Cofinanțat de Uniunea Europeană

Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027
Prioritate: P09 „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 (FSE+)”
Titlul proiect: Digitalizarea – competență pentru o carieră de SUCCES!
SMIS 326835
Beneficiar: SC ROGLAS IND SRL

MICROAGRESIUNI ȘI BIAS IMPLICIT: FORME SUBTILE DE DISCRIMINARE



Proiectul **„Digitalizarea – competență pentru o carieră de SUCCES!” (SMIS 326835)** promovează competențele digitale într-un mediu profesional bazat pe respect, echitate și incluziune. Dacă formele evidente de discriminare sunt mai ușor de identificat, cele subtile – precum **MICROAGRESIUNEA** și **BIAS-UL IMPLICIT** – rămân adesea neobservate, deși au un impact major asupra climatului organizațional și asupra stării emoționale a persoanelor vizate. Acest articol explică ce sunt aceste comportamente subtile, cum apar în mediul de lucru și cum pot fi prevenite prin educație, dialog deschis și politici interne clare.

A. DEFINIȚIE / CONTEXT

Microagresiunile sunt comentarii sau gesturi subtile, adesea involuntare, care transmit mesaje negative sau jignitoare unei persoane pe baza unor criterii precum sexul, etnia, vârsta, dizabilitatea sau orientarea sexuală.

Exemple:

- „Nu pari genul care să conducă un proiect mare.”
- „Vorbești foarte bine pentru cineva de etnia ta.”
- „Ești prea tânăr/ă ca să înțelegi aceste lucruri.”

Bias-ul implicit (prejudecata inconștientă) reprezintă asocieri automate, neintenționate, care influențează deciziile noastre fără să ne dăm seama.

Ex.: asocierea automată a bărbaților cu leadershipul și a femeilor cu roluri suport.

- *Legislație relevantă:* OG 137/2000, Legea 202/2002, Directiva 2000/78/CE.

B. Impact și importanță

Chiar dacă par „minore”, microagresiunile provoacă un impact major:

• scăderea încrederii în sine	• retragerea din activități
• anxietate și stres emoțional	• deteriorarea relațiilor la locul de muncă

La nivel organizațional, acestea duc la:

• scăderea productivității	• creșterea fluctuației de personal
• reducerea inovației	• deteriorarea brandului de angajator



C. Exemple și bune practici

Exemple frecvente de microagresiuni:

- presupunerea că o femeie nu poate ocupa o poziție de conducere;
- atribuirea meritelor unui bărbat într-o echipă mixtă;
- glume pe seama accentului, vârstei, dizabilității sau aparenței;
- ignorarea opiniilor unei persoane dintr-un grup minoritar.



Bune practici pentru prevenire:

✓ Organizarea de traininguri DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

✓ Introducerea unui cod de conduită care definește explicit microagresiunile

✓ Sesiuni regulate de feedback empatic

✓ Crearea unui climat de siguranță psihologică unde angajații pot discuta situațiile neplăcute

✓ Folosirea unui limbaj inclusiv în comunicare

D. Cazuri speciale / situații moderne

În spațiul digital, microagresiunile apar în forme noi:

- comentarii ironice în grupuri de lucru online;
- ignorarea mesajelor unei persoane („seen” fără răspuns repetat);
- atribuirea sarcinilor repetitive unei persoane pe baza stereotipurilor;
- excluderea subtilă din întâlniri și proiecte.

AI și digitalizarea pot reduce bias-ul implicit prin:



- recrutare bazată pe competențe;
- interviuri anonime;
- instrumente accesibile persoanelor cu dizabilități.

Microagresiunile și bias-ul implicit sunt forme subtile, dar reale, de discriminare, care pot afecta profund starea emoțională și performanța angajaților. Identificarea lor este primul pas spre un mediu echitabil. Prin educație, comunicare și politici de incluziune, putem construi organizații în care fiecare voce este auzită și respectată.

