



FONDUL SOCIAL EUROPEAN PLUS (FSE+) Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027 Prioritate: P9.Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții

pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității

Obiectiv specific: ESO4.7_Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale Titlu Apel: Competențe digitale pentru piața muncii - Regiuni mai puțin dezvoltate

Titlu proiect: TransformDigital

Cod Apel: PEO/375/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A34 Cod proiect: 336830

Discriminarea multipla si intersectionala



Acest fenomen se poate manifesta indoua moduri. In primul rand exista o „discriminare adăugată”, în care discriminarea are loc pe mai multe criterii care operează separat. În al doilea rând există o „discriminare intersecțională”, în care două sau mai multe criterii interacționează în așa fel încât sunt inseparabile. Discriminarea intersecțională se referă la situațiile în care un individ sau un grup se confruntă cu mai multe forme de discriminare simultan. În România, conceptul de discriminare intersecțională nu este încă reglementat explicit în legislație, fiind recunoscută doar discriminarea multiplă prin Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD). Absența unei reglementări clare face ca abordarea intersecționalității să fie deficitară în cadrul legal actual, ceea ce afectează capacitatea de protecție și sprijin adecvat pentru persoanele vulnerabile.



Această lacună creează o dezbatere deschisă despre necesitatea includerii intersecționalității în legislație și despre impactul lipsei acestei reglementări în spațiul public.

La nivel european, conceptul de intersecționalitate este recunoscut în diverse documente și strategii, cum ar fi Planul de Acțiune al UE de Combatere a Rasismului abordări

intersecționale. Cu toate acestea, directiva europeană actuală nu include explicit discriminarea intersecțională, deși promovează egalitatea de tratament pe mai multe baze. Exemple notabile includ recunoașterea de către Curtea Europeană a Drepturilor Omului a discriminării intersecționale în anumite cazuri, cum ar fi cel al femeilor de etnie romă, evidențiind necesitatea unei abordări legale mai cuprinzătoare.

Parlamentul European a adoptat o rezoluție prin care solicită Comisiei Europene și statelor membre să creeze politici care să ia în considerare intersecția discriminărilor. Aceasta reflectă o tendință către recunoașterea oficială a intersecționalității ca instrument analitic și politic esențial în lupta împotriva discriminării la nivelul Uniunii Europene.

În societatea contemporană, egalitatea de șanse și nediscriminare reprezintă principii fundamentale consacrate prin legislația națională, europeană și internațională. Cu toate acestea, numeroase persoane continuă să se confrunte cu bariere sistemice generate de prejudecăți, stereotipuri și practici instituționale inechitabile. În multe situații, aceste forme de excludere nu se manifestă izolat, ci cumulativ, afectând indivizii care aparțin simultan mai multor categorii vulnerabile.

Conceptul de discriminare multiplă și intersecțională a apărut ca răspuns la nevoia de a explica modul în care diferite criterii de vulnerabilitate - gen, vârstă, dizabilitate, etnie, statut socio-economic, nivel educațional, mediu de rezidență - se suprapun și produc efecte amplificate de marginalizare. Această perspectivă permite o înțelegere mai nuanțată a inegalităților sociale și contribuie la elaborarea unor politici publice și programe de intervenție mai eficiente.



În contextul proiectelor de ocupare, formare profesională și economie socială, abordarea discriminării multiple este esențială pentru a asigura participarea reală a grupurilor vulnerabile la educație, piața muncii și viața comunitară.

Conceptul de discriminare

Discriminarea reprezintă tratamentul diferențiat, nefavorabil sau excluderea unei persoane pe baza unor caracteristici protejate, fără o justificare obiectivă și rezonabilă. Aceasta poate limita accesul la drepturi fundamentale precum educația, ocuparea forței de muncă, sănătatea, locuința sau serviciile sociale.

Formele principale includ:

- discriminarea directă - tratament explicit diferit;
- discriminarea indirectă - reguli aparent neutre, dar cu efect disproporționat;
- hărțuirea;
- victimizarea;
- segregarea.

În România, cadrul legal este reglementat prin Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și prin legislația europeană referitoare la egalitatea de tratament.

Discriminarea multiplă - definiție și caracteristici

Discriminarea multiplă apare atunci când o persoană este dezavantajată simultan pe baza a două sau mai multe criterii de discriminare.

Exemple:

- femeie + vârstă înaintată;
- persoană romă + nivel scăzut de educație;
- persoană cu dizabilitate + statut de șomer;
- migrant + barieră lingvistică + sărăcie.



În aceste situații, dezavantajele nu sunt doar adunate, ci se potențează reciproc, creând obstacole mai greu de depășit.

Caracteristici:

efect cumulativ al vulnerabilităților;
acces redus la oportunități;
risc crescut de sărăcie și excluziune;
șanse scăzute de integrare pe piața muncii.

Discriminarea intersecțională - perspectiva teoretică

Conceptul de intersecționalitate explică modul în care identitățile sociale se intersectează și generează experiențe unice de marginalizare.

Nu este vorba doar de „mai multe discriminări”, ci de:

experiențe specifice care nu pot fi explicate separat;
forme de excluziune diferite față de fiecare criteriu luat individual;
mecanisme structurale, nu doar atitudini individuale.

Această abordare este utilizată în:

politici sociale,
programe de incluziune,
strategii educaționale,
intervenții pe piața muncii.

Domenii în care apare frecvent

Educație

abandon școlar timpuriu;
acces limitat la cursuri de formare;



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



lipsa competențelor digitale;
bariere financiare și culturale.

Persoanele din mediul rural, cele cu venituri reduse sau aparținând minorităților au șanse reduse de participare la educație continuă.

Piața muncii

refuz la angajare;
salarii mai mici;
segregare ocupațională;
lipsa adaptărilor rezonabile.

Femeile peste 45 de ani, persoanele cu dizabilități sau etnia romă se confruntă frecvent cu bariere sistemice la angajare.

Servicii sociale și comunitare

informații insuficiente;
acces fizic dificil;
birocrație excesivă;
comunicare neadaptată.

Aceste bariere accentuează excluziunea persoanelor vulnerabile.

Cauze și factori favorizanți

Discriminarea multiplă este susținută de:

stereotipuri culturale;
norme sociale rigide;
lipsa educației interculturale;
sărăcie;
lipsa infrastructurii;
politici insuficient adaptate.

Factorii instituționali pot perpetua inegalitățile prin reguli neflexibile sau servicii neincluzive.

Impactul asupra indivizilor și comunității

Efectele sunt multiple:





La nivel individual:

scăderea stimei de sine;
anxietate;
izolare socială;
șanse reduse de angajare.

La nivel economic:

dependență de ajutoare sociale;
productivitate scăzută;
pierdere de resurse umane.

La nivel comunitar:

polarizare socială;
tensiuni intergrup;
dezvoltare economică limitată.

Grupuri expuse riscului crescut

Cele mai afectate categorii includ:

șomeri de lungă durată;
persoane din mediul rural;
femei peste 40-45 ani;
tineri NEET;
persoane cu dizabilități;
minorități etnice;
persoane cu nivel educațional scăzut;
familii monoparentale.

Aceste categorii necesită intervenții integrate și personalizate.

Măsuri de prevenire și combatere

La nivel organizațional

politici anti-discriminare;
proceduri transparente de recrutare;
formare a personalului;



adaptări rezonabile;
monitorizare indicatori de incluziune.

La nivel educațional

programe de competențe digitale;
consiliere profesională;
mentorat;
burse și sprijin material.

La nivel comunitar

campanii de conștientizare;
parteneriate locale;
servicii mobile;
implicarea ONG-urilor.

Rolul proiectelor de formare profesională și economie socială

Inițiativele de ocupare și formare au un rol esențial în reducerea discriminării prin:

dezvoltarea competențelor;
creșterea angajabilității;
sprijin personalizat;
integrarea pe piața muncii;
promovarea incluziunii sociale.

Întreprinderile sociale pot crea locuri de muncă pentru persoane vulnerabile, contribuind la coeziunea comunității.

Concluzii Discriminarea multiplă și intersecțională reprezintă o realitate complexă, care necesită intervenții sistemice și coordonate. Abordările fragmentate nu sunt suficiente pentru a elimina barierele reale cu care se confruntă persoanele vulnerabile. Promovarea egalității de șanse nu este doar o obligație legală, ci și o investiție strategică în capitalul uman și în dezvoltarea sustenabilă a societății. Prin politici



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



incluzive, educație și oportunități reale de integrare profesională, pot fi create condiții pentru o participare echitabilă a tuturor cetățenilor.

