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

DISCRIMINAREA MULTIPLĂ ȘI INTERSECȚIONALĂ



O persoană poate fi dezavantajată din mai multe motive în același timp: gen, vârstă, dizabilitate, origine etnică, religie, situație socială sau alte caracteristici personale. Când aceste criterii se suprapun, efectul nu este întotdeauna o simplă adunare a unor forme separate de discriminare. Uneori, combinația lor produce o experiență distinctă, care rămâne invizibilă dacă analizăm fiecare criteriu izolat. În cadrul proiectului „Digitalizarea – competență pentru o carieră de SUCCES!”, înțelegerea discriminării multiple și intersecționale contribuie la organizarea unor activități de formare accesibile, la identificarea barierelor reale și la participarea echitabilă a persoanelor cu profiluri și nevoi diferite.

1. Discriminarea multiplă poate apărea în forme diferite

Discriminarea multiplă descrie situațiile în care o persoană este dezavantajată pe baza mai multor criterii. Ea poate fi secvențială, atunci când incidentele apar în momente diferite, sau aditivă, când mai multe criterii acționează în aceeași situație și pot fi identificate separat. De exemplu, o persoană poate întâmpina o barieră din cauza vârstei într-un proces de recrutare și o altă barieră, legată de dizabilitate, la accesarea unui program de formare.

2. Intersecționalitatea arată cum se combină barierele

Discriminarea intersecțională apare atunci când două sau mai multe criterii acționează simultan și interacționează într-un mod inseparabil. Experiența unei femei rome, a unei persoane vârstnice cu dizabilitate sau a unui tânăr din mediul rural cu resurse materiale reduse nu poate fi explicată complet printr-un singur criteriu. Analiza intersecțională urmărește contextul concret, relațiile dintre bariere și efectul lor asupra accesului la oportunități.

DE LA CRITERII SEPARATE LA EXPERIENȚA REALĂ

1. **Secvențială: criterii diferite, în momente diferite**
2. Aditivă: mai multe criterii acționează în aceeași situație
3. Intersecțională: criteriile se combină și produc un efect distinct
4. Analiza contextului arată barierele care altfel rămân invizibile

Tratamentul echitabil pornește de la situația concretă a persoanei.

3. Barierele pot influența accesul la formare și ocupare

În recrutare și formare, reguli aparent neutre pot afecta mai puternic anumite persoane. Înscrierea exclusiv online poate exclude participanții care au competențe digitale reduse, acces limitat la internet sau nevoie de tehnologii asistive. Un program rigid poate dezavantaja persoanele care au responsabilități de îngrijire, probleme de mobilitate ori mijloace de transport limitate. Identificarea acestor suprapuneri permite adaptarea măsurilor înainte ca ele să producă excludere.

4. Prevenirea cere date, consultare și soluții adaptate

O organizație nu poate identifica discriminarea intersecțională doar prin reguli generale. Este necesar să analizeze rezultatele, să consulte persoanele vizate și să ofere modalități sigure de semnalare a problemelor. Datele trebuie colectate responsabil, cu respectarea confidențialității, și interpretate fără etichetarea persoanelor. Scopul este observarea barierelor repetate și ajustarea proceselor de recrutare, formare, evaluare și comunicare.

Ce pot face concret organizațiile?

- să verifice dacă procedurile produc efecte diferite asupra unor grupuri aflate la intersecția mai multor criterii;
- să consulte participanții și angajații atunci când proiectează activități, instrumente și măsuri de sprijin;
- să ofere alternative accesibile pentru înscriere, comunicare, evaluare și participare;
- să pregătească personalul să recunoască situațiile complexe și să evite presupunerile bazate pe stereotipuri;
- să monitorizeze sesizările și rezultatele, apoi să corecteze barierele identificate.

4 ACȚIUNI PENTRU ORGANIZAȚII

1. **Analizarea efectelor asupra grupurilor aflate la intersecția criteriilor**
2. Revizuirea procedurilor de recrutare, formare și evaluare
3. Canale accesibile și confidențiale pentru sesizări
4. Monitorizarea rezultatelor și corectarea barierelor identificate

O politică eficientă urmărește efectele reale, nu doar existența regulilor.

Concluzie

Discriminarea multiplă și cea intersecțională arată că egalitatea de șanse nu poate fi asigurată printr-o abordare identică pentru toți. Persoanele trăiesc simultan mai multe dimensiuni ale identității, iar barierele se pot amplifica sau combina într-o formă specifică. Organizațiile pot preveni excluderea dacă analizează efectele concrete ale propriilor proceduri, consultă persoanele vizate și aplică soluții proporționale cu nevoile identificate. O abordare intersecțională nu acordă privilegii, ci ajută la înlăturarea obstacolelor care împiedică accesul real la educație, ocupare și dezvoltare profesională.

