PSIHOLOGIE ŞI ŞTIINŢE ALE EDUCAŢIEI

PERCEPŢII ŞI MANIFESTĂRI ALE DISCRIMINĂRII LA LOCUL DE MUNCĂ

Svetlana PRIPA

CZU:316.642.2 + 331.101.24 pripasvetlana@gmail.com

This paper is a qualitative research about the perceptions regarding discrimination in the workplace. Even if discrimination seems to be very sensitive and widespread, very little research have been done within the companies from the Republic of Moldova. Obviously, research on this topic should increase awareness and therefore lead to a reduction of the discrimination in the workplace.

Prin acest studiu ne-am propus să determinăm percepțiile și semnificațiile atribuite fenomenului discriminării la locul de muncă, implicațiile atitudinilor și comportamentelor discriminatorii asupra angajaților și să identificăm posibile strategii de contracarare a discriminării în mediul organizațional. La modul general, discriminarea este definită drept „tratamentul inegal acordat unor oameni care aparțin unui grup sau unei anumite categorii sociale, iar uneori poate lua chiar forma abuzului, exploatării sau nedreptății sistematice” [1, p. 3]. În mod frecvent, situațiile de discriminare nu sunt relatate, nu se vorbește și nici nu sunt întotdeauna pe deplin conștientizate, trecând în zona „devianței tolerate”. Totuși, aceste situații necesită o atenție deosebită din partea organizațiilor, guvernelor și societății în ansamblu.

Studiul a debutat cu analiza unor varii aspecte teoretice privind fenomenul discriminării la locul de muncă (definiții, teorii, caracteristici, funcții, efecte), inclusiv diverse direcții de cercetare și de intervenție a fenomenului la etapa actuală. În acest context, ne rezumăm doar la prezentarea unor sinteze a efectelor negative pe care le produce discriminarea (*v.* Tab. 1).

Tabelul 1

Efectele negative ale discriminării

Nr. Crt.	Criteriu	Efectele negative
1	*La nivel individual*	Performanţe scăzute
2		Lipsa motivaţiei
3		Satisfacţie profesională scăzută
4		Neimplicarea în muncă
5		Neintegrarea în grupul de lucru

6	*La nivelul grupului*	Comunicare deficitară şi individualism
7		Apariţia situaţiilor conflictuale
8		Încurajarea stereotipurilor
9		Competiţie neproductivă
10		Productivitate / eficienţă scăzute
11	*La nivelul companiei*	Fluctuaţie de resurse umane crescută
12		Creşterea costurilor de recrutare şi integrare
13		Pierderea talentelor
14		Accesul dificil la resurse de calitate
15	*La nivelul comunităţii*	Neintegrarea pe piaţa muncii a persoanelor cu dizabilităţi, a persoanelor de etnie romă etc.
16		Costuri mari pentru a coperirea serviciilor sociale de suport al persoanelor neintegrate
17		Costuri mari pentru acoperirea serviciilor de sănătate
18		Costuri mari ale proiectelor care promovează diversitatea

Pentru cercetarea empirică au fost realizate 18 interviuri semistructurate cu angajați din diferite domenii (22.11.2023-01.04.2024), datele colectate fiind analizate prin metoda analizei de conținut. Criteriile de analiză a conținutului (grila de analiză) au fost: percepțiile privind fenomenul discriminării; manifestări ale discriminării la locul de muncă, experiențe personale de tangențe cu fenomenul discriminării; comunicarea în vederea soluționării situațiilor de discriminare la locul de muncă și efectele discriminării la locul de muncă.

Conform datelor prezentate în **Figura 1**, putem observa că cele mai frecvente forme de discriminare în viziunea subiecților sunt cele pe criterii de vârstă și categorii socioeconomice.

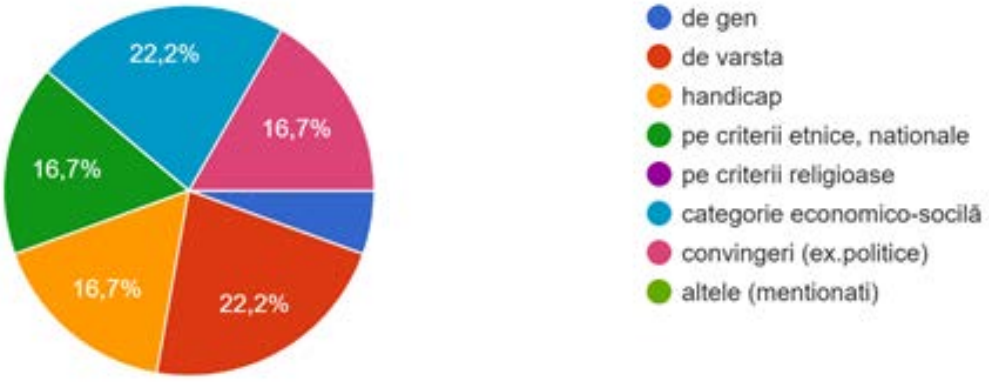


Figura 1. Repartizarea opiniilor respondenților privind fenomenul de discriminare

Percepția discriminării la locul de muncă variază în funcție de experiențele individuale și de gradul de conștientizare a problemei. Persoanele care sunt direct afectate de discriminare percep fenomenul ca fiind extrem de dăunător și nedrept. Ei pot simți furie, frustrare și neputință în fața discriminării la locul de muncă și pot avea dificultăți în a face față impactului psihologic și emoțional al acesteia. Angajații care au fost martori la tratamentul discriminatoriu și observă efectele negative asupra celor care au fost discriminați, la fel percep discriminarea ca fiind inacceptabilă și nedreaptă. Ei pot fi motivați să acționeze în sprijinul victimelor și să intervină pentru a combate discriminarea la locul de muncă. Unii manageri recunosc gravitatea problemei și sunt angajați în contracararea ei, în timp ce alții subestimează sau ignora problema sau, și mai grav, pot fi complici în practicile discriminatorii.

Percepția discriminării variază în funcție de sursele de informare: *cunoaștere indirectă* (în baza unor cercetări, date statistice, mass media) sau *cunoaștere directă*, bazată pe experiențe personale. Experiențele personale au un impact puternic asupra percepției individuale și pot influența modul în care o persoană înțelege și reacționează la discriminare. Persoanele care au participat la programe de formare despre diversitate și incluziune la locul de muncă sunt mai conștiente și mai sensibile la problemele de discriminare.

În ceea ce privește formele de manifestare a discriminării, subiecții se referă la aroganță din partea superiorilor ierarhici, criterii de promovare și evaluare nejustificate, ignorarea opiniilor, marginalizare sau jignire din partea unor colegi, nerespectarea contractului de muncă, refuzul angajării ș.a. O problemă și mai gravă este lipsa unui dialog. Intervievații relatează că nu au avut posibilitatea să discute deschis despre cazurile de discriminare (*„dacă ceva nu îți place, poți pleca”* – este răspunsul pe care îl aud frecvent în asemenea cazuri) sau pur și simplu nu au dorit să abordeze acest subiect, destul de sensibil după părerea lor.

Fiind un fenomen sensibil, studiul discriminării la locul de muncă implică și anumite dificultăți cu care ne-am confruntat: obținerea datelor poate fi uneori compromisă din cauza că unele organizații sunt reticente în a furniza informații despre astfel de probleme din motive de confidențialitate sau reputaționale; angajații pot fi reticenți în a raporta cazurile de discriminare din frica consecințelor asupra carierei lor, ceea ce poate crea impresia lipsei cazurilor, când în realitate ele pot fi „ascunse”. Cercetarea discriminării la locul de muncă implică probleme de etică și sensibilitate culturală. Cercetătorii trebuie să fie conștienți de aceste aspecte și să abordeze problemele cu respect și sensibilitate față de toate părțile implicate.

În baza rezultatelor și a studiilor din literatura de specialitate [2, 3, 4], propunem o serie de acțiuni specifice pentru a contracara situațiile de discriminare la locul de muncă: adoptarea politicilor clare și transparente care interzic discriminarea; formare și sesiuni de sensibilizare pentru toți angajații cu privire la diversitatea și incluziunea la locul de muncă, precum și despre efectele negative ale discriminării; evaluarea periodică a climatului organizațional. Se constată că, deși există reglementări legale care protejează drepturile angajaților, acestea nu sunt întotdeauna respectate.

Conștientizarea și educația angajaților sunt esențiale pentru a combate discriminarea și promovarea unei culturi organizaționale mai incluzive. Organizațiile trebuie să pună în aplicare proceduri clare pentru prevenirea și gestionarea cazurilor de discriminare, iar promovarea unui mediu de lucru bazat pe respect, diversitate și incluziune va contribui la creșterea satisfacției angajaților și la succesul pe termen lung al organizațiilor.

Referințe:

1. JOHNSON, A. G. *Privilege, Power, and Difference.* Massachusetts: McGraw-Hill, 2005.
2. ROBERTSON, I. *Psychology and Leadership in Organizations*. London: Routledge, 2015.
3. BROWN, J. *Inclusion: Diversity, The New Workplace & The Will To Change.* Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, California, SUA, 2006.
4. TULSHYAN, R. *The Diversity Advantage: Fixing Gender Inequality in the Workplace*. New York: Forbes Media, 2005.

Recomandat
***Natalia COJOCARU**, dr. hab., conf. univ.*