



**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

**Fenomenul de bullying/mobbing la locul de muncă, conexiuni cu psihicul uman, din perspectiva
competențelor socio-emoționale (continuare), discriminarea pozitivă.**

Consiliere profesională individuală /personalizată/de grup.

**MOTTO: Ce este toleranța? Este consecința umanității. Cu toții suntem caracterizați de slăbiciuni și
erori, să ne iertăm reciproc pentru acest lucru. Aceasta este cea dintâi lege a naturii - Voltaire**

Analiza componentei psihologice în cazul discriminării ne ajută să înțelegem că modul în care ne comportăm cu semenii noștri îi poare răni, poate lăsa urme care produc efecte grave asupra evoluției la nivel individual a persoanei, dar și la nivel colectiv, întrucât într-o lume de oameni nefericiți, nu există un popor echilibrat și fericit!

Deși, conform art. 1 din Declarația universală a drepturilor omului, „Toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi, ele sunt înzestrate cu rațiune și conștiință și trebuie să se comporte unele față de altele în spiritul fraternității.”; viața reală demonstrează că adevărul dur este altul.

Însăși nevoia de a reglementa diferitele forme de discriminare în legislațiile popoarelor evolute europene (statelor membre UE), demonstrează că umanitatea s-a dezumanizat, că mai iubitoare și grijulii sunt unele animale care au grijă de puii lor, dar și de cei aciuți pe lângă cuiburile lor. (exemplu cățelii și pisicile)

Orice persoană se poate confrunta, pe parcursul vieții, cu situații de discriminare. Discriminarea se poate manifesta în diferite medii și context, la locul de muncă, la școală, la spital, la restaurant, etc. În cazul anumitor persoane riscul de a fi discriminate este mai ridicat, aparțin unor grupuri vulnerabile, cum ar fi: discriminarea femeilor, romilor, persoanelor din comunitatea LGBT, însă aceste persoane nu sunt singurele care pot fi afectate de discriminare.

Dacă cunoaștem acest fenomen, pentru că oricare dintre noi poate fi pus în situația de a fi discriminat sau în situația de a fi martorul unei acțiuni de discriminare, putem înțelege comportamentul celor discriminați, dar și al celor care discriminează, atunci când ne activăm abilitățile socio-emoționale. În oricare dintre cele două variante, trebuie, în primul rând, să recunoaștem fapta de discriminare, și apoi să analizăm și să adoptăm cele mai bune măsuri, conform reglementărilor legale, dar și propriei noastre conștiințe.

Abilitățile socio-emoționale pe care se presupune că le avem, sau putem să le dezvoltăm în mod conștient, ne ajută activându-ne empatia, să înțelegem starea emoțională, psihică a celui discriminat, să-i înțelegem mai ușor și mai repede răspunsul acestuia, care de multe ori este agresiv, ca să fim în măsură să reacționăm cu calm, să intervenim punctual și să soluționăm o stare de conflict declanșată, care poate degenera în fapte care să pună în pericol viața celor implicați, dar și a martorilor evenimentului nedorit.



Cu toții, putem contribui la lupta împotriva intoleranței, importantă fiind propria decizie de a acționa și de a-i încuraja și pe alții să urmeze căi echilibrate, pentru a adopta soluții viabile, care, pe de o parte să nu rănească pe cei discriminați, dar, pe de altă parte să nu-i dezavantajeze, de exemplu, prin discriminare pozitivă, pe cei majoritari. (o minoritate avantajată în defavoarea majorității generează discriminare negativă pentru majoritari!).

Primul pas ar fi să recunoaștem că toți suntem de fapt captivii propriilor noastre experiențe. Poate nu vom putea elimina niciodată prejudecățile, poate chiar stereotipurile, dar putem să le recunoaștem și să ne controlăm impulsurile față de ceilalți, și de ce nu, ceea ce este de dorit, să le conștientizăm, să le vindecăm la nivel individual pentru a putea, mai apoi să le aplicăm, recomandăm, din proprie experiență... și celorlalți. (este bine știut că învățarea prin repetare este eficientă la toate vârstele și presupune existența unor modele!)

Aceasta poate duce la eliminarea treptată a prejudecăților, la modificarea stereotipurilor despre care am vorbit în materialele anterioare. Lupta împotriva intoleranței este un angajament într-un proces îndelungat de influențare a atitudinii oamenilor și de creare a unei culturi în care intoleranța nu este tolerată.

Totuși, reluând etimologia cuvântului bullying și chiar definiția, ne reamintim că termenul de „bullying” provine din limba engleză, de la cuvântul „bully”, care înseamnă bătaș, huligan. Conceptul de „bullying” reprezintă o formă de abuz emoțional și fizic, care are trei caracteristici principale:

- intenționat – agresorul are intenția să rănească pe cineva;
- repetat – aceeași persoană este rănită mereu;
- dezechilibrul de forțe – agresorul își alege victima este percepută ca fiind vulnerabilă, slabă și nu se poate apăra singură.

Definit ca fiind un comportament ostil/de excludere și de luare în derâdere a cuiva, de umilire. Cuvântul „bullying” nu are o traducere exactă în limba română, însă poate fi asociat cu termenul de intimidare, dar nu se rezumă doar la asta, pornește de la simpla necăjire, etichetare, batjocură, răspândire de zvonuri până la violența fizică.

Bullying-ul nu presupune existența unui conflict bazat pe o problemă reală, ci bazat doar pe dorința unor persoane de a-și câștiga puterea și autoritatea, punându-i pe alții într-o lumină proastă. Fenomenul bullying poate fi prezent în orice tip de comunitate, în grupuri sociale, unde persoanele interacționează unele cu altele: la școală, la locul de muncă, în familie, în cartiere, în biserică, în mass-media, chiar între țări etc. (ulterior, bullying-ul de la locul de muncă s-a definit ca mobbing)

Bullying-ul este un comportament abuziv, efectuat în mod repetat, care se poate manifesta **fizic** (prin agresivitate fizică) sau **psihologic** (prin producerea unor daune emoționale), iar instrumentele acestui fenomen sunt: cuvintele, acțiunile, comportamente, atitudini, sau chiar excluderea socială.

Fenomenul de „bullying” poate fi inițiat de o persoană sau de un grup de persoane, implicând un raport de putere inegal, deoarece victima, în cazul acestui fenomen nu dispune de resurse (fizice, psihologice, sociale) pentru a se apăra.



În ultima vreme fenomenul de "bullying" este tot mai întâlnit și la locul de muncă. Bullying-ul la locul de muncă denumit mobbing, hărțuire la locul de muncă, reprezintă un tipar de comportament abuziv, care poate provoca atât leziuni fizice, dar mai ales psihice. La nivel psihologic produce efecte vătămătoare pe termen mediu și lung, în funcție de intensitatea și durata acestui comportament ostil, de excludere și de umilire, manifestat în raport cu unul dintre membrii grupului.

Acest tip de comportament se poate manifesta în mediul profesional prin: etichetări, jigniri, tratarea unei persoane cu dispreț, izolarea persoanei, răspândirea de zvonuri, etc. Acest comportament asociat unui șef tiran, dictator, va genera abuzul de putere care depășește cu mult granițele bullying-ului/mobbing-ului și chiar al hărțuirii, mai ales când "agresorul" nu conștientizează efectele asupra victimei, sau maschează, disimulează, "jucându-se" cu victima, pentru alimentarea propriului ego!

În practică este folosită ca răspuns la întrebarea „de ce faci rău?, de ce distrugi”, răspunsul: "pentru că asta știu să fac!" Pare incredibil, dar este adevărat!

Ceea ce diferențiază bullying-ul de incidente izolate de agresiune este natura repetitivă și persistentă a celui dintâi. Bullying-ul este întotdeauna *intenționat și de durată, cu scopul de a domina și de a provoca teamă unei persoane percepute ca fiind mai vulnerabilă.*

De aceea, acest fenomen are loc deseori în context privat și este produs de persoane **împotriva cărora obținerea de dovezi concrete este dificilă.** De regulă, bullying-ul este practicat de un superior față de subordonați, dar există și situații când acest fenomen este practicat și între colegi.

Termenul de "**Mobbing**" provine din limba engleză, de la cuvântul "to mob" („a ataca”) și a fost adoptat în limba română pentru a defini o practică destul de veche și anume *exercitarea presiunii psihologice asupra unei persoane la locul de activitate (de muncă), de către unul sau mai mulți membri ai colectivului.* (inclusiv șeful)

Fenomenul de "mobbing" poate îmbrăca mai multe forme și anume: **atacuri la demnitatea persoanei prin violență verbală și fizică, insulte, cuvinte jignitoare adresate direct sau în șoaptă sub forma unor bârfe repetate cu alți colegi, informații neadevărate cu scopul de a izola și chinui, comunicare defectuoasă sau trunchiată, ridiculizare în public sau criticare periodică a unor comportamente, de față cu colegii sau în privat.**

Fenomenul de "**mobbing**" este frecvent întâlnit la locul de muncă, fiind asociat cu termenul de "hărțuire" și poate fi definit ca orice **conduită abuzivă, prin gesturi, cuvinte, atitudini care aduc atingere, prin caracterul lor sistematic sau prin repetare, demnității ori integrității fizice ori psihice a unei persoane, punând în pericol munca sa, ori degradând climatul de muncă.**

De regulă, acțiunile de "mobbing" sunt practicate de superiori față de subordonați, prin acțiuni și comportamente agresive, conduite abuzive cu scopul de a încerca să obțină supremația asupra altora sau a-i domina, de a-i umili, etc.

Dat fiind faptul că, în ultima vreme, fenomenele de "bulling" și "mobbing" sunt din ce în ce mai frecvente la locul de muncă, atât în cadrul instituțiilor publice, cât și în cadrul companiilor private, The Workplace



Bullying Institute (SUA) propune următoarea definiție a torturii/hărțuirii psihologice la locul de muncă:
“Maltratarea în mod repetat a uneia sau mai multor persoane-țintă de către unul sau mai mulți făptași, aceasta cuprinzând abuzul verbal, umilirea, comportamentul ofensiv, inclusiv cel non-verbal, intimidarea sau chiar sabotarea persoanei-țintă.”

Oricare din cele două, generează efecte grave la nivel fizic, psihic, psihologic, modificând comportamentul celui agresat, iar asocierea cu discriminarea nu este greșită, mai ales că, în cazul discriminării, lucrurile sunt mult mai clare, existând deja reglementări, criterii, clasificări, și detalii care fac diferența între întâmplare și intenție, care astfel poate fi pedepsită și prin lege!

Este relevant în acest context să analizăm o formă discutată de discriminare, respectiv discriminarea pozitivă.

Cum discriminăm fără să știm prin intermediul discriminării pozitive? Parafrazând sintetic, discriminarea pozitivă este dictatura minorității. Definită ca un ansamblu de măsuri menite a favoriza grupuri sociale discriminate în trecut, cu scopul de a corecta niște nedreptăți și a înlesni integrarea acestora în societate, discriminarea pozitivă produce efecte nedorite chiar și asupra beneficiarului tratamentului favorizant. Nu de puține ori se confirmă în practică că inclusiv cei care sunt favorizați nu se pot integra, în ciuda tuturor acestor măsuri. Mai mult, ceea ce favorizează aceste minorități uneori nu face altceva decât să discrimineze majoritatea.

În prezent, în țara noastră există măsuri care favorizează etnia rromă sau alte minorități sociale, prin unele măsuri, dintre care amintim rezervarea pentru ei a unor locuri la licee și facultăți. Un copil rrom va intra mult mai greu la facultate și chiar la liceu, din cauza lipsei condițiilor de a se pregăti, astfel încât pare îndreptățit să i se ofere locuri speciale la buget, pentru care nu concurează cu elevii majoritari, ci cu cei de aceeași etnie cu el, fiind cam pe același picior de egalitate.¹ Împărtășesc punctul de vedere al autoarei, cu argumentele următoare:

*Dacă analizăm, procedura aceasta de a încerca egalizarea șanselor unor grupuri sociale defavorizate prin oferirea de avantaje este din start **incorectă**. Nu puține sunt cazurile când studenții rromi sau ai altor etnii intra la facultate cu note cu puțin peste 5, pe locurile de la buget rezervate lor, pe când studenții majoritari, cu note mult mai mari, ori nu intră deloc, ori intra pe locuri cu taxă. De ce să te obosești să înveți, când ai din start locuri asigurate? Bineînțeles, și aici există concurență, însă mai redusă, din cauza lipsei motivației.*

Situația este similară și în cazul liceelor cu locuri speciale alocate acestei categorii. De ce să mai înveți dacă ai locul asigurat? Însă ulterior, întâlnindu-te cu colegii care au intrat corect, fără favoritisme, tot tu, elev/student serios și studios să te trezești ironizat în forma clasică de bullying că ești ”fraier”...de exemplu. Dar și reciproca este valabilă: aceste măsuri nu ajută la o mai bună integrare a minorităților, așa cum s-ar presupune. Trebuie analizat de la caz la caz. În astfel de situații, persoanele rome vor fi nesimpatizate de colegii români, din simplul fapt că șansele lor nu au fost egale, iar munca depusă, disproporționată. Constatăm fără prea mult effort, că, orice exces dăunează și că lipsa de echilibru afectează toate părțile implicate!

¹ Punct de vedere Psiholog Mihaela (Grimbovschi) AVRAMESCU Psiholog Specialist în Psihologia muncii, psihologie aplicată în Ministerul Apărării și Ordinii publice. Management organizațional și resurse umane- June 10, 2015



Nu excludem faptul că există și tineri rromi care au același nivel intelectual și aceeași pregătire ca cei majoritari, stabilindu-și țeluri profesionale pe care reușesc să le atingă după ani de studiu temeinic.

În România, mai putem vorbi și de discriminarea pozitivă a minorității maghiare. În județele Covasna și Harghita, românii trebuie să cunoască neapărat limba maghiară, deoarece în orice instituție există angajați care nu știu sau nu vor să vorbească limba română, o realitate dură, de neacceptat, și totuși prezentă încă în realitatea de zi cu zi.

*Mai mult, așa-numitul Ținut Secuiesc este prezent periodic în mass-media, din cauza dorinței maghiarilor de a-și proclama autonomia. În acest caz, am putea vorbi de un fel de "dictatură a minorității" împotriva majorității. Au existat dezbateri în mass-media (presa scrisă și la tv.) pe marginea unui subiect care făcea referire la înlocuirea unor polițiști români cu unii maghiari în județele Harghita și Covasna. Mulți români au fost atunci indignați de o măsură care viza **discriminarea românilor în țara lor, pe criteriul de limbă**, dar culmea, o limbă străină **impusă pentru accesul la un job în România!** (cunoașterea limbii maghiare pentru a obține o funcție în poliție în județele menționate).*

Iată o situație de neacceptat, pe care n-o s-o găsim în alte țări evolute, de parcă România ar fi un laborator de experimente în zona socială, și nu numai, pentru a verifica toleranța populației la nedreptăți, la încălcarea drepturilor și libertăților fundamentale!

În alte țări mai dezvoltate decât România, precum SUA, care de altfel au și inventat conceptul de "discriminare pozitivă", și în unele state europene, aceasta discriminare implică domenii diferite, de la educație până la locul de muncă și politică. În America, nu puține au fost cazurile când s-a creat un adevărat război interracial deoarece o persoană de culoare a fost concediată, deși poate ceea ce a dus la acest lucru a fost incompetența, și în nici un caz un motiv rasial. Din păcate există situații care degenerază și sunt invocate motive de discriminare acolo unde ele nu există!

Reamintim o altă "năstrușnică" idee, sau mai degrabă "progresistă" cum ar cataloga-o unii și alții, implementată cu succes: **Reguli noi la Oscar. "Cel mai bun film" trebuie să includă persoane de culoare sau LGBT.** ² În 2020, Academia americană de film (AMPAS) anunța noi reguli privind diversitatea și incluziunea pentru ca o producție să fie eligibilă la categoria „cel mai bun film” a Premiilor Oscar: „pentru ca o producție să fie luată în considerare pentru categoria „cel mai bun film” trebuie să îndeplinească criterii care sunt incluse în două din patru norme: Standard A „Onscreen Representation, Themes and Narratives”, Standard B „Creative Leadership and Project Team”, Standard C „Industry Access and Opportunities” și Standard D „Audience Development”.

² <https://www.viva.ro/actualitate/reguli-noi-la-premiile-oscar-pentru-a-concura-la-categoria-cel-mai-bun-film-pelicula-trebuie-sa-includa-persoane-de-culoare-sau-lgbtreguli-noi-la-oscar-cel-mai-bun-film-trebuie-sa-i-2581752> Dumba Gabriela

09.09.2020



*În cadrul fiecărei categorii există o varietate de criterii, ce vizează includerea persoanelor din grupuri slab reprezentate, precum **femei, persoane de culoare, persoane din comunitatea LGBTQ+ și persoane cu handicap fizic sau cognitiv.***

(...) Standard A prevede ca cel puțin unul dintre actorii principali sau secundari să aparțină unui grup etnic sau rasial minoritar; distribuția trebuie să fie formată în proporție de 30% din actori din cel puțin două grupuri subreprezentate; și/sau tema principală să fie centrată pe un grup subreprezentat.

Pentru galele Oscar din 2022 și 2023, un film va fi înscris împreună cu un formular confidențial Academy Inclusion Standards, deși îndeplinirea plafonului de incluziune nu va fi cerută până în 2024, la a 96-a ceremonie.

În statele respective, aceleași controverse le poate stârni și concedierea unui aparținând comunității LGBT, a unui evreu și în unele cazuri a unei femei. Bineînțeles că există și situații când aceste persoane sunt discriminate tocmai din cauza prejudecăților rasiale, homofobe, antisemite și misogine. Și în astfel de cazuri ar trebui să se țină cont de principiul egalității șanselor pentru toți cetățenii. Cel care dă dovada de competență într-o anumită funcție, poate să-și exercite munca fără piedici, indiferent de criterii rasiale, sexuale sau religioase, în schimb, cine nu este capabil să îndeplinească anumite sarcini poate fi concediat fără a fi inventate și invocate motive rasiale sau de altă natură.

În Europa, discriminarea pozitivă li se aplică în special femeilor. În multe țări, precum în țările scandinave, femeile beneficiază de un tratament preferențial atunci când candidează pentru un post în instituțiile statului, inclusiv în poliție, armată și învățământ.

În multe țări ale continentului și partidele politice aplică în mod voluntar un sistem paritar prin care femeile trebuie să ocupe un anumit procent de locuri pe listele lor. Apoi, în țări precum Norvegia și Franța, femeile trebuie să ocupe cel puțin un sfert din posturile de răspundere în întreprinderile mari sau în cele care beneficiază de o participare a statului. Tot în Franța, fostul președinte François Hollande și-a respectat promisiunea electorală de a numi femei în jumătate din posturile ministeriale. 17 din cei 34 de miniștri ai guvernului său sunt femei.

Alt tip de măsuri pozitive sunt stimulentele financiare, care se pot manifesta în formă de alocații financiare suplimentare pentru cei care promovează grupul vulnerabil vizat, în formă de credite sau împrumuturi în condiții avantajoase, alte forme de avantaje financiare. Și acest lucru poate părea o formă de discriminare pozitivă dacă de aceste forme avantajoase de creditare nu beneficiază toți clienții unei bănci.

Încă un tip de măsuri pozitive sunt stimulentele nefinanciare, care iau forma unui acces facilitat sau preferențial, scutirii de unele obligații. De exemplu, există state unde în cadrul campaniilor electorale femeile și reprezentanții grupurilor vulnerabile, care candidează la alegeri, pot obține un timp de antenă în volum sporit, în comparație cu ceilalți candidați.

Ceea ce nu înțeleg apărătorii conceptului „affirmative action” este că sistemul creat de ei încetinește de fapt integrarea acestor grupuri în societate, încurajându-le să-și mențină propria cultură marginală și să pretindă bani sau favoruri de la stat fără muncă.



Când știi că ești susținut de restul societății doar pentru că exiști, ca într-o grădină zoologică, ba chiar ești stimulat să nu schimbi nimic din vechile tale obiceiuri dăunătoare, nu ai nicio motivație să te schimbi. *Progresul social rămâne o vorbă goală, inerția fiind de fapt chiar mai mare decât la alte grupuri care nu primesc nimic de la stat și sunt nevoite să se adapteze.*

Apare o întrebare legitimă din perspectiva majoritarului: *cum credeți că se simte un cetățean care aparține unui grup majoritar când este exclus de la anumite beneficii în favoarea unui minoritar cu merite mai puține? Cum se simte un elev/student cu nota mare care nu intră la liceu/facultate sau nu obține bursa, iar un coleg de-al său cu o notă mai mică are parte de acestea? Asemenea tratamente diferențate, anti-democratice și în totală contradicție cu drepturile individului, nu fac decât să creeze falii în societate, să nască conflicte artificiale între grupuri.*

Dar cum, din păcate, ***Divide Et Impera*** a fost și este o formula de conducere/guvernare înrădăcinată în cultura liderilor care conduc în mod vremelnic lumea, este cumva justificat, pentru popoarele de "sclavi", ca aceștia să fie ocupați cu îndeletniciri minore, meschine, neesențiale pentru evoluția individuală a fiecăruia din sufletele aflate pe Terra!

Să nu uităm că evoluția este individuală, nimeni nu poate evolua în locul tău. Însă evoluția presupune, cum am mai spus-o, ieșirea din starea de confort, schimbarea prejudecăților și a stereotipurilor, pentru că omul trebuie să se adapteze erei în care trăiește!

Meritocrația este un deziderat greu de atins în societățile totalitare, tiranice, dar și în societățile așa zis democratice, unde democrația este înlocuită treptat cu totalitarismul și forme moderne, disimulate de comunism, dictatură, tiranie, abuz de putere, etc.

Discriminarea pozitivă este tot discriminare! Când un minoritar este ajutat preferențial, adică „discriminat pozitiv”, există întotdeauna un majoritar care este defavorizat, adică „discriminat negativ”. Problema nu se rezolvă în acest fel, apar doar noi complicații. Cu toate acestea, societățile moderne au diferite mecanisme naționale pentru eliminarea formelor de discriminare, cum ar fi:

Instituții specializate pentru prevenirea și combaterea discriminării există în prezent în multe dintre statele europene. Aceste instituții naționale specializate au fost create pentru a promova politica guvernamentală desfășurată pentru protecția grupurilor vulnerabile și a celor minoritare. Membrii comunităților recunoscute de guverne ca având nevoie de instituții specializate pentru a le proteja interesele sunt persoane aparținând minorităților etnice, lingvistice și religioase, sexuale, străini, emigranți, refugiați, femei, copii, invalizi, vârstnici. De aici rezultă ca pentru toate aceste categorii de persoane pot fi instituți ombudsmeni specializați.

Denumirea instituției Ombudsmanului împotriva discriminării poartă în limbajul științific un caracter general, însă sunt state care, în funcție de tradiții, obiceiuri, limbă, au dat denumiri proprii acestei instituții specializate, și anume: Belgia – Centrul pentru Oportunități Egale; Danemarca – Institutul Danez pentru Drepturile Omului; Elveția – Comisia Federală Elvețiană împotriva Rasismului; Marea Britanie – Comisia pentru Egalitatea Rasială; România – Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării; Suedia – Ombudsmanul împotriva Discriminării Etnice; Norvegia – Centrul pentru Combaterea Discriminării Etnice; Portugalia – Comisia



pentru Egalitate și Combaterea Discriminării Rasiale; Luxemburg – Comisia Specială permanentă împotriva Discriminării rasiale; Olanda – Comisia pentru Tratatul Egal; Irlanda – Tribunalul Egalității; Finlanda – Oficiul Ombudsmanului pentru Drepturile Omului; Ungaria – Comisia Parlamentară pentru Drepturile Minorităților Naționale și Etnice.

În România există Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, care este garantul al respectării și aplicării principiului nediscriminării, fiind organizat prin Hotărârea de Guvern nr. 1194/2001, modificată succesiv în anii care au urmat. Consiliul, ca organ de specialitate al administrației publice centrale (altele decât ministerele) este în subordinea Guvernului. Reglementările ulterioare prin Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, aprobată cu modificări de către Parlament în 2002, prin Legea nr. 48/2002, modificată în august 2003 prin Ordonanța Guvernului nr. 77/2003, justificată de nevoia îndeplinirii obligațiilor României față de Uniunea Europeană, în sensul armonizării legislației interne cu cele două directive europene în domeniul non-discriminării și republicată; oferă cadrul legislativ adecvat protecției împotriva discriminării.

Astfel, în prezent, legea română pentru non-discriminare sancționează contravențional, cu posibilitatea obținerii de despăgubiri în instanțele civile, discriminarea în toate formele ei reglementate: directă, indirectă, hărțuirea, dar și victimizarea.

Atribuțiile instituțiilor naționale specializate în prevenirea și combaterea discriminării diferă de la stat la stat, însă toate trebuie să respecte articolul 13 din Directiva Consiliului 2000/43/CE din 29 iunie 2000 de aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor, fără deosebire de origine rasială sau etnică. O altă instituție publică cu atribuții în domeniu este Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), instituție de specialitate în cadrul administrației publice centrale, în subordinea Guvernului României, care *”are misiunea de a promova principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex și de a preveni și combate violența domestică, prin implementarea unor măsuri, politici și programe adaptate nevoilor victimelor (...) pentru a construi o societate echitabilă.”*³

Alături de aceste două instituții publice, o serie de ONG-uri își desfășoară activitatea în acest domeniu, toate formând împreună Coaliția Antidiscriminare din România: Asociația ACCEPT, Centrul de Resurse Juridice, Centrul Parteneriat pentru Egalitate, Grupul Român pentru Apărarea Drepturilor Omului, Liga Pro Europa, Romani CRISS- Centrul Romilor pentru Intervenție Socială și Studii.

Concluzii: Eliminarea formelor de discriminare este posibilă numai dacă societatea va fi educată la acest capitol, prin introducerea în programele școlare, liceale și universitare a subiectelor privind non-discriminarea, toleranța, diversitatea, iar pentru funcționari, polițiști, procurori, judecători, jurnaliști se organizează traininguri, seminare, aceștia din urmă urmând să reflecte subiectul în mass-media locale și naționale, organizând programe radio și televizate, toate acestea fiind deja realizate de ani buni în România.

³ <https://anes.gov.ro/>



În concluzie, ființele umane diferă prin vârstă, rasă, naționalitate, religie, dar cu toții avem ceva în comun – dreptul de a trăi în demnitate ca ființe umane. Promovarea acțiunilor împotriva violenței, abuzului, ignoranței și urii sunt fundamentale pentru libertate, justiție și pace, într-o societate unde este loc pentru fiecare...așa diferit cum este!

De altfel, definiția de dicționar a cuvântului tolerant, cu sinonimele aferente, conturează tabloul final pentru înțelegerea soluțiilor împotriva discriminării: *concesiv, indulgent, îngăduitor, tolerant, răbdător*.⁴

Inteligența artificială identifică în înțelepciunea poporului român anumite dicțoare asimilate ideii de toleranță⁵:

”Deși nu există proverbe dedicate exclusiv toleranței, se regăsesc multe zicale care promovează înțelepciunea, moderația, acceptarea și înțelegerea, care pot fi considerate elemente ale unei atitudini tolerante.

Iată câteva exemple de expresii care se apropie de ideea de toleranță:

- **"Fiecare cu ale lui"**: Acceptarea faptului că oamenii au preferințe și opinii diferite.
- **"Fiecare pasăre pe limba ei piuie"**: Recunoașterea diversității și a unicității.
- **"Fiecare om are nebunia lui"**: Înțelegerea imperfecțiunilor umane.
- **"Fiecare are dreptul la greșală"**: Acceptarea greșelilor ca parte a experienței umane.
- **"Nu judeca, ca să nu fii judecat"**: Promovarea empatiei și a înțelegerii.
- **"Cine are urechi de auzit, să audă"**: Sugestia că fiecare persoană are dreptul la propria opinie.

Aceste expresii, deși nu sunt proverbe dedicate toleranței, reflectă o abordare generală de acceptare și înțelegere, care se situează în sfera conceptului de toleranță.

Asumarea acestor diferențe este esențială pentru a ne tolera unii pe alții, dar și pentru a corecta derapajele care apar în momentul în care dispare respectul între oameni! Iar respectul se învață se educă, pentru a putea trăi în demnitate, înțelegere, armonie, într-o lume în care discriminarea nu trebuie motivată, dar nici normalitatea modificată de dragul nediscriminării!

⁴ <https://dexonline.ro/text/tolerant>

⁵

https://www.google.com/search?q=toleranta+proverbe&sca_esv=e29194d70e62ae1b&rlz=1C1GCEA_enRO1084RO1084&ei=Jz2LaOCgDb3o7_UPgP6TmAo&oq=toleranta+dicțoare&gs_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcAIEEnRvbGVyYyW50YSBkaWN0b2FyZSoCCAeyCBAAGLADGO8FMggQABiwAxjvBTIIEAAYsAMY7wUyCBAAGLADGO8FMggQABiwAxjvBUi0G1AAWABwAXgAkAEAmAFmoAFmqgEDMC4xuAEByAEAmAIBoAIEmAMAIYBkAYFkgcBMaAHmgSyBwC4BwDCBwMwLjHIBwI&client=gws-wiz-serp



Și pentru că toleranța este cheia înțelegerii la nivel psihic a nescriminării, literatura lumii, câteva dictoare pot fi relevante pentru a înțelege esența fenomenului:

”Fă în așa fel încât să fii bun cu cel tânăr, milostiv cu cel bătrân, simpatizând cu cel care se străduiește și tolerant cu cel slab și greșit. Uneori, în viața ta, ești câte puțin din fiecare dintre ei.”(Buddha)⁶

”Cel mai înalt rezultat al educației este toleranța”- Helen Keller

”Acceptarea, toleranța și iertarea sunt lecțiile care ne străbat întreaga viață” Jessica Lange

Recomand pentru cei interesați o lectură suplimentară a articolului: *”O sinteză a metodelor de discriminare”* care este prezentată la adresa: <https://ultrapsihologie.ro/2015/06/10/metode-de-discriminare/> 10 iunie 2015

⁶ Buddha (Siddhartha Gautama) a fost un lider spiritual și un învățător care a trăit în India antică. El este considerat fondatorul budismului, una dintre cele mai importante religii mondiale care a apărut în secolul al V-lea î.Hr. Învățăturile lui Buddha se concentrează pe Cele Patru Adevăruri Nobile (adevărul suferinței, adevărul cauzei suferinței, adevărul încetării suferinței, adevărul căii către încetarea suferinței) și pe Calea Octuple, care sunt menite să ajute indivizii să atingă iluminarea și eliberarea din ciclul renașterii.-