



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilități prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

SUPPORT DE CURS

COMUNICAREA INCLUZIVĂ ȘI PREVENIREA DISCRIMINĂRII



Formator: Marcu Dănuț



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilități prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

COMUNICAREA INCLUZIVĂ ȘI PREVENIREA DISCRIMINĂRII

În societatea contemporană, caracterizată de diversitate culturală, socială și identitară, comunicarea incluzivă și prevenirea discriminării au devenit teme esențiale pentru construirea unor comunități echitabile și armonioase. Modul în care comunicăm influențează direct relațiile dintre oameni, percepțiile sociale și nivelul de respect reciproc. Din acest motiv, utilizarea unui limbaj incluziv și combaterea oricărei forme de discriminare sunt elemente fundamentale ale unei societăți democratice.

Comunicarea incluzivă reprezintă forma de exprimare care respectă diversitatea umană și evită excluderea sau marginalizarea anumitor persoane sau grupuri. Aceasta presupune utilizarea unui limbaj neutru, corect și respectuos, care nu întărește stereotipuri și prejudecăți. De exemplu, în locul unor termeni ofensatori sau depășiți, se recomandă folosirea unor expresii care pun accent pe persoană și nu pe o eventuală caracteristică sensibilă. Totodată, comunicarea incluzivă implică o atenție sporită la modul în care sunt prezentate informațiile, astfel încât toate categoriile sociale să fie reprezentate corect și echilibrat.

Discriminarea, pe de altă parte, reprezintă tratamentul inegal sau nedrept aplicat unei persoane sau unui grup pe baza unor caracteristici precum genul, vârsta, etnia, religia, dizabilitatea sau orientarea sexuală. Aceasta poate lua mai multe forme: discriminare directă, atunci când o persoană este tratată explicit mai prost decât alții; discriminare indirectă, atunci când reguli aparent neutre afectează negativ anumite grupuri; și discriminare sistemică, atunci când inegalitatea este încorporată în structuri sociale sau instituționale. Indiferent de forma sa, discriminarea afectează demnitatea umană și limitează șansele egale de dezvoltare.

Comunicarea incluzivă joacă un rol important în prevenirea discriminării, deoarece limbajul are puterea de a modela gândirea și comportamentul oamenilor. Un limbaj respectuos și echilibrat reduce stereotipurile și prejudecățile, contribuind la crearea unei culturi a respectului. De asemenea, comunicarea incluzivă încurajează empatia, ajutând oamenii să înțeleagă perspective diferite și să accepte diversitatea ca pe o valoare, nu ca pe o diferență negativă.

Un exemplu concret al importanței comunicării incluzive poate fi observat în mediul educațional sau profesional, unde modul de exprimare al profesorilor, managerilor sau colegilor influențează atmosfera generală. Un limbaj respectuos și deschis contribuie la crearea unui mediu sigur, în care fiecare persoană se simte acceptată și valorizată. În schimb, exprimările jignitoare sau stereotipe pot duce la excludere, conflict și scăderea încrederii în sine.

În concluzie, comunicarea incluzivă și prevenirea discriminării sunt elemente esențiale pentru o societate modernă, bazată pe egalitate și respect. Adoptarea unui limbaj corect și conștientizarea efectelor pe care le au cuvintele noastre reprezintă pași importanți spre reducerea prejudecăților și construirea unei lumi mai juste. Fiecare individ are responsabilitatea de a contribui la acest proces prin modul în care comunică și interacționează cu ceilalți.



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilități prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

Comunicarea incluzivă și prevenirea discriminării sunt două concepte esențiale pentru construirea unei societăți echitabile, în care toți oamenii sunt respectați, indiferent de gen, etnie, vârstă, dizabilitate, religie, orientare sexuală sau alte caracteristici personale.

1. CE ESTE COMUNICAREA INCLUZIVĂ?

Comunicarea incluzivă înseamnă folosirea unui limbaj și a unor mesaje care nu exclud, nu stereotipează și nu discriminează nicio persoană sau grup.

Principii de bază:

- **Limbaj neutru și respectuos** (ex: „persoane cu dizabilități” în loc de termeni jignitori)
- **Evitarea stereotipurilor** (ex: „femeile sunt mai puțin potrivite pentru leadership” este greșit)
- **Reprezentarea diversității** în imagini, exemple și texte
- **Accesibilitate** (ex: subtitrări, limbaj simplu, traduceri)

2. CE ESTE DISCRIMINAREA?

Discriminarea apare atunci când o persoană este tratată nedrept sau exclusă pe baza unor criterii precum:

- sex
- vârstă
- etnie
- dizabilitate
- religie
- orientare sexuală

Discriminarea poate fi:

- **directă** (tratament inegal explicit)
- **indirectă** (reguli aparent neutre, dar care dezavantajează anumite grupuri)
- **structurală** (încorporată în sisteme și instituții)

3. CUM CONTRIBUIE COMUNICAREA INCLUZIVĂ LA PREVENIREA DISCRIMINĂRII?

Comunicarea incluzivă nu este doar o formă de politețe modernă, ci un instrument concret de prevenire a discriminării, pentru că influențează modul în care oamenii se percep unii pe alții și interacționează în societate.



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

În primul rând, comunicarea incluzivă reduce stereotipurile și prejudecățile. Limbajul pe care îl folosim modelează gândirea. Atunci când evităm etichetele negative, generalizările sau expresiile discriminatorii, contribuim la diminuarea ideilor preconcepute despre anumite grupuri. De exemplu, folosirea unui limbaj neutru și respectuos ajută la normalizarea diversității și la acceptarea diferențelor.

În al doilea rând, aceasta promovează respectul și egalitatea. Comunicarea incluzivă presupune recunoașterea demnității fiecărei persoane, indiferent de gen, vârstă, etnie, dizabilitate sau statut social. Când oamenii se simt respectați și ascultați, scade riscul de excludere sau marginalizare, care sunt forme subtile de discriminare.

Un alt aspect important este crearea unui mediu sigur și deschis. Atunci când limbajul este atent și empatic, indivizii se simt mai confortabil să își exprime opiniile și identitatea. Acest lucru contribuie la dezvoltarea siguranței psihologice, unde greșelile pot fi discutate constructiv, fără teamă de ridiculare sau sancțiune.

De asemenea, comunicarea incluzivă încurajează conștientizarea și responsabilitatea socială. Oamenii devin mai atenți la impactul cuvintelor lor și la modul în care acestea pot afecta pe ceilalți. Astfel, se dezvoltă un comportament mai responsabil și mai sensibil față de diversitate.

Nu în ultimul rând, aceasta sprijină colaborarea și coeziunea socială. Într-un mediu în care toți se simt incluși, relațiile devin mai solide, iar conflictele bazate pe diferențe sunt reduse. Comunicarea eficientă și incluzivă creează punți între oameni, în loc să ridice bariere.

În concluzie, comunicarea incluzivă contribuie la prevenirea discriminării prin promovarea respectului, reducerea prejudecăților și crearea unui mediu sigur și echitabil. Este un pas esențial spre o societate mai deschisă, în care diversitatea este valorizată, nu sancționată.

Comunicarea incluzivă ajută prin:

- reducerea stereotipurilor
- promovarea respectului și empatiei
- creșterea vizibilității grupurilor marginalizate
- prevenirea limbajului ofensator în spațiul public și profesional



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

4. EXEMPLE PRACTICE

În loc de:

- „bătrânii nu se descurcă cu tehnologia”

Spunem:

- „unele persoane în vârstă pot avea nevoie de sprijin în utilizarea tehnologiei”

În loc de:

- „handicapați”

Spunem:

- „persoane cu dizabilități”

5. CADRU LEGAL ȘI INSTITUȚIONAL

Combaterea discriminării este susținută de organizații și instituții internaționale precum:

- Organizația Națiunilor Unite – promovează drepturile omului la nivel global
- Uniunea Europeană – are legislație strictă împotriva discriminării
- Comisia Europeană – implementează politici de egalitate și incluziune

6. CONCLUZIE

Comunicarea incluzivă nu este doar „corectitudine politică”, ci un instrument real pentru:

- respect
- egalitate de șanse
- reducerea discriminării în societate



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

BIAS INCONȘTIENT (PREJUDECĂȚI INCONȘTIENTE)

Ce este:

Biasul inconștient reprezintă atitudini sau stereotipuri automate pe care le avem fără să ne dăm seama și care influențează modul în care percepem sau tratăm alte persoane.

Biasul inconștient (sau *prejudicata inconștientă*) reprezintă atitudini, stereotipuri sau judecăți automate pe care le avem față de alte persoane sau grupuri sociale, fără să fim conștienți de ele. Acestea se formează în timp, pe baza experiențelor personale, educației, mediului social și influențelor culturale.

Chiar dacă nu sunt intenționate, aceste biasuri pot influența modul în care percepem, evaluăm și tratăm oamenii.

Cum se formează biasul inconștient?

Biasurile inconștiente apar din:

- educația primită în familie și școală
- mass-media și rețele sociale
- experiențe personale limitate
- stereotipuri culturale și sociale

Creierul uman folosește „scurtături mentale” pentru a procesa rapid informațiile, iar aceste scurtături pot duce la generalizări incorecte.

TIPURI DE BIAS INCONȘTIENT

1. Bias de confirmare

Biasul de confirmare este tendința oamenilor de a căuta, interpreta și reține informații care le confirmă convingerile existente, ignorând sau minimizând informațiile care le contrazic.

Cu alte cuvinte, oamenii „văd” mai ușor ceea ce cred deja că este adevărat.

Cum funcționează?

Creierul uman preferă informațiile familiare și confortabile. Din acest motiv:



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

- căutăm surse care ne susțin opinia
- interpretăm ambiguitatea în favoarea convingerilor noastre
- uităm sau respingem dovezile contrare

Exemple

- Dacă cineva crede că „un anumit grup de oameni este neserios”, va observa mai ușor situațiile care par să confirme această idee și va ignora exemplele contrare.
- Pe rețelele sociale, o persoană va urmări pagini care îi confirmă opiniile politice și va evita sursele opuse.
- Un elev care crede că „nu este bun la matematică” va acorda mai multă atenție greșelilor decât reușitelor.

Efecte negative

Biasul de confirmare poate duce la:

- decizii greșite
- întărirea stereotipurilor
- conflicte între oameni cu opinii diferite
- lipsa gândirii critice
- rezistență la informații corecte

Cum poate fi redus?

- verificarea informațiilor din surse diferite
- ascultarea opiniilor opuse
- întrebarea „dar dacă mă înșel?”
- analiza obiectivă a dovezilor
- dezvoltarea gândirii critice

Concluzie

Biasul de confirmare este un mecanism natural al minții, dar poate distorsiona realitatea. Conștientizarea lui ne ajută să luăm decizii mai corecte și să fim mai deschiși la idei noi.

2. Bias de afinitate

Biasul de afinitate (numit și *similarity bias*) este tendința de a prefera, a avea încredere și a ne simți mai confortabil în preajma persoanelor care sunt asemănătoare cu noi.

Aceste asemănări pot fi legate de:

- vârstă
- gen



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

- etnie sau cultură
- educație
- valori sau interese
- stil de viață

Cum funcționează?

Creierul uman tinde să caute siguranță și familiaritate. Din acest motiv:

- ne simțim mai în largul nostru cu persoane „similare”
- le considerăm automat mai de încredere
- le oferim mai ușor oportunități sau atenție

Acest proces este de multe ori inconștient, adică se întâmplă fără să ne dăm seama.

Exemple

- Un profesor poate avea tendința să fie mai înțelegător cu elevii care au comportamente sau interese similare cu ale sale.
- Într-un interviu de angajare, un angajator poate prefera un candidat care a studiat la aceeași universitate.
- În grupuri sociale, oamenii tind să se împrietenească mai ușor cu cei care au aceleași hobby-uri sau valori.

Efecte negative

Deși pare inofensiv, biasul de afinitate poate duce la:

- lipsa diversității în echipe sau grupuri
- tratament inegal în școală sau la locul de muncă
- excluderea persoanelor „diferite”
- decizii subiective în locul celor obiective

Cum poate fi redus?

- conștientizarea preferințelor personale
- evaluarea oamenilor pe baza competențelor, nu a asemănărilor
- interacțiunea cu persoane din medii diverse
- reguli clare și obiective în procesul de selecție (ex: angajare, notare)

Concluzie

Biasul de afinitate este natural, dar poate limita echitatea și diversitatea. Atunci când îl recunoaștem și îl controlăm, putem lua decizii mai corecte și putem construi relații mai echilibrate și incluzive.



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilități prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

2. Bias de stereotip

Presupuneri generale despre un grup de oameni (ex: „toți tinerii sunt iresponsabili”).

Biasul de stereotip este tendința de a judeca o persoană sau un grup pe baza unor idei generalizate, simplificate și adesea incorecte despre grupul din care face parte.

Cu alte cuvinte, presupunem că „toți membrii unui grup sunt la fel”, fără să îi cunoaștem individual.

Cum apare?

Biasul de stereotip se formează din:

- educație și familie
- mass-media și rețele sociale
- experiențe limitate cu anumite grupuri
- tradiții și norme culturale

Aceste influențe creează „etichete mentale” pe care le aplicăm automat altora.

Exemple

- „Fetele nu sunt bune la sport” – stereotip de gen
- „Bătrânii nu știu să folosească tehnologia”
- „Tinerii sunt iresponsabili”
- „Oamenii dintr-o anumită zonă sunt leneși sau agresivi”

Aceste afirmații sunt generalizări și nu reflectă realitatea fiecărei persoane.

Efecte negative

Biasul de stereotip poate duce la:

- discriminare directă sau indirectă
- excluderea unor persoane din oportunități
- lipsă de încredere în sine pentru cei vizați
- relații sociale tensionate
- decizii nedrepte în educație, muncă sau societate

Legătura cu discriminarea

Biasul de stereotip este una dintre principalele cauze ale discriminării, deoarece influențează modul în care oamenii sunt tratați înainte de a fi cunoscuți individual.



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

Cum poate fi redus?

- cunoașterea directă a oamenilor, nu doar prin „etichete”
- educație despre diversitate și incluziune
- gândire critică și verificarea propriilor idei
- evitarea generalizărilor
- expunerea la perspective diferite

Concluzie

Biasul de stereotip distorsionează modul în care percepem realitatea și poate duce la nedreptăți sociale. Conștientizarea lui este un pas important spre o societate mai echitabilă, în care fiecare persoană este evaluată individual, nu prin prisma unor etichete.

4. Bias de autoritate

Tindem să acordăm mai multă credibilitate persoanelor cu statut mai înalt, chiar și când nu este justificat.

Biasul de autoritate este tendința de a considera automat că o persoană este mai competentă, mai corectă sau mai credibilă doar pentru că ocupă o poziție de autoritate sau are un statut înalt, fără a analiza critic informațiile oferite.

Cu alte cuvinte, avem înclinația de a „crede pe cuvânt” o autoritate, chiar și atunci când nu există suficiente dovezi.

Cum funcționează?

Acest bias apare deoarece:

- oamenii asociază autoritatea cu experiența și cunoștințele
- este mai ușor să acceptăm o opinie decât să o verificăm
- în multe situații sociale suntem obișnuiți să respectăm ierarhiile (profesori, medici, lideri)

Exemple

- Un elev acceptă o informație doar pentru că a fost spusă de profesor, fără să o verifice.
- O persoană crede un anunț online doar pentru că este prezentat de o „figură cunoscută”.
- Angajații urmează o decizie a unui superior chiar dacă au îndoieli, fără a o analiza critic.



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilități prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

Efecte negative

Biasul de autoritate poate duce la:

- acceptarea informațiilor false sau incomplete
- lipsa gândirii critice
- decizii greșite în grupuri sau organizații
- ignorarea opiniilor valoroase ale persoanelor fără statut înalt
- propagarea dezinformării

Legătura cu comunicarea și discriminarea

Acest bias poate influența comunicarea incluzivă, deoarece:

- unele voci sunt ascultate mai mult decât altele
- opiniile persoanelor fără autoritate pot fi ignorate, chiar dacă sunt corecte

Instituții precum Organizația Națiunilor Unite promovează luarea deciziilor bazate pe dovezi și egalitate de șanse, tocmai pentru a reduce efectele acestui tip de prejudecată.

Cum poate fi redus?

- verificarea informațiilor din mai multe surse
- analizarea dovezilor, nu a statutului persoanei
- încurajarea întrebărilor și a gândirii critice
- evaluarea ideilor pe baza logicii și faptelor
- evitarea acceptării automate a afirmațiilor „pentru că a spus cineva important”

Concluzie

Biasul de autoritate este un mecanism mental natural, dar poate duce la erori de judecată dacă nu este conștientizat. O gândire critică și deschisă ajută la luarea unor decizii mai corecte și la evitarea manipulării informaționale.

Efectele biasului inconștient

Biasul inconștient poate duce la:

- decizii nedrepte în școală sau la locul de muncă
- excluderea unor persoane din oportunități
- discriminare indirectă
- lipsă de diversitate în echipe și organizații
- perpetuarea stereotipurilor sociale

Chiar dacă nu este intenționat, impactul său poate fi semnificativ.



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

Legătura cu discriminarea și comunicarea incluzivă

Biasul inconștient este una dintre cauzele principale ale discriminării, deoarece influențează modul în care vorbim și acționăm fără să realizăm.

De aceea, comunicarea incluzivă este importantă: ea ajută la reducerea efectelor acestor prejudecăți și promovează respectul și egalitatea.

Instituții internaționale precum Organizația Națiunilor Unite și Uniunea Europeană promovează activ politici pentru reducerea discriminării și a prejudecăților în societate.

Cum putem reduce biasul inconștient?

- conștientizarea propriilor prejudecăți
- educație și informare continuă
- interacțiunea cu persoane din medii diverse
- evitarea generalizărilor
- luarea deciziilor pe baza faptelor, nu a impresiilor
- promovarea empatiei și a gândirii critice

Biasul inconștient nu poate fi eliminat complet, deoarece face parte din modul natural în care creierul procesează rapid informațiile. Totuși, el poate fi **recunoscut și redus**, astfel încât să nu influențeze deciziile și comportamentele într-un mod nedrept.

Conștientizarea propriilor prejudecăți

Primul pas este să acceptăm că toți oamenii au biasuri inconștiente.

- reflecție asupra propriilor reacții
- observarea momentelor în care judecăm „automat” pe cineva
- întrebarea: „*De ce cred asta despre această persoană?*”

Educație și informare continuă

- învățarea despre diversitate și incluziune
- înțelegerea modului în care apar stereotipurile
- participarea la traininguri sau discuții despre discriminare

Expunerea la diversitate

Interacțiunea cu persoane diferite ajută la reducerea stereotipurilor:



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

- culturi diferite
- medii sociale variate
- opinii și perspective diferite

Cu cât cunoaștem mai mulți oameni reali, cu atât reducem generalizările.

Gândire critică și verificarea informațiilor

- evitarea concluziilor rapide
- analizarea mai multor surse
- separarea faptelor de opinii
- întrebarea: „Am dovezi sau doar o impresie?”

Decizii structurate și obiective

În școală, la muncă sau în evaluări:

- folosirea unor criterii clare
- evitarea deciziilor „pe bază de instinct”
- evaluarea tuturor persoanelor în același mod

Empatie și schimb de perspectivă

- încercarea de a înțelege situația celuilalt
- ascultarea activă
- evitarea judecăților rapide

Empatia reduce automatizarea gândirii stereotipe.

Feedback și corectare

- acceptarea feedbackului de la ceilalți
- recunoașterea greșelilor fără defensivă
- ajustarea comportamentului în timp

Reducerea biasului inconștient presupune **conștientizare, educație și practică constantă**. Deși nu putem elimina complet aceste tipare mentale, putem învăța să le controlăm, astfel încât deciziile noastre să fie mai corecte, mai echitabile și mai incluzive.

Concluzie



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

Biasul inconștient este o parte naturală a modului în care funcționează mintea umană, dar poate avea efecte negative dacă nu este conștientizat. Prin educație, reflecție și comunicare incluzivă, putem reduce influența lui și putem contribui la o societate mai echitabilă, bazată pe respect și egalitate de șanse.

Exemple:

- presupui că o persoană tânără este mai puțin competentă într-o poziție de conducere
- consideri automat că un anumit gen este mai potrivit pentru un anumit job

De ce este important:

Poate duce la decizii nedrepte în recrutare, evaluare sau interacțiuni zilnice.

Cum îl reduci:

- conștientizare și auto-reflecție
- criterii clare de evaluare
- diversitate în echipe și decizii



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilități prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

2. LIMBAJ SENSIBIL (INCLUSIV)

Limbaj sensibil (inclusiv) înseamnă modul de a vorbi și scrie astfel încât să respecti toate persoanele, fără a discrimina, jigni sau exclude pe cineva pe baza caracteristicilor personale.

Ce înseamnă mai exact?

Este un limbaj care evită:

- stereotipurile (ex: „femeile nu sunt bune la tehnologie”)
- discriminarea pe bază de gen, vârstă, etnie, dizabilitate, orientare etc.
- expresiile jignitoare sau generalizările

Principii de bază

1. Neutralitate de gen

- ✗ „un om de afaceri” (doar masculin)
- ✓ „persoană de afaceri” / „antreprenor/antreprenoare”

2. Evitarea etichetelor negative

- ✗ „invalid”, „handicapat”
- ✓ „persoană cu dizabilitate”

3. Respect pentru diversitate

- ✗ „normal vs anormal”
- ✓ „tipic / atipic” sau descriere neutră

4. Limbaj centrat pe persoană

Se pune accent pe persoană, nu pe „defect”:

- ✓ „persoană cu autism”
- ✗ „autist”



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilități prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

5. Evitarea generalizărilor

- ✗ „toți tinerii sunt leneși”
- ✓ „unii tineri pot fi mai puțin motivați în anumite contexte”

De ce este important?

- reduce discriminarea
 - creează un mediu mai respectuos
 - ajută la comunicare corectă și empatică
 - include toate categoriile de persoane
 - exemple clare de **limbaj sensibil (incluziv)** din viața de zi cu zi:
- 🏠 **La școală**
 - ✗ „Băieții sunt mai buni la mate decât fetele.”
 - ✓ „Unii elevi se descurcă mai bine la matematică decât alții.”
 - ✗ „Elevul ăla handicapat.”
 - ✓ „Elevul cu dizabilitate” / „elevul care are o dizabilitate”
 - ✗ „Ești prost dacă nu știi asta.”
 - ✓ „Poate nu ai înțeles încă, îți explic din nou.”
 - ✗ „Toți elevii din clasa asta sunt leneși.”
 - ✓ „Unii elevi ar putea fi mai puțin implicați.”
- 📁 **La muncă**
 - ✗ „Fata de la contabilitate”
 - ✓ „Colega de la contabilitate” / „persoana de la contabilitate”
 - ✗ „E bătrân, nu se mai descurcă cu tehnologia.”
 - ✓ „Are mai puțină experiență cu tehnologia.”
 - ✗ „Trebuie să angajăm un om de vânzări puternic.”
 - ✓ „Trebuie să angajăm o persoană potrivită pentru vânzări.”
 - ✗ „Asta e treabă de femei/bărbați.”
 - ✓ „Această sarcină poate fi făcută de oricine.”
- 📱 **Pe social media**
 - ✗ „Toți românii sunt așa...”
 - ✓ „Unii oameni pot avea această părere...”
 - ✗ „E retardat / prost / handicapat” (folosit ca insultă)
 - ✓ „Nu sunt de acord cu ce a făcut” / „Mi se pare o decizie greșită”



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilități prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

- ✗ „Dacă nu gândești așa, ești incult.”
- ✓ „Există și alte perspective pe acest subiect.”
- ✗ „Arată normal / nu e normal”
- ✓ „Arată diferit / este neobișnuit”

💡 Ideea principală

- Limbajul incluziv nu înseamnă „a vorbi complicat”, ci:
 - 👉 a evita jignirea
 - 👉 a descrie oamenii corect și respectuos
 - 👉 a nu generaliza

Iată o listă clară de **expresii „înainte și după”** (limbaj neincluziv → limbaj sensibil/incluziv):

🗃️ Expresii frecvente

✗ Înainte (neincluziv)	✓ După (incluziv)
Băieții sunt mai buni la mate	Unii elevi se descurcă mai bine la matematică
Fata de la birou	Colega de la birou / persoana de la birou
Om de afaceri	Persoană de afaceri / antreprenor
Handicapat	Persoană cu dizabilitate
Nebun / dus cu pluta	Persoană cu probleme de sănătate mintală / comportament neobișnuit
Țigan (folosit jignitor)	Rom / persoană de etnie romă
Bătrânul nu înțelege	Persoana în vârstă are mai puțină experiență cu...
Toți sunt leneși	Unii pot fi mai puțin implicați
E prost	A greșit / nu a înțeles încă
E normal / anormal	Este obișnuit / mai puțin obișnuit
Treabă de femei	Sarcină care poate fi făcută de oricine
Autist (ca insultă)	Persoană cu autism
Elevul ăla handicapat	Elevul cu dizabilitate
E retardat	Nu sunt de acord / a acționat greșit
Românii sunt așa...	Unii oameni din România pot...
Ești orb (ca insultă)	Nu ai observat / nu ai văzut



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

💡 Observație importantă

Limbajul incluziv:

- nu schimbă adevărul
- dar schimbă **felul în care respectăm oamenii**
- evită jignirea și stereotipurile



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilitati prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

3. GESTIONAREA MICROAGRESIUNILOR

Gestionarea microagresiunilor înseamnă modul în care recunoști, răspunzi și reduci impactul unor comentarii sau comportamente subtile, adesea neintenționate, dar care pot fi jignitoare sau excluzive (pe bază de gen, etnie, vârstă, statut etc.).

1. Ce sunt microagresiunile

Microagresiunile sunt remarci sau acțiuni aparent „mici”, dar cu impact negativ repetat.
Exemple:

- „Nu pari a fi de aici.”
- „Ești prea sensibil(ă).”
- Complimente care conțin stereotipuri („Ești foarte inteligent(ă) pentru... ”)

2. Tipuri frecvente

- **Microinsulte** – mesaje subtile jignitoare
- **Microinvalidări** – minimalizează experiența cuiva („exagerezi”)
- **Microatacuri** – mai directe, dar tot „ambalate” social

3. Cum le poți gestiona (ca persoană afectată)

a) Răspuns calm și clar

- „Când spui asta, sună ca un stereotip. Poți reformula?”
- „Nu mă simt confortabil cu acel comentariu.”

b) Clarificare (dacă vrei dialog)

- „Ce ai vrut să spui prin asta?”
Uneori oamenii nu își dau seama de impact.

c) Stabilirea limitelor

- „Prefer să nu discut în termenii ăștia.”



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilități prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

d) Ignorare strategică

- Utilă când situația nu merită escaladare sau este nesigură.

4. Cum reacționezi ca martor

- Susții persoana afectată („Nu e ok ce ai spus.”)
- Redirecționezi conversația
- Oferi sprijin ulterior în privat

5. Prevenirea microagresiunilor

- Conștientizarea propriilor biasuri
- Ascultare activă
- Evitarea presupunerilor despre oameni
- Limbaj inclusiv

6. În contexte instituționale (școală/serviciu)

- Politici clare anti-discriminare
- Traininguri de diversitate
- Canale de raportare sigure

Ideea centrală

Comunicarea incluzivă nu înseamnă „corectitudine politică exagerată”, ci:

- respect
- conștientizare
- reducerea prejudecăților în limbaj și comportament

Răspunsuri gata de folosit în situații reale de microagresiuni, pe care le poți adapta în funcție de context.

1. Comentarii stereotipice

Exemplu: „Nu pari a fi de aici.”

- „Ce te face să spui asta?”
- „Poți să explici la ce te referi?”
- „Prefer să nu fiu judecat(ă) pe baza aparențelor.”



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilități prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

2. Complimente cu subînțeles

Exemplu: „Ești foarte deștept(ă) pentru vârsta ta.”

- „Apreciez complimentul, dar fără comparația cu vârsta.”
- „Inteligența nu depinde de vârstă.”
- „Poți să spui direct că apreciezi ideea mea.”

3. Minimizing / invalidare

Exemplu: „Exagerezi.”

- „Pentru mine situația e importantă, chiar dacă o vezi diferit.”
- „Îți spun cum m-a afectat, nu exagerez.”
- „Aș prefera să-mi respecti perspectiva.”

4. Glume jignitoare

Exemplu: „E doar o glumă, nu te supăra.”

- „Poate e o glumă pentru tine, dar pentru mine nu e ok.”
- „Nu mi se pare amuzant.”
- „Hai să evităm genul ăsta de glume.”

5. Comentarii despre etnie/gen/identitate

Exemplu: „Fetele nu sunt bune la asta.”

- „Nu sunt de acord cu generalizarea asta.”
- „Abilitățile nu depind de gen.”
- „Hai să discutăm despre competențe, nu stereotipuri.”

6. Situații în care vrei să fii ferm(ă)

- „Te rog să nu mai faci astfel de comentarii.”
- „Nu accept astfel de remarci.”
- „Oprim discuția dacă continuă în direcția asta.”

7. Dacă vrei să eviți conflictul (răspuns neutru)

- „Interesant punct de vedere.”
- „Ok, înțeleg ce spui.”



Co-funded by the
European Union



Funded by the
European Union

Erasmus +



Acreditare numărul: 2021-1-RO01-KA120-ADU-000045996
Valabilitate: 01.02.2022 – 31.12.2027
Proiect mobilități prin Programul Erasmus+
Nr. referință proiect: 2025-1-RO01-KA121-ADU-000337690
Durata: 01.06.2025 – 31.08.2026
Beneficiar: Asociația ELOAH Craiova

- „Să revenim la subiect.”

8. Ca martor (foarte util)

- „Nu cred că a fost un comentariu ok.”
- „Hai să păstrăm discuția respectuoasă.”
- „Nu e necesar să spunem asta.”