor, gândurilor și acțiunilor pentru a obține informații. Încurajează introspecția, interogarea și realizarea de conexiuni între informații noi și cunoștințele existente.

Învățarea activă este un stil de învățare în care elevii, tinerii sunt implicați activ în educația lor, în loc să asculte și să privească. Înseamnă că cursanții activi fac lucruri cum ar fi să vorbească despre ceea ce învață,

² <https://ahaslides.com/ro/blog/types-of-learning-styles/> dec 2023



să lucreze împreună cu colegii de clasă, să facă experimente, să rezolve probleme și să pretindă că sunt oameni diferiți în simulări.

Învățarea activă îi ajută să înțeleagă lucrurile mai bine, să gândească mai profund și să rezolve mai bine problemele. Nu este doar să stai și să asculți un profesor vorbind; cursanții activi devin mai motivați și pot folosi ceea ce învață în situații din viața reală.

Învățarea logică, cunoscută și sub denumirea de *învățare logico-matematică*, se referă la un stil sau preferință de învățare în care indivizii excelează în raționament, logică și gândire matematică. Oamenilor care învață logic le place să vadă tipare, să-și dea seama cum sunt conectate lucrurile și să folosească numere și ecuații pentru a rezolva probleme.

Învățarea secvențială se referă la un stil de învățare sau o preferință în care indivizii prosperă atunci când informațiile sunt prezentate pas cu pas sau liniar.

Cursanților secvențiali le plac informațiile structurate și organizate. Se descurcă bine cu sarcinile care implică respectarea instrucțiunilor și înțelegerea modului în care evoluează lucrurile. Subiecte precum matematica, programarea și limbile sunt plăcute pentru cursanții secvențiali, deoarece au pași clari și progrese logice.³

Învățarea adulților se realizează mult mai ușor prin *instruirea de la egal la egal*. (PI)⁴ Această formă de instruire a fost folosită cu succes pentru a moderniza predările academice în mediul universitar, fiind experimentată la Harvard, prima oară.⁵ Esența acestei metode: *”În loc de prelegeri tradiționale, el a încurajat studenții să vorbească între ei și să învețe din discuțiile lor. S-a dovedit a fi o idee grozavă și de atunci îi ajută pe elevi să învețe mai bine.”*⁶

Peer instruction (PI) este o metodă de învățare prin care elevii învață unii de la alții. În loc să-l asculte doar pe profesor, elevii discută și explică concepte unul altuia. Această metodă promovează munca în echipă și facilitează înțelegerea subiectului pentru toți cei din clasă.

De ce este relevantă această metodă de învățare în societatea academică modernă, dar nu numai? Răspunsul este simplu, dacă avem în vedere că este modalitatea utilizată cu succes în cadrul platformelor de învățare online. În cursurile online, forumurile de discuții și activitățile de grup pot implementa în mod eficient instruirea de la egal la egal. Interacțiunea cu colegii de curs și împărtășirea cunoștințelor îmbunătățește experiența de învățare online.

Concluzia: Peer Instruction este o metodă puternică de învățare care transformă dinamica tradițională a clasei într-o experiență captivantă și colaborativă. Instruirea de la egal la egal poate nu numai să îmbunătățească colaborarea dintre membri, alte **abilități sociale**, dar și să permită cursanților să realizeze și să îmbrățișeze perspective diferite.

³ Idem 2

⁴ Peer instruction (PI)- Instruire de la egal la egal.

⁵ profesorul Dr. Eric Mazur, în anii 1990, a început să folosească această metodă pentru a îmbunătăți modul în care studenții învață la Universitatea Harvard. În loc de prelegeri tradiționale, el a încurajat studenții să vorbească între ei și să învețe din discuțiile lor. S-a dovedit a fi o idee grozavă și de atunci îi ajută pe elevi să învețe mai bine.

⁶ Idem 2



Abilitățile sociale se dobândesc prin învățarea socială și emoțională, care iată, se alătură altor șase tipuri de învățare: **senzoriomotorie, prin receptare, prin descoperire, logică, mecanică și creatoare.**

Dar revenind la asocierea abuzului de putere, de autoritate în conexiune cu psihicul uman, din perspectiva competențelor socio-emoționale, voi analiza în continuare câteva aspecte relevante pentru a înțelege efectul acestora, dar mai ales impactul diferit al acestora din perspectiva salariaților/angajaților care și-au dezvoltat abilitățile socio-emoționale, vs cei care le ignoră importanța, și pentru că nu le înțeleg, consideră că ele nu există, sau mai grav că ”sunt o prostie asupra căreia nu merită să te apleci, s-o analizezi. La ce-ți trebuie să le înveți, ca să devină abilități, o pierdere de timp și energie”

În partea de reglementare juridică, abuzul de putere este inclus în categoria ”Crime și delicta contra administrației publice - Delicta săvârșite de funcționarii publici -, secțiunea V, art 254 din Codul penal. Astfel, *”Funcționarul public care, uzurpând o atribuțiune, sau abuzând de puterea sa legală, sau depășind limitele competenței sale, ori nesocotind sau violând formalitățile prescrise de lege, ori abătându-se în orice alt mod de la îndatoririle inerente funcțiunii sale, săvârșește un act pe care legea nu-l consideră infracțiune, în scopul de a procura cuiva, pe nedrept, vreun folos sau de a-i cauza o pagubă de orice fel, comite delictul de abuz de putere și se pedepsește cu închisoare corecțională de la 6 luni la 2 ani și interdicție corecțională de la unu la 3 ani. Aceeași pedeapsă se aplică și atunci când faptul se săvârșește în scopul de a constrânge pe nedrept o persoană, să facă, să omită sau să sufere ceva.”*⁷

Analizând definiția legală constatăm că acest delict, deși funcționarul public săvârșește un act pe care legea nu-l consideră infracțiune, faptele sale se fac în scopul de a procura cuiva, pe nedrept, vreun folos sau de a-i cauza o pagubă de orice fel. Chiar dacă, la prima vedere, nu se observă componenta socio-emoțională, care, fiind greu de cuantificat, încadrat într-un text legal, este evitată de către legiuitor, totuși constăm că excesul de putere care se realizează cu depășirea limitelor competențelor legale, *”nesocotind sau violând formalitățile prescrise de lege, ori abătându-se în orice alt mod de la îndatoririle inerente funcțiunii sale”* produce traume, pagube, fiind sancționată cu *”închisoare corecțională de la 6 luni la 2 ani și interdicție corecțională de la unu la 3 ani.”*; sancțiunea fiind aplicată și atunci când faptul este săvârșit cu scopul de a constrânge pe nedrept o persoană să facă, să omită sau să sufere ceva.

Următoarele articole din Codul penal, inclusiv art. 248, *”funcționarul public care, în exercițiul funcțiunii sale, adresează vreunei persoane injurii sau întrebuițează față de ea violență, întru cât faptul nu constituie o infracțiune mai gravă, comite delictul de purtare abuzivă și se pedepsește cu închisoare corecțională de la una la 3 luni. Abuzul de autoritate, conform Noului Cod Penal, se referă la situația în care un funcționar public își depășește atribuțiile de serviciu, cauzând o vătămare gravă intereselor legale ale unei alte persoane, sau o obligă să încalce îndatoririle de serviciu. Un exemplu concret ar putea fi un polițist care, abuzând de funcția sa, reține ilegal un cetățean sau îi aplică o sancțiune nejustificată.”*

Câteva exemple de abuz de autoritate:

- Folosirea funcției publice pentru a obține avantaje personale:

⁷ https://lege5.ro/Gratuit/heztqnzu/abuzul-de-putere-codul-penal?dp=giydcmmrge2tm#google_vignette



Un funcționar public care folosește poziția sa pentru a obține beneficii financiare, bunuri sau alte favoruri pentru sine sau pentru apropiați, în detrimentul interesului public.

- **Obligarea unei persoane să încalce legea:**

Un șef care forțează un subordonat să comită acte ilegale, cum ar fi falsificarea documentelor sau acceptarea de mită.

- **Interferența nejustificată în activitatea altor instituții:**

O autoritate care intervine în mod abuziv în atribuțiile altor instituții, împiedicând buna lor funcționare.

- **Reținerea ilegală sau abuzivă a unei persoane:**

Un polițist care reține o persoană fără a avea temei legal sau o reține mai mult decât prevede legea.

- **Aplicarea unor sancțiuni nejustificate:**

Un funcționar public care aplică amenzi sau alte sancțiuni în mod arbitrar, fără a respecta prevederile legale.

- **Refuzul de a îndeplini o atribuție legală:**

Un funcționar public care refuză în mod abuziv să execute o sarcină care îi revine, cauzând prejudicii unei persoane sau instituții.

Fiind o instituție nouă, neavând corespondent în Codul penal anterior, necesită abordări distincte în funcție de fiecare situație în parte. În reglementarea anterioară abuzul de autoritate (putere) era perceput DOAR în sfera abaterilor de ordin militar, ca și manifestări de insubordonare, considerate ca fiind cele mai grave abateri care pot fi săvârșite de un militar. Specificul vieții militare fiind ”obligativitatea executării ordinului comandantului care, potrivit legii, asigură unitatea de concepție și de execuție a sarcinilor de serviciu, a misiunilor încredințate și a operațiilor de luptă”, explică reglementarea din vechiul cod penal. Astfel, militarul subordonat are puține opțiuni și timp limitat pentru a evalua dacă ordinul primit este legal și, în consecință, dacă nu se expune la riscuri prin executarea unui ordin ilegal. Pe de altă parte, o astfel de analiză a militarului, mai ales în situații critice, ar putea submina executarea rapidă a ordinului și rezolvarea unor situații de criză în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu.⁸

Noutatea de reglementare apare atunci când reglementările europene care au fost preluate și în legislația națională privind hărțuirea morală la locul de muncă, modifică practic percepția morală a faptei superiorului sau a șefului care, prin încălcarea atribuțiilor de serviciu, cauzează o vătămare gravă a intereselor legale ale inferiorului, poate fi încadrată ca și abuz de putere ca și hărțuire. Perspectiva psihologică nu este reglementată în legea penală, dar produce efecte atât efecte juridice, cât și emoționale, care indică importanța înțelegerii

⁸ Noul Cod penal comentat. Partea specială. Ediția a III-a, revăzută și adăugită,
https://lege5.ro/Gratuit/heztqnzu/abuzul-de-putere-codul-penal?dp=giydcmrge2tm#google_vignette



componentelor socio-emoționale, mai ales în momentul în care judecătorul are de pronunțat o hotărâre într-o speță de abuz de putere.

Abuzul de putere la locul de muncă se referă la utilizarea necorespunzătoare a autorității sau puterii pentru a intimida, hărțui sau afecta negativ alți angajați. Poate lua multe forme, inclusiv hărțuire morală, supraveghere excesivă sau evaluări profesionale negative nejustificate.

Forme de abuz de putere:

- **Hărțuirea morală** prin comportament agresiv și abuziv, care poate afecta starea mentală a angajatului și deteriora climatul de muncă.
- **Supraveghere excesivă** prin monitorizarea constantă și nejustificată a angajatului, creând un mediu de lucru stresant, care generează ineficiența muncii.
- **Denigrarea în fața colegilor** prin critică sau discreditaarea angajatului în public, fără o bază obiectivă.
- **Evaluări profesionale negative nejustificate** prin scăderea arbitrară a notelor sau evaluărilor, fără a oferi motive clare sau constructive. (de exemplu- evaluările anuale ale funcționarilor publici, personalului contractual, de fapt al tuturor categoriilor de angajați, la orice job)
- **Modificarea arbitrară a atribuțiilor de serviciu** prin schimbarea unilaterală a responsabilităților angajatului, fără o justificare adecvată. (prin note de serviciu, de exemplu în categoria funcționarilor publici mai ales în zona administrației publice locale- devenită obicei, transformat în cutumă, argumentând nevoia de mobilitate a salariaților, dar și nevoia de acoperi anumite atribuții în situația lipsei de personal)

Consecințe imediate presupun efectele :

- **Efecte asupra stării mentale:** Anxietate, depresie, burnout, izolare.
- **Efecte asupra performanței:** Scăderea productivității, absenteism.
- **Efecte asupra climatului de muncă:** Tensiune, conflict, demotivare.

Analizând aceste efecte realizăm conexiunea efectelor abuzului de putere asupra psihicului angajatului.

Exemplele de hărțuire sunt multe și se dezvoltă pe măsură ce societatea evoluează. Inteligența artificială oferă și ea variante noi: hărțuirea în on-line, postări false, denigrări pe rețele de socializare, clonări de conturi pe rețele de socializare, chiar furturi de identitate, etc; dar și:

- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- insinuări, batjocură, glume sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe;
- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, care cauzează stânjenală sau suferință;
- atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;



- efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane;
- întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia.
- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;
- sugestii privind faptul că, favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că, dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit;
- priviri insistente, gesturi grosolane, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal nenecesar, precum atingerea în treacăt de alte persoane;
- răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, schimbare de sex, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, orientare sexuală și religie sau credință).⁹

De altfel, inclusiv literatura de specialitate exemplifică situații care acoperă situații de hărțuire, disimulată în diferite expresii care sunt utilizate **pentru a scuza, a defini sau a face referire la comportamente sau situații existente între persoane la locul de muncă, acestea putând semnifica o persecutare ascunsă:**

- stiluri de conducere puternice sau dure;
- o relație profesională care este descrisă drept „ciocnire între personalități”;
- o persoană care este descrisă drept „mult prea sensibilă” sau „care nu gustă glumele”;
- o persoană descrisă ca având „o problemă de atitudine”;
- un manager care „nu-i tolerează ușor pe proști”;
- incapacitatea de a sprijini un membru al echipei care a comis o eroare minoră la locul de muncă.

Concluzii:

Starea mentală a oricărui angajat este importantă pentru o societate care trebuie să fie sănătoasă în ansamblul ei! Dacă angajații nu sunt fericiți, mai ales că timpul petrecut la muncă este mult mai mare decât cel petrecut cu familia sau pentru relaxare, atunci și în societate există o stare de bine generală. Specialiștii afirmă că o viață echilibrată este asigurată dacă, în viața fiecăruia dintre noi există echilibru între 3 componente esențiale în viața cotidiană: 8 ore de muncă, 8 ore de somn, 8 ore de timp pentru viața personală, activități recreative, de autoinstruire, sport, mișcare în aer liber.

Indiferent de formele prin care se manifestă abuzul de putere, este de NETOLERAT să acceptăm astfel de tratamente inumane, trebuie să avem puterea să ieșim din acele situații care ne pot îmbolnăvi, acceptând situații abuzatoare și nedreptăți care au scopul de a ne izola în societate, sau pus și simplu de a oferi persoanelor abuzatoare senzația că dețin adevărul absolut, că sunt șefi de neînlocuit, că subalternii sunt ”sclavi” care se cred în democrație”.

⁹ <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2024/08/Ghid-practic-privind-hartuirea-morala-la-locul-de-munca.pdf>



De altfel distincția dintre șef și lider oferă răspunsul celor care încă nu știu ce fel de șef au, dar le este de folos TUTUROR să înțeleagă distincția dintre cele două tipuri de conducători, ilustrată mai jos:







Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Programul Educație și Ocupare 2021-2027
Cod apel: PEO/71/PEO_P7/OP4/ESO4.5/PEO_A49

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

