



AT THE CROSSROAD  
OF INEQUALITIES /  
DISCRIMINATION

EXERCİȚIU  
PRACTIC

# Sesiune de formare pe antidiscriminare de gen la locul de muncă

## **Scenariu:**

Abordarea discriminării de gen într-o ședință de echipă

## **Obiectiv:**

Să ajute participanții să recunoască și să abordeze discriminarea de gen într-un cadru profesional și să practice răspunsuri adecvate.

## **Personaje:**

1. Pat (lider de echipă)
2. Jordan (membru al echipei, victimă a discriminării de gen)
3. Alex (membru al echipei, autorul discriminării de gen)
4. Taylor (membru al echipei, observator pasiv)
5. Sam (membru al echipei, susținător)

## **Context:**

Echipa se află într-o întâlnire pentru a discuta un nou proiect. În timpul întâlnirii, Alex face mai multe remarci de gen față de Jordan, subminând contribuțiile lui și făcând comentarii nepotrivite despre genul lui.

# Descrierea rolurilor:

## 1. Pat

(lider de echipă)

- **Rol:** Facilitați întâlnirea, mențineți ordinea și abordați orice comportament inadecvat.
- **Obiectiv:** Asigurarea unui mediu respectuos și incluziv, abordarea imediată a remarcilor discriminatorii și sprijinirea victimei.
- **Comportament:** Profesionist, asertiv, corect.
- **Scenariu:**
  - Începeți întâlnirea salutând pe toată lumea și conturând ordinea de zi.
  - Bună seara, echipă! Astăzi suntem aici pentru a discuta despre noul nostru proiect. Aș vrea ca toată lumea să-și împărtășească ideile și feedback-ul.”
  - Adresați-vă remarcii discriminatorii direct atunci când apare.
  - “Alex, comentariul tău a fost în afara liniei. În această echipă, respectăm contribuțiile tuturor. Jordan, vă rog să continuați cu ideea. Cred că ai descoperit ceva important.”

# Descrierea rolurilor:

## 2. Jordan

(membru al echipei, victimă a discriminării de gen)

- **Rol:** Împărtășiți idei despre proiect, experimentați remarci discriminatorii de gen și răspundeți cu demnitate.
- **Obiectiv:** Contribuiți la discuție, demonstrați modul în care discriminarea poate submina încrederea și arătați importanța sprijinului din partea celorlalți.
- **Comportament:** Profesionist, încrezător, dar afectat de remarcă.
- **Scenariu:**
  - Împărtășiți o idee profundă despre proiect.
  - “Cred că ar trebui să ne concentrăm pe încorporarea feedback-ului utilizatorilor la începutul procesului de dezvoltare pentru a ne asigura că satisfacem nevoile clienților.”
  - Continuați să împărtășiți ideea după sprijinul lui Pat și Sam.
  - „Mulțumesc, Pat și Sam. Așa cum spuneam, încorporarea feedback-ului utilizatorilor din timp ne poate ajuta să creăm un produs care să răspundă cu adevărat nevoilor clienților noștri.”

# Descrierea rolurilor:

## 3. Alex

(membru al echipei, autorul discriminării de gen)

- **Rol:** Faceți remarci despre orientarea de gen, subminați contribuțiile lui Jordan.
- **Obiectiv:** Demonstrați modul în care se manifestă comportamentul discriminatoriu și impactul acestuia asupra celorlalți.
- **Comportament:** Lipsit de respect, cu prejudecăți.
- **Scenariu:**
  - Îl întrerupeți pe Jordan cu un comentariu dezagreabil și discriminatoriu față de gen.
  - “Este o idee tipică care vine de la o femeie. Avem nevoie de acțiuni puternice, decisive, nu de lucruri sensibile.”

# Descrierea rolurilor:

## 4. Taylor

(membru al echipei, observator pasiv)

- **Rol:** Observați interacțiunea, reacționați cu disconfort, dar inițial nu interveniți.
- **Obiectiv:** Arătați rolul trecătorilor și importanța trecerii de la observarea pasivă la intervenția activă.
- **Comportament:** Inconfortabil, ezitant.
- **Scenariu:**
  - Reacționați la remarca discriminatorie cu un oarecare disconfort.
  - "Alex, nu mi se pare corect..."

# Descrierea rolurilor:

## 4. Sam

(membru al echipei, susținător)

- **Rol:** adresați remarcă discriminatorie, îl susțineți pe Jordan.
- **Obiectiv:** Demonstrarea modului de a combate în mod eficient discriminarea și de a sprijini victima.
- **Comportament:** Asertiv, de susținere, corect.
- **Scenariu:**
  - Răspunde direct la comentariul lui Alex.
  - "Alex, acest comentariu este nepotrivit și lipsit de respect. Ideea lui Jordan este valoroasă și merită să fie luată în serios.

# Instrucțiuni:

## Înainte de jocul de rol:

- 1. Atribuiți roluri:** Atribuiți participanților rolurile cu Pat, Jordan, Alex, Taylor și Sam. Dacă aveți mai mulți participanți, atribuiți-le rolul de membri suplimentari ai echipei sau observatori.
2. Oferiți participanților o descriere a rolului și obiectivelor lor. Să se asigure că înțeleg contextul și importanța combaterii discriminării de gen.

## Scenariu de joc de rol:

- 1. Pat** (lider de echipă):
  - Începeți întâlnirea salutând pe toată lumea și conturând ordinea de zi.
  - Bună seara, echipă! Astăzi suntem aici pentru a discuta despre noul nostru proiect. Aș vrea ca toată lumea să-și împărtășească ideile și feedback-ul."
- 2. Jordan** (membru al echipei, victimă):
  - Împărtășiți o idee profundă despre proiect.
  - "Cred că ar trebui să ne concentrăm pe încorporarea feedback-ului utilizatorilor la începutul procesului de dezvoltare pentru a ne asigura că satisfacem nevoile clienților."
- 3. Alex** (membru al echipei, făptaș):
  - Îl întrerupeți pe Jordan cu un comentariu dezagreabil și cu prejudecăți față de gen.
  - "Este o idee tipică care vine de la o femeie. Avem nevoie de acțiuni puternice, decisive, nu de lucruri sensibile."
- 4. Taylor** (membru al echipei, observator pasiv):
  - Observați remarca discriminatorie și reacționați cu un oarecare disconfort.
  - "Alex, nu mi se pare corect..."
- 5. Sam** (membru al echipei, susținător):
  - Răspunde direct la comentariul lui Alex.
  - "Alex, acest comentariu este nepotrivit și lipsit de respect. Ideea lui Jordan este valoroasă și merită să fie luată în serios."
- 6. Pat** (lider de echipă):
  - Abordați direct situația.
  - "Alex, comentariul tău a fost în afara subiectului. În această echipă, respectăm contribuțiile tuturor. Jordan, vă rog să continuați cu ideea. Cred că ai descoperit ceva important."
- 7. Jordan** (membru al echipei, victimă):
  - Continuați să împărtășiți ideea, încurajată de sprijinul lui Pat și Sam.
  - „Mulțumesc, Pat și Sam. Așa cum spuneam, încorporarea feedback-ului utilizatorilor din timp ne poate ajuta să creăm un produs care să răspundă cu adevărat nevoilor clienților noștri."

# Instrucțiuni:

## După jocul de rol:

### 1. Discuții:

- Discutați scenariul cu toți participanții. Puneți întrebări precum:
  - Cum a fost să-ți joci rolul?
  - Care au fost momentele cheie ale interacțiunii?
  - Cât de eficient a fost abordată discriminarea?
  - Ce s-ar fi putut face diferit?

### 2. Reflectați asupra punctelor de învățare:

- Evidențiați importanța abordării imediate și respectuoase a comportamentului discriminatoriu față de gen.
- Subliniază rolul liderilor și al colegilor în crearea unui mediu incluziv.

### 3. Răspunsuri practice:

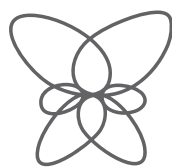
- Încurajați participanții să sugereze alte modalități prin care Pat sau Sam ar fi putut gestiona situația.
- Discutați despre strategiile de sprijinire a colegilor care sunt victime ale discriminării de gen.

## Sfaturi pentru un joc de rol eficient:

- **Creați un mediu sigur:** Asigurați-vă că participanții se simt în siguranță și sunt respectați în timpul exercițiului.
- **Încurajează empatia:** Amintește-le participanților să se pună în pielea personajului lor și să înțeleagă perspectivele lor.
- **Concentrează-te pe învățare:** Subliniază că scopul este să înveți și să îmbunătățești, nu să critici sau să judeci.

Prin implicarea în acest joc de rol, participanții pot dezvolta o înțelegere mai profundă a modului de recunoaștere și de abordare eficientă a discriminării de gen la locul de muncă.





AT THE CROSSROAD  
OF INEQUALITIES /  
DISCRIMINATION

Fișa de lucru parte din e-training-ul "Discriminarea intersecțională în munca cu tinerii", elaborat de Forum za enakopraven razvoj în cooperare cu partenerii de proiect Zavod Global, Nosotras Onlus și Asociația Pro Democrația. Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin exclusiv autorilor și nu reflectă în mod necesar cele ale Uniunii Europene sau ale Agenției Naționale. Uniunea Europeană și Agenția Națională nu pot fi trase la răspundere pentru acestea.