



Fondul Social European Plus

Programul Educație și Ocupare 2021-2027

Prioritate: P02 Valorificarea potențialului tinerilor pe piața muncii (Ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor)

Obiectivul specific ES04.1. Îmbunătățirea accesului la piața muncii și măsuri de activare pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în special pentru tineri, îndeosebi prin implementarea Garanției pentru tineret, pentru șomerii de lungă durată și grupurile defavorizate de pe piața muncii și pentru persoanele inactive, precum și prin promovarea desfășurării de activități independente și a economiei sociale (FSE+)

Titlul proiectului: **TINERI CU IMPACT / cod SMIS 338073**

Sub-activ: 1.1. Încheierea de parteneriate relevante și crearea Rețelei pentru Tineret

Elaborat de către: **GERGELY Krisztián**

Tip document / vers: **Ghid nediscriminare**

Luna: **august / 2025**

GHID DE GESTIONARE A SITUAȚIILOR DE DISCRIMINARE

Capitolul 1. De ce este important acest ghid:	2
Capitolul 2. Ce este discriminarea	2
Capitolul 3. Tipuri de discriminare	3
Capitolul 4. Putere, privilegii și vulnerabilități	5
Capitolul 5. Cum recunoaștem discriminarea în activitățile cu tinerii	8
Capitolul 6. Pași de intervenție pentru lucrători și echipe	10
Capitolul 7. Studii de caz din Sălaj	11
Capitolul 8. Rolul organizațiilor partenere	13
Capitolul 9. Implicarea directă a tinerilor	14
Capitolul 10. Instrumente practice	15



Capitolul 1. De ce este important acest ghid:

Proiectul TINERI CU IMPACT are ca obiectiv principal sprijinirea tinerilor din județul Sălaj în procesul de formare, participare activă și incluziune socială. Grupul țintă este divers: tineri din mediul urban și rural, tineri NEET, precum și tineri din comunități etnice diferite (români, maghiari, romi). Într-un astfel de context, discriminarea poate deveni un obstacol serios în calea participării. Ea afectează nu doar pe cei care sunt ținta directă, ci și întregul grup, prin descurajare, neîncredere și fragmentare comunitară. Dacă nu este prevenită și gestionată, discriminarea poate compromite rezultatele proiectului și poate întări stereotipurile existente. Acest ghid este relevant deoarece oferă un **set de instrumente clare** pentru lucrătorii de tineret, organizațiile partenere și chiar pentru tinerii participanți. El explică ce înseamnă discriminarea, cum o putem recunoaște și cum putem interveni eficient pentru a asigura un cadru sigur și respectuos.

Capitolul 2. Ce este discriminarea

Discriminarea este un concept pe care, de cele mai multe ori, tinerii îl asociază doar cu situații extreme - insulte directe, refuzuri publice, excludere evidentă. În realitate, **discriminarea are multiple fațete**, unele vizibile, altele mai subtile, dar la fel de dăunătoare. Ea reprezintă orice diferență de tratament nedrept, excludere sau limitare a accesului, bazată pe criterii precum etnia, sexul, vârsta, dizabilitatea, religia, orientarea sexuală sau statutul socio-economic. În comunitățile din județul Sălaj, discriminarea apare adesea în moduri mai puțin spectaculoase, dar care lasă urme adânci. De exemplu, un tânăr dintr-un sat îndepărtat care nu are transport spre oraș poate fi împiedicat să participe la un curs de formare. Nimeni nu îi spune direct „nu ai voie să participi”, însă barierele structurale îl exclud din start. La fel, o fată de etnie romă care își dorește să participe la un atelier poate fi privită cu suspiciune de ceilalți participanți, iar această atitudine subtilă, dar constantă, o poate determina să renunțe. **Discriminarea nu afectează doar individul vizat, ci și grupul din jur.** Atunci când un tânăr este exclus, ceilalți participanți primesc indirect mesajul că nu toți au aceleași drepturi sau că apartenența la un anumit grup constituie un dezavantaj. Acest tip de mesaj slăbește coeziunea grupului și creează neîncredere.

De asemenea, discriminarea poate apărea în contexte foarte variate: la școală, în spațiile publice, la locul de muncă, dar și în cadrul unor proiecte de tineret. Uneori, ea este involuntară - facilitatorii sau organizatorii nu își dau seama că programul sau modul de lucru exclude anumite categorii. Alteori, este deliberată, ca atunci când cineva face glume pe



seama accentului unei persoane sau o ironizează pentru lipsa resurselor materiale. Este important de subliniat că discriminarea nu se reduce la fapte izolate. Ea poate fi **un proces repetitiv și sistemic**. Dacă un tânăr este ignorat constant în discuții sau dacă grupul nu îi oferă șansa să contribuie, efectele se acumulează și duc la retragere, lipsă de încredere și chiar autoexcludere.

Pentru tinerii NEET, discriminarea este adesea dublată de stigmatizare. Ei nu doar că se confruntă cu lipsa oportunităților, dar sunt și etichetați: „leneși”, „fără ambiție”, „nu vor să învețe”. Aceste etichete îi fac să se simtă inferiori și pot duce la discriminare internalizată - momentul în care tinerii ajung să creadă ei înșiși că nu merită mai mult. De asemenea, în zonele mixte etnic din Sălaj, discriminarea poate fi legată de identitatea culturală. Limba maternă, obiceiurile, modul de exprimare devin motive de excludere sau de ironizare. De exemplu, un tânăr maghiar care vorbește mai stângaci limba română poate fi luat peste picior, ceea ce îl face să evite activitățile unde ar trebui să se exprime liber sau îl determină să își caute locuri de muncă doar în grupuri în care sunt etnici maghiari, limitându-și astfel șansele de angajare și oportunitățile în carieră. În acest sens, **discriminarea este nu doar o problemă juridică sau morală, ci și o barieră în calea dezvoltării personale și comunitare.** Ea blochează potențialul tinerilor și îi împiedică să își găsească locul într-o comunitate mai largă.

Pentru a combate discriminarea, este esențial să o înțelegem în toate formele ei:

- ca **excludere vizibilă**, atunci când cineva este împiedicat să participe;
- ca **excludere invizibilă**, atunci când barierele structurale sau atitudinile subtile limitează accesul;
- ca **stigmatizare**, atunci când un grup întreg este judecat pe baza stereotipurilor;
- ca **auto-limitare**, atunci când tinerii încep să creadă că nu au valoare.

De aceea, este responsabilitatea tuturor - lucrători de tineret, organizații și tineri participanți - să o recunoască și să acționeze împotriva ei.

Capitolul 3. Tipuri de discriminare

Pentru a putea preveni și combate discriminarea, este important să înțelegem că ea nu are o singură formă. Uneori este vizibilă și ușor de recunoscut, alteori este subversivă și greu de identificat. De aceea, lucrătorii de tineret, organizațiile și chiar tinerii înșiși trebuie să învețe să distingă între diferitele tipuri de discriminare și să observe modul în care acestea



afectează viața de zi cu zi. Discriminarea nu trebuie lăsată să prolifereze, altfel apar fenomene precum segregarea sau izolaționismul.

Discriminarea directă

Discriminarea directă apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta, pe baza unei caracteristici protejate, cum ar fi etnia, sexul sau dizabilitatea. Este forma cea mai evidentă și cea mai ușor de recunoscut. Exemplu din mediul rural: un tânăr rom este refuzat la o activitate de voluntariat, sub pretextul că „ceilalți părinți nu ar fi de acord să participe copiii lor împreună cu el”. Mesajul este clar: excluderea este bazată pe etnie și nu are legătură cu abilitățile sau interesul său. Exemplu din mediul urban: o fată cu dizabilitate locomotorie este invitată să participe la un eveniment, dar când organizatorii află că spațiul nu are rampă de acces, îi sugerează „să renunțe, pentru că ar fi complicat”. Această atitudine transmite că persoana nu merită efortul de a fi integrată. În ambele cazuri, discriminarea este explicită și transmite un mesaj dureros: „nu ești binevenit”.

Discriminarea indirectă

Discriminarea indirectă este mai subtilă. Ea apare atunci când o regulă, o practică sau o condiție aparent neutră dezavantajează, în realitate, un anumit grup. Un exemplu frecvent în comunitățile din Sălaj este legat de programarea activităților sau de necesitatea unor facilități. De exemplu: un curs online care presupune acces permanent la internet de mare viteză - pentru tinerii din sate unde conexiunea este slabă sau inexistentă, această cerință devine o barieră invizibilă. Ei nu sunt excluși oficial, dar în realitate nu pot beneficia de oportunitate. Discriminarea indirectă este periculoasă tocmai pentru că trece neobservată. Organizatorii o pot nega, spunând că regulile sunt aceleași pentru toți, însă efectul este unul singur: excluderea anumitor tineri.

Discriminarea instituțională

Discriminarea instituțională este atunci când sistemele și instituțiile, prin modul în care sunt organizate, creează bariere pentru anumite categorii de persoane. De exemplu, dacă o școală nu are manuale traduse sau adaptate pentru tinerii maghiari sau pentru cei cu dificultăți de învățare, aceștia pornesc din start cu un dezavantaj. În același fel, dacă o primărie nu asigură transport public către orașe, tinerii din mediul rural sunt privați de acces la cursuri, locuri de muncă sau activități culturale. Instituțiile, chiar și fără intenție, pot perpetua inegalități. Pentru tinerii NEET, faptul că anumite programe publice de formare cer niveluri înalte de educație exclude automat pe cei care nu au finalizat școala. În loc să fie sprijiniți, acești tineri sunt marginalizați din nou.



Hărțuirea

Hărțuirea este o formă de discriminare care se manifestă prin comportamente ostile, comentarii jignitoare, glume nepotrivite sau gesturi care au ca efect crearea unui mediu ostil, intimidant sau ofensator. În școli, hărțuirea se manifestă adesea prin porecle, tachinări sau excluderea intenționată a unui coleg din grup. În activitățile de tineret, poate apărea atunci când un participant este ridiculizat pentru accent, pentru felul în care se îmbracă sau pentru lipsa resurselor. De exemplu, un tânăr NEET poate fi ironizat de colegi cu remarci precum „tu nici nu știi să completezi un CV”, „abia știi să scrii” sau „oricum nu te angajează nimeni”. Deși poate părea o glumă, efectul este unul de umilire și descurajare. Hărțuirea are consecințe grave: victimele își pierd încrederea, evită participarea și, uneori, abandonează complet activitățile.

Discriminarea internalizată

Un aspect mai puțin discutat, dar foarte important, este discriminarea internalizată. Aceasta apare atunci când persoanele din grupuri vulnerabile ajung să creadă ele însele stereotipurile negative care le sunt atribuite. De exemplu, un tânăr rom poate refuza să se înscrie la un curs pentru că „oricum nu o să mă angajeze nimeni, pentru că sunt rom”. O fată din mediul rural poate considera că „nu are rost să merg la liceu, pentru că oricum nu am bani, voi munci tot în agricultură până la urmă și nu voi reuși ca ceilalți”. Această formă de discriminare este periculoasă pentru că nu mai are nevoie de un „agresor extern”: victima își limitează singură oportunitățile, convinsă că nu are șanse.

Tipurile de discriminare prezentate nu apar niciodată izolat. În realitate, ele se combină și se suprapun. Un tânăr poate fi simultan victima discriminării directe (refuz explicit), indirecte (lipsă de transport), instituționale (cerințe educaționale nerealiste), dar și a hărțuirii zilnice (glume, tachinări).

De aceea, lucrătorii de tineret și organizațiile partenere trebuie să fie vigilenți și să înțeleagă că discriminarea nu este doar o problemă „individuală”, ci un fenomen complex, care afectează întregul grup și întreaga comunitate.

Capitolul 4. Putere, privilegii și vulnerabilități

Atunci când vorbim despre discriminare, nu putem ignora dinamica dintre **putere** și **vulnerabilitate**. Nu toți tinerii pornesc din aceeași poziție și nu toți se confruntă cu aceleași



obstacole. Uneori, diferențele sunt vizibile - cine are resurse materiale, cine merge la școală, cine are sprijinul familiei. Alteori, ele sunt subtile și țin de statutul cultural, de așteptările sociale sau de imaginea publică a unui grup.

Puterea și privilegiile - cum funcționează

Puterea nu se referă doar la poziții de conducere sau la bani. Ea poate însemna **acces la informație, libertatea de a lua decizii, recunoașterea socială sau sprijinul comunității**. Unii tineri au aceste resurse în mod natural, în timp ce alții trebuie să lupte constant pentru ele. Exemplu: un tânăr din Zalău, care frecventează liceul, are acces la profesori, laboratoare, internet și oportunități de voluntariat. În mod implicit, el are mai multe șanse să participe la proiecte europene pentru tineri (precum Erasmus+ sau altele). În schimb, un tânăr dintr-un sat izolat, fără transport și cu resurse limitate, nu are aceste oportunități. Diferența nu ține de motivația personală, ci de privilegiile contextului în care trăiesc. Un alt exemplu: o fată provenită dintr-o familie stabilă financiar își permite să participe la cursuri extra-curriculare sau să meargă la facultate în alt oraș. O colegă de aceeași vârstă, dintr-o familie săracă, trebuie să își găsească rapid un loc de muncă și nu are aceeași libertate de alegere.

Vulnerabilitățile - ce înseamnă în realitate

Vulnerabilitatea nu este doar o etichetă socială („tineri NEET”, „tineri romi”, „tineri din rural”). Ea se manifestă prin lipsa unor resurse esențiale: educație, sănătate, mobilitate, sprijin familial sau încredere în sine. Un tânăr NEET poate fi vulnerabil pentru că nu are experiență de muncă și nici sprijin pentru a se reintegra în sistemul educațional. O fată romă poate fi vulnerabilă nu doar prin etnie, ci și prin faptul că normele tradiționale îi limitează accesul la educație. Este important de remarcat că **vulnerabilitățile se pot cumula**. Când cineva este femeie, romă și provine din mediul rural, barierele se suprapun și creează un dezavantaj mult mai mare decât ar face-o fiecare factor separat.

Privilegiu și vulnerabilitate - o balanță dinamică

Un aspect esențial este faptul că aceleași persoane pot fi privilegiate într-un context și vulnerabile în altul.

- Un băiat rom din mediul rural poate fi marginalizat la școală, dar respectat în comunitatea sa pentru abilități practice sau pentru rolul în familie.
- O fată din mediul urban poate avea acces la educație, dar se poate confrunta cu discriminare de gen în spații tradiționale sau religioase.



- Un tânăr NEET poate fi considerat vulnerabil pe piața muncii, dar poate fi lider informal într-un grup de prieteni, unde influențează deciziile celorlalți prin carisma lui naturală.

Această balanță arată că nu putem împărți tinerii strict în „cei privilegiați” și „cei vulnerabili”. Rolul lucrătorului de tineret este să observe aceste dinamici și să valorifice resursele fiecărui participant, nu doar să identifice lipsurile.

Cum se reflectă raportul privilegiu-vulnerabilitate în Sălaj

În județul Sălaj, diferențele dintre urban și rural sunt evidente. În orașe, tinerii au acces la internet, activități extra-curriculare și un sprijin instituțional teoretic mai adecvat. În sate, lipsa infrastructurii, a resurselor financiare și a transportului limitează drastic șansele de participare. De asemenea, diversitatea etnică influențează raporturile de putere. În comunitățile mixte, tensiunile dintre români, maghiari și romi pot crea grupuri închise și bariere de comunicare. Unii tineri se simt „în siguranță” doar în comunitatea lor și ezită să colaboreze cu ceilalți, ducând la segregarea comunităților pe criterii de apartenență etnică. În același timp, există exemple pozitive: tineri romi care au devenit mediatori școlari, tineri maghiari implicați în proiecte interculturale, tineri NEET care au descoperit voluntariatul ca o rampă de lansare. Aceste povești arată că vulnerabilitățile pot fi transformate în resurse, dacă sunt gestionate corect. Scopul actualului proiect este să faciliteze astfel de povești de succes și în județul Sălaj.

Rolul lucrătorului de tineret

Lucrătorul de tineret are misiunea de a echilibra raporturile de putere dintr-un grup. Aceasta înseamnă să:

- observe cine are tendința să domine discuțiile și cine este ignorat,
- ofere spațiu egal pentru exprimare,
- creeze sarcini și roluri care valorifică abilitățile diverse,
- ajute tinerii vulnerabili să își descopere punctele forte.

Exemplu: într-un atelier, dacă observă că băieții vorbesc mai mult, lucrătorul poate invita explicit fetele să contribuie. Dacă un tânăr NEET se simte inferior, facilitatorul îi poate da un rol practic în activitate, pentru a-i crește încrederea.

Puterea, privilegiile și vulnerabilitățile nu sunt concepte abstracte, ci realități care modelează viața tinerilor din Sălaj. A le înțelege înseamnă a recunoaște că nu toți pleacă de la aceeași linie de start și că uneori este nevoie de intervenții specifice pentru a crea un teren echitabil. Pentru ca proiectul TINERI CU IMPACT să aibă rezultate autentice, este esențial să privim fiecare tânăr nu doar prin prisma dificultăților, ci și prin cea a resurselor



și a potențialului său. În acest fel, echilibrăm balanța dintre putere și vulnerabilitate și construim o comunitate mai justă și mai incluzivă.

Capitolul 5. Cum recunoaștem discriminarea în activitățile cu tinerii

Recunoașterea discriminării este primul pas pentru a o combate. Adesea, tinerii, organizațiile și chiar lucrătorii de tineret nu realizează că o situație aparent „banală” ascunde mecanisme de excludere sau marginalizare. Discriminarea nu se manifestă doar prin insulte sau interdicții explicite, ci și prin tăceri, priviri, atitudini subtile sau reguli care par neutre, dar produc efecte inegale. Un bun lucrător de tineret este cel care știe să citească **dinamica grupului** și să observe nu doar ceea ce se spune, ci și ceea ce rămâne nespus. De multe ori, semnele discriminării se ascund în detalii mici: cine stă singur într-un colț, cine nu ia cuvântul niciodată, cine se simte incomod atunci când se discută anumite subiecte.

Exemple concrete din activitățile de tineret:

1. Separarea pe criterii etnice

Într-un atelier dintr-o comunitate mixtă din Sălaj, tinerii români, maghiari și romi se așază instinctiv în grupuri separate. Nimeni nu interzice colaborarea, dar alegerea locului transmite un mesaj clar: „noi și ei”. Dacă facilitatorul nu intervine, această segregare poate perpetua izolarea grupurilor, poate duce chiar la tensiuni și poate împiedica schimbul real de idei.

2. Stigmatizarea tinerilor NEET

Într-o discuție despre viitorul profesional, un participant spune: „Unora nu are rost să le facem CV, că oricum nu se angajează”. Chiar dacă pare o glumă, mesajul îi afectează pe tinerii NEET, care deja se simt vulnerabili. În loc să fie sprijiniți, ei sunt etichetați și descurajați.

3. Excluderea fetelor din discuții

La multe activități, băieții tind să domine conversațiile, vorbind mai mult și mai tare. Fetele, chiar dacă au idei, ezită să intervină, fie din lipsă de încredere, fie pentru că nu li se oferă spațiu. Această formă de discriminare de gen nu este întotdeauna recunoscută, dar are efecte semnificative asupra participării.



4. Bariere pentru tinerii cu dizabilități

Un tânăr cu dificultăți locomotorii este invitat la un curs, dar clădirea nu are rampă de acces. Organizatorii nu exclud explicit participarea, dar lipsa adaptărilor creează o barieră reală. În plus, ceilalți participanți pot face remarci precum „mai bine nu venea, e greu pentru el”, ceea ce adâncește sentimentul de excludere.

5. Comentarii legate de statutul socio-economic

Un tânăr vine la activitate fără telefon performant sau fără haine „moderne”. Colegii râd de el sau fac remarci subtile: „Tu nici nu ai aplicații pe telefon, cum să te descurci?”. Aceste mici umilințe repetate sunt forme de discriminare care afectează profund stima de sine.

Semnale de recunoaștere a discriminării

Pentru a putea interveni, lucrătorul de tineret trebuie să fie atent la anumite semnale:

- ✓ **Participare inegală:** dacă mereu aceleași persoane vorbesc și altele tac, este posibil să existe o dinamică de excludere.
- ✓ **Glume sau remarci repetitive:** chiar dacă sunt prezentate ca „haz de necaz”, dacă vizează mereu aceeași persoană sau același grup, ele ascund o formă de hărțuire.
- ✓ **Izolare fizică sau simbolică:** un tânăr care stă singur, nu se implică sau este lăsat pe margine.
- ✓ **Reticență la colaborare:** când unii refuză constant să lucreze cu alți participanți pe criterii etnice, sociale sau de gen.
- ✓ **Emoții negative vizibile:** tineri care devin triști, retrași sau chiar furioși atunci când se discută anumite subiecte.

Recunoașterea acestor semne cere nu doar atenție, ci și sensibilitate. Nu întotdeauna un participant va spune direct că s-a simțit discriminat. Uneori, tăcerea și lipsa de implicare sunt semnalele care arată că ceva nu este în regulă.

Impactul discriminării asupra grupului

Discriminarea nu afectează doar persoana vizată. Ea are efecte asupra întregului grup:

- **Distruge încrederea:** tinerii nu mai simt că sunt într-un spațiu sigur.
- **Reduce participarea:** cei discriminați devin retrași și nu mai contribuie activ.
- **Întărește stereotipurile:** ceilalți încep să creadă că diferențele sunt „normale”.



- **Slăbește coeziunea:** grupul se fragmentează, iar activitatea nu mai atinge obiectivele vizate.

Recunoașterea discriminării reprezintă o competență în sine. Ea cere atenție la detalii, sensibilitate față de diferențe și curajul de a numi lucrurile pe nume. În județul Sălaj, unde diversitatea etnică, socială și economică este parte din realitatea zilnică, aceste abilități devin esențiale. Un proiect de tineret nu poate fi cu adevărat incluziv dacă nu recunoaște formele multiple prin care unii participanți sunt împinși pe margine. A le vedea și a le numi este primul pas către schimbare.

Capitolul 6. Pași de intervenție pentru lucrători și echipe

Atunci când discriminarea apare într-o activitate de tineret, modul în care reacționează echipa are un impact major. Un incident ignorat transmite mesajul că discriminarea este tolerată. O intervenție agresivă poate genera rezistență și conflict. Doar o gestionare calmă, fermă și echilibrată poate transforma situația într-o lecție de învățare și într-o oportunitate de creștere pentru grup.

Tipuri de intervenție:

1. Intervenția imediată - cum reacționăm pe loc

Primul pas este oprirea comportamentului discriminatoriu fără a escalada tensiunea. Lucrătorul de tineret trebuie să fie calm, dar ferm. O replică scurtă, de tipul „Aici ne respectăm unii pe alții” sau „Această remarcă nu este acceptabilă” poate fi suficientă pentru a seta limite clare și pentru a preveni/aplana un conflict/abuz.

Este important să evităm două extreme:

- ◇ **Tăcerea - care lasă impresia că situația este normală.**
- ◇ **Mustrea publică agresivă - care poate umili făptuitorul și crea mai mult conflict.**

După oprirea comportamentului inadecvat, atenția trebuie îndreptată către persoana afectată. O simplă întrebare („Ești bine? Vrei să discutăm după activitate?”) transmite mesajul că experiența ei contează și că nu este singură. Exemplu concret: într-un atelier, un participant face o glumă pe seama accentului unui coleg maghiar. Facilitatorul poate interveni imediat: „În activitățile noastre, respectăm modul în care fiecare vorbește. Nu



facem glume pe seama limbii sau a accentului.” Astfel, incidentul este stopat fără a umili persoana care a făcut comentariul, dar mesajul pentru grup este clar.

2. Gestionarea ulterioară - ce facem după incident

După ce activitatea se încheie, este esențial ca echipa să discute cu persoana afectată și să îi ofere spațiu pentru a-și exprima trăirile. Această etapă este importantă pentru a restabili încrederea și pentru a evita retragerea participantului. În paralel, echipa trebuie să consemneze incidentul într-o fișă de sesizare, pentru a avea o evidență clară a situațiilor de discriminare. Acest instrument nu este doar birocratic, ci ajută la identificarea unor tipare: dacă mereu apar remarci pe criterii etnice, este semnal că grupul are nevoie de o intervenție educațională mai amplă. La nivel de grup, lucrătorul de tineret poate introduce o discuție despre ce s-a întâmplat. Aceasta nu trebuie să fie o „judecată publică”, ci o reflecție colectivă: „Cum ne-am simțit?”, „Ce am învățat din această experiență?”, „Cum putem preveni astfel de situații în viitor?”. Un astfel de moment ajută la transformarea incidentului într-o ocazie de învățare și consolidează regulile de grup.

3. Acțiuni pe termen lung - prevenirea și schimbarea de atitudine

Un incident de discriminare poate fi folosit ca punct de plecare pentru o schimbare mai profundă. Echipa poate planifica ateliere de sensibilizare pe teme precum diversitatea culturală, egalitatea de șanse sau combaterea stereotipurilor. De asemenea, se pot introduce metode educaționale non-formale care abordează direct problematica. Pe termen lung, este important ca echipa să colaboreze cu experți în nediscriminare și organizații locale pentru a aduce resurse suplimentare. Intervenția în caz de discriminare nu este doar o reacție punctuală, ci un proces care are trei etape: oprirea comportamentului, gestionarea consecințelor și prevenirea pe termen lung. Lucrătorii de tineret și echipele trebuie să fie pregătite să acționeze la toate aceste niveluri, cu calm, respect și fermitate. Astfel, fiecare incident poate deveni nu doar o problemă, ci o oportunitate de învățare și un pas înainte spre construirea unei comunități mai incluzive.

Capitolul 7. Studii de caz din Sălaj

Studiile de caz sunt o modalitate eficientă de a înțelege cum se manifestă discriminarea în viața reală și cum pot reacționa lucrătorii de tineret și organizațiile pentru a sprijini tinerii afectați. Ele nu sunt doar povești izolate, ci ilustrează situații recurente întâlnite atât în mediul urban, cât și în cel rural, în rândul tinerilor NEET sau al celor din comunități etnice diverse.



Studiu de caz 1 - Rural: Refuzul participării din motive culturale

Într-un sat din Sălaj, o fată romă de 16 ani își dorește să participe la un atelier organizat de proiect. Când vine la înscriere, este întâmpinată cu rezerve de unii dintre participanți, care afirmă că „nu ar fi bine să stea pe lângă, pentru că nu se potrivesc”. Fata este pusă în situația de a se simți nedorită și ezită să mai revină. Intervenția lucrătorului de tineret: acesta discută cu participanții care au făcut remarca și explică regulile proiectului, insistând asupra principiului egalității de șanse. De asemenea, îi oferă fetei sprijin emoțional și se asigură că are parte de o experiență pozitivă la activități. Rezultatul scontat: Fata continuă să participe, iar ceilalți participanți înțeleg treptat că proiectul promovează diversitatea și incluziunea. Grupul devine mai deschis și mai unit.

Studiu de caz 2 - Urban: Stigmatizarea tinerilor NEET

În Zalău, un tânăr NEET de 20 de ani participă la un curs de formare. În timpul unei discuții, colegii lui fac glume pe seama lipsei de experiență și spun că „oricum cineva ca el nu se va angaja la oraș”. Deși la început tace, la finalul zilei decide să nu mai revină. Intervenția echipei: Lucrătorul de tineret îl contactează personal și îl încurajează să revină, explicând că aceste glume nu reflectă valoarea sa reală. În paralel, cu grupul se organizează o activitate de reflecție despre stereotipuri și etichete. Rezultatul: Tânărul revine la curs, iar ceilalți participanți devin mai atenți la modul în care vorbesc. Grupul înțelege mai bine dificultățile tinerilor NEET și dezvoltă empatie.

Studiu de caz 3 - Intercultural (indiferent de mediu, urban sau rural): Separarea între români și maghiari

Într-o comunitate mixtă, tinerii români și maghiari se așază în grupuri distincte și evită colaborarea. Într-un exercițiu de lucru în echipe, fiecare grup refuză să se amestece, invocând faptul că „ne simțim mai bine între ai noștri”. Atmosfera devine tensionată sau neplăcută. Intervenția lucrătorului de tineret: acesta nu forțează amestecarea imediată, dar propune un joc de colaborare unde grupurile trebuie să se unească pentru a rezolva o problemă comună. Ulterior, se organizează o sesiune de discuții interculturale, unde fiecare parte își prezintă tradițiile și obiceiurile, dar și temerile privind amestecul cu celălalt grup. Rezultatul: tinerii descoperă puncte comune și își dau seama că barierele erau mai mult mentale decât reale. În următoarele activități, grupurile sunt mixte.

Studiu de caz 4 - Sărăcie și statut socio-economic

Într-un sat, un băiat de 17 ani vine la activități cu haine modeste și fără telefon performant. Colegii râd de el și îl numesc „săracul satului”. Deși dorește să învețe și să participe,



atitudinea grupului îl face să se simtă rușinat și retras. Intervenția lucrătorului de tineret: acesta abordează tema inegalităților economice printr-un exercițiu non-formal, unde fiecare primește resurse diferite și trebuie să găsească soluții pentru a coopera. Activitatea scoate în evidență in justiția distribuției inegale și îi face pe tineri să reflecteze. Rezultatul: grupul își schimbă atitudinea, iar băiatul este încurajat să participe mai activ. Se creează un climat de respect și sprijin reciproc.

Aceste studii de caz arată că discriminarea poate lua forme variate: de la excluderea culturală la bariere de infrastructură, de la stigmatizare economică la tensiuni etnice. Indiferent de context, cheia este reacția promptă și echilibrată a echipei. Fiecare incident gestionat corect devine o lecție pentru grup și o șansă pentru tinerii vulnerabili să își recapete încrederea. În același timp, aceste exemple demonstrează că discriminarea nu este o problemă individuală, ci una colectivă, care cere implicarea tuturor - lucrători, organizații și tineri.

Capitolul 8. Rolul organizațiilor partenere

Combaterea discriminării și construirea unor comunități incluzive nu sunt sarcini care pot fi adresate la întâmplare. Ele cer implicarea constantă a celor care facilitează procese educaționale și coordonează activități. În cadrul proiectului TINERI CU IMPACT, rolurile sunt împărțite între lucrătorii de tineret și organizațiile partenere, care trebuie să colaboreze pentru a crea un mediu sigur, respectuos și echitabil pentru toți tinerii. Dacă mai sus am văzut care sunt punctele de intervenție și care este rolul lucrătorului de tineret, în continuare vom discuta despre îndatoririle organizațiilor partenere în proiect.

Organizațiile partenere - arhitectii cadrului de lucru

Dacă lucrătorii de tineret sunt cei care intervin la firul ierbii, organizațiile partenere sunt cele care creează cadrul în care aceste intervenții au loc. Ele au responsabilitatea de a institui politici clare, de a oferi resurse și de a susține lucrătorii în eforturile lor. Rolurile organizațiilor partenere sunt:

- **Stabilirea regulilor interne:** Fiecare organizație implicată în proiect trebuie să aibă reguli explicite privind nediscriminarea și accesibilitatea. Aceste reguli nu rămân doar pe hârtie, ci se reflectă în modul de recrutare a participanților, alegerea locațiilor și comunicarea publică.
- **Asigurarea resurselor:** O politică de incluziune nu poate fi aplicată fără resurse. Dacă un spațiu nu este accesibil, organizația trebuie să găsească o alternativă. Dacă



un grup de tineri are nevoie de traducere sau de materiale adaptate, partenerii trebuie să le pună la dispoziție.

- **Sprijin pentru lucrătorii de tineret:** Lucrătorii de tineret nu pot gestiona singuri toate provocările. Organizațiile au datoria de a le oferi formare, supervizare și spații de reflecție. În plus, ele trebuie să își asume responsabilitatea în caz de incidente grave, colaborând cu instituții precum CNCD sau ONG-uri specializate.
- **Parteneriat activ cu comunitatea:** Organizațiile nu se limitează la activitățile de proiect. Ele pot dezvolta rețele locale cu școli, biblioteci, primării, biserici sau grupuri informale de tineri, pentru a promova valori incluzive la nivel comunitar.

Colaborarea dintre lucrători și organizații

Un proiect precum TINERI CU IMPACT funcționează doar atunci când există o colaborare reală între cei care implementează activitățile și structurile care le susțin. Dacă lucrătorii de tineret observă probleme, dar organizațiile nu le recunosc sau nu oferă soluții, discriminarea persistă. De aceea, comunicarea constantă este esențială:

- ✓ lucrătorii transmit feedback din teren,
- ✓ organizațiile răspund prin ajustări de politici și resurse,
- ✓ împreună analizează și raportează progresele în ceea ce privește incluziunea.

Capitolul 9. Implicarea directă a tinerilor

Nicio strategie de combatere a discriminării nu este completă dacă tinerii sunt doar spectatori. Pentru ca proiectul TINERI CU IMPACT să aibă efect real, **tinerii trebuie să fie actori principali, nu doar beneficiari**. Implicarea lor directă este cheia pentru a transforma principiile abstracte - egalitate, diversitate, accesibilitate - în practici vii, integrate în comunitate.

De ce este importantă implicarea tinerilor

Atunci când tinerii se implică în definirea regulilor, în identificarea problemelor și în găsirea soluțiilor, se întâmplă câteva lucruri esențiale:

- Se simt ascultați și valorizați: în loc să fie tratați ca destinatari pasivi, devin parteneri egali.
- Își dezvoltă abilități de leadership: învață să gestioneze conflicte, să comunice și să negocieze.
- Își asumă responsabilitatea: dacă regulile sunt co-create, șansele ca ele să fie respectate cresc semnificativ.



- Devin agenți ai schimbării: mesajele venite de la tineri pentru tineri au un impact mai mare decât cele transmise exclusiv de adulți sau de organizații.

Cum pot fi implicați tinerii în prevenirea și combaterea discriminării:

- ✓ **Definirea regulilor de grup:** în fiecare activitate, tinerii pot fi invitați să stabilească singuri regulile de respect și colaborare. Dacă ei decid că „nu facem glume pe seama altora” sau „fiecare are dreptul să vorbească”, regulile devin mai puternice și mai ușor de aplicat.
- ✓ **Monitorizarea incluziunii:** un grup mic de participanți poate fi desemnat să observe dinamica activităților: cine participă, cine este lăsat pe margine, ce bariere apar. Acești „ambasadori ai incluziunii” raportează apoi echipei ce au observat și propun soluții.
- ✓ **Campanii de sensibilizare:** tinerii pot organiza activități în comunitățile lor - de la afișe în școli și biblioteci, la clipuri video sau postări pe rețele sociale - prin care să transmită mesaje împotriva discriminării. Un mesaj creat de un tânăr pentru colegii lui are adesea mai multă putere decât unul instituțional.
- ✓ **Roluri de leadership în activități:** o metodă eficientă este oferirea de responsabilități directe: moderatori de grup, facilitatori în exerciții, coordonatori de echipă. Astfel, tinerii învață să gestioneze diversitatea și să răspundă la situații de excludere.
- ✓ **Reflecții și feedback:** la finalul fiecărei sesiuni, tinerii pot răspunde la întrebări precum: „Cum m-am simțit azi?”, „Toată lumea a avut șansa să vorbească?”, „Ce putem face diferit data viitoare?”. Aceste reflecții dezvoltă conștientizarea și creează un proces de învățare continuă.

Capitolul 10. Instrumente practice

Teoria și discuțiile sunt importante, dar pentru ca principiile de nediscriminare să devină realitate în activitățile de tineret, avem nevoie de instrumente concrete și aplicabile. Acest capitol propune utilizarea: **unui formular de raportare, unui checklist, unui traseu al raportării și exerciții** care pot fi folosite în cadrul proiectului TINERI CU IMPACT pentru a preveni, identifica și gestiona situațiile de discriminare.

1. Formularul de raportare/sesizare a discriminării

Un instrument simplu, dar esențial, pentru a documenta incidentele și a evita ca ele să fie trecute cu vederea. Se va regăsi ca **Anexa 1** la actualul Ghid și va putea fi utilizată atât de organizațiile implicate, cât și de lucrătorii de tineret pe toată durata proiectului. Acest



formular nu reprezintă un act birocratic, ci un mecanism de responsabilizare. Dacă fiecare incident este consemnat, echipa poate observa tipare și poate lua măsuri sistemice, nu doar punctuale. La final de proiect se poate face un raport final cu situațiile întâlnite și cu o analiză extinsă (ce reflectă aceste situații, frecvența și specificul lor etc.).

2. Checklist pentru facilitatori

Un instrument rapid care ajută lucrătorii de tineret să verifice, înainte și după fiecare activitate, dacă aceasta este accesibilă și incluzivă. Întrebări de verificat:

- Spațiul este accesibil pentru toți participanții (inclusiv pentru persoane cu dizabilități)?
- Materialele sunt adaptate (limbaj clar, eventual bilingv română-maghiară)?
- Participanții au acces la resurse de bază (transport, internet, echipamente)?
- Grupurile de lucru sunt mixte sau există tendința de segregare?
- Toți participanții au avut ocazia să vorbească și să contribuie?
- Au apărut glume, remarci sau atitudini discriminatorii? Cum au fost gestionate?

Acest checklist poate fi completat rapid la finalul fiecărei sesiuni, servind ca instrument de auto-reflecție și monitorizare.

3. Traseul raportării

Acesta reprezintă un document standardizat care va ajuta pe fiecare membru implicat în proiect să cunoască cum anume se face o raportare/sesizare corectă de discriminare și care sunt pașii de urmat. De multe ori, chiar dacă există proceduri interne în organizații, nu există niște pași clari pe care să-i urmezi pentru a raporta un abuz. Documentul se va regăsi ca **Anexa 2** la prezentul Ghid.

4. Exerciții practice: „O zi în pielea altcuiva”

Un exercițiu non-formal prin care participanții joacă roluri diferite pentru a înțelege cum arată discriminarea din interior. Pași: Fiecare participant primește un rol (de ex. fată romă din rural, tânăr NEET, băiat din urban cu resurse financiare, tânăr cu dizabilități). Facilitatorul propune scenarii: participarea la un interviu de angajare, înscrierea la un curs, participarea la o excursie organizată de un centru de tineret. Fiecare descrie cum se simte și ce bariere crede că ar putea întâmpina. Grupul reflectează împreună: cine a avut cele mai multe oportunități? Cine a fost dezavantajat și de ce? Acest exercițiu dezvoltă empatia și ajută tinerii să înțeleagă că privilegii și vulnerabilități coexistă în societate.