



„TINERI IN MIȘCARE - Măsurile active pentru un viitor profesional sustenabil”, Cod SMIS 336098

Subactivitatea 5.2 Măsurile de intervenție pentru grupul țintă în vederea dezvoltării competențelor de diversitate, incluziune și nediscriminare

Fișa de lucru, Exercițiul „Ce avem în comun?”

Obiectiv

Dezvoltarea spiritului de echipă și conștientizarea elementelor comune dintre participanți, ca punct de plecare pentru discuții despre incluziune și respect reciproc.

Instrucțiuni

- Facilitatorul împarte participanții în perechi (2 persoane).
- În 5 minute, fiecare pereche trebuie să găsească cel puțin 3 lucruri neobișnuite pe care le au în comun (excluzând aspecte evidente precum „suntem toți în aceeași sală” sau „toți avem două mâini”).
- Fiecare grup notează pe o fișă răspunsurile.
- Fiecare pereche prezintă celorlalți lucrurile comune.

Beneficii

- Se reduce tensiunea de început.
- Încurajează ascultarea activă și comunicarea.
- Sublinează ideea că, în ciuda diferențelor, există mereu puncte comune



„TINERI IN MIȘCARE - Măsurile active pentru un viitor profesional sustenabil”, Cod SMIS 336098

Subactivitatea 5.2 Măsurile de intervenție pentru grupul țintă în vederea dezvoltării competențelor de diversitate, incluziune și nediscriminare

Fișa de lucru, Exercițiul de autorefecție „ Discriminare sau nu? Șanse egale sau nu?”

Obiectiv

Dezvoltarea capacității participanților de a recunoaște situațiile de discriminare și de nerespectare a egalității de șanse între femei și bărbați la locul de muncă, precum și stimularea gândirii critice asupra modului în care pot reacționa.

Instrucțiuni

Facilitatorul prezintă următoarele scenarii; participanții trebuie să decidă dacă situația reprezintă sau nu o formă de discriminare/inegalitate și să explice pe scurt de ce. Se discută răspunsurile în plen și se clarifică eventualele neînțelegeri.

Scenariul 1: *La un interviu pentru un post de ospătar, candidata este întrebată dacă are copii sau dacă intenționează să își întemeieze o familie în viitorul apropiat. Angajatorul se întreabă dacă acest lucru ar putea influența disponibilitatea ei pentru program prelungit, capacitatea de a se implica serios sau motivarea de a promova.*

Întrebări de reflecție:

- Este corect ca angajatorul să întrebe despre viața personală a candidatului?
- Cum ar putea răspunde candidata într-un mod respectuos, dar ferm?
- Ce efecte pot avea astfel de întrebări asupra șanselor egale de angajare?

.....

.....

Scenariul 2: Într-un restaurant, managerul repartizează constant femeile doar la curățenie și aranjarea meselor, considerând că „au mai multă grijă la detalii”. În schimb, bărbații sunt trimiși exclusiv la servirea clienților sau la bar.

Întrebări de reflecție:

- De ce această împărțire a sarcinilor nu oferă șanse egale pentru toți?
 - Ce mesaj primesc angajații atunci când li se limitează rolurile pe baza genului?
 - Cum ar putea un angajat din echipă să semnaleze această problemă?
-
-

Scenariul 3: La organizarea unei echipe pentru un eveniment, femeile sunt excluse automat de la sarcinile care implică ridicarea unor obiecte sau gestionarea logisticii. Managerul justifică decizia spunând că „nu fac față fizic la efort”.

Întrebări de reflecție:

- Este justificată presupunerea managerului că femeile nu pot gestiona anumite tipuri de sarcini?
 - Cum ar putea fi găsită o soluție echitabilă pentru împărțirea muncii fizice?
 - Ce consecințe are excluderea sistematică de la anumite sarcini asupra încrederii și dezvoltării profesionale a femeilor?
-
-

Beneficii

- Participanții învață să distingă între situații corecte și situații discriminatorii.



„TINERI IN MIȘCARE - Măsurile active pentru un viitor profesional sustenabil”, Cod SMIS 336098

Subactivitatea 5.2 Măsurile de intervenție pentru grupul țintă în vederea dezvoltării competențelor de diversitate, incluziune și nediscriminare

Fișa de lucru, Dezbateri „Impactul discriminării la 360 de grade ”

Obiectiv

Conștientizarea impactului discriminării asupra angajaților, echipelor de lucru și activitatilor economice din turism.

Instrucțiuni

Participanții sunt împărțiți în 3 grupuri, discuta și notează următoarele aspecte:

- Grupul 1: Care este impactul discriminării la locul de munca asupra angajaților din HORECA (încredere, motivație, sănătate psihică, satisfacție la locul de muncă)?

.....

.....

- Grupul 2: Care este impactul discriminării asupra echipelor de lucru (cooperare, productivitate, conflicte, climat organizațional)?

.....

.....

- Grupul 3: Care este impactul discriminării asupra clienților și activităților economice (reputație, fidelizarea clienților, eficiență, profitabilitate)?

.....
.....

Fiecare grup are la dispozitie 10–15 minute pentru a discuta și a nota principalele idei pe fișa de lucru. Apoi fiecare grup prezintă concluziile în plen, urmate de o discuție generală moderată de facilitator.

Întrebări de ghidaj:

- Influențează într-un fel discriminarea angajaților din HORECA experiența clienților? Cum?
- Ce efecte imediate și pe termen lung poate genera discriminarea angajaților sau a clienților asupra afacerilor din HORECA?

Beneficii

- Participanții înțeleg discriminarea ca fenomen complex, cu impact în lanț.
- Se creează o viziune de ansamblu (“360 de grade”) asupra importanței combaterii discriminării.



„TINERI IN MIȘCARE - Măsurile active pentru un viitor profesional sustenabil”, Cod SMIS 336098

Subactivitatea 5.2 Măsurile de intervenție pentru grupul țintă în vederea dezvoltării competențelor de diversitate, incluziune și nediscriminare

Fișa de lucru, Dezbateri „Egalitate de șanse și tratament pentru toți ”

Obiectiv

Recunoașterea de bune practici care pot fi utilizate în HORECA pentru a contribui la promovarea nediscriminării, a egalității de șanse și tratament între bărbați și femei în HORECA. Instrucțiuni.

Instrucțiuni

Facilitatorul prezintă următorul scenariu:

Studiu de caz – „Hotelul Riviera”: Hotelul Riviera, un complex turistic de 4 stele din Brașov, a decis să implementeze o politică internă prin care să promoveze nediscriminarea, egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei pentru toți angajații săi. Conducerea a observat că, în trecut, anumite sarcini erau împărțite pe criterii de gen: femeile erau repartizate cu precădere la menaj, iar bărbații la recepție sau logistică. Această abordare genera frustrări și limita oportunitățile de dezvoltare profesională.

Primul pas a fost organizarea unor sesiuni de instruire pentru tot personalul, unde s-au discutat concepte precum discriminarea, egalitatea de șanse și beneficiile diversității într-o echipă. Sesiunile de instruire au fost dublate de materiale scrise și video pentru a explica conceptele și aplicabilitatea lor la locul de muncă.

Hotelul a adoptat apoi o politică de recrutare transparentă, în care toate posturile disponibile sunt anunțate fara a face referire la criterii de gen, varsta sau alte criterii susceptibile de a crea discriminare; criteriile de selecție sunt clare, axate pe competențe și experiență.

În comunicarea internă și externă au fost eliminate orice mesaje care ar putea transmite stereotipuri de gen sau referiri discriminatorii. Materialele de promovare, anunțurile de angajare și regulamentele interne utilizează un limbaj neutru, centrat pe competențe și pe respect reciproc. Pentru a garanta respectarea acestei abordări, toate materialele de comunicare sunt analizate în prealabil de către un responsabil desemnat, care verifică absența termenilor sau a mesajelor cu potențial discriminatoriu și se asigură că acestea promovează principiile de egalitate, diversitate și incluziune.

În ceea ce privește organizarea echipei, managerii au introdus rotația sarcinilor, astfel încât toți angajații să aibă șansa de a experimenta diferite roluri: femeile au fost implicate și la bar sau recepție, iar bărbații în zona de menaj, atunci când era nevoie. Pentru a sprijini egalitatea, conducerea hotelului a implementat și o politică salarială echitabilă, cu grile de salarizare transparente, astfel încât angajați cu aceleași responsabilități să primească aceeași remunerație, indiferent de gen.

Nu în ultimul rând, hotelul a creat un mecanism de raportare anonimă, prin care angajații pot semnala cazuri de discriminare sau hărțuire. Toate sesizările sunt analizate de departamentul HR, iar rezultatele și măsurile luate sunt comunicate echipei pentru a asigura transparența.

În urma acestor măsuri, atmosfera de lucru s-a îmbunătățit semnificativ iar Hotelul Riviera a devenit astfel un exemplu de bune practici în HORECA, arătând că egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei sunt factori care contribuie la succesul afacerii.

– Participanții, organizați în grupuri mici, discută timp de 10–15 minute și răspund pe fișă la întrebările propuse. – Concluziile fiecărui grup sunt prezentate în plen.

Întrebări de ghidaj:

- Ce bune practici ați observat în scenariul „Hotelul Riviera”?
- Ce beneficii concrete aduc aceste bune practici angajaților (moral, motivație, șanse egale de promovare)?
- Ce beneficii aduc echipei și organizației (colaborare, productivitate, imagine pozitivă, atragerea clienților)?

Beneficii

- Participanții exersează identificarea discriminării în contexte reale de muncă.
- Participanții retin o listă comună de bune practici pentru un mediu de lucru echitabil și incluziv. .



„TINERI IN MIȘCARE - Măsurile active pentru un viitor profesional sustenabil”, Cod SMIS 336098

Subactivitatea 5.2 Măsurile de intervenție pentru grupul țintă în vederea dezvoltării competențelor de diversitate, incluziune și nediscriminare

Fișa de lucru, Dezbateri „ Cum poate deveni restaurantul în care lucrăm un loc incluziv pentru angajați și clienți?”

Obiectiv

Conștientizarea responsabilității și contribuției fiecărui angajat în crearea unui mediu de lucru incluziv și prietenos.

Instrucțiuni

- Facilitatorul prezintă următorul scenariu:

Studiu de caz – „La Gusturi Diverse”:

Restaurantul „La Gusturi Diverse” este situat într-o zonă centrală, frecventată de turiști și localnici. Are 40 de locuri și un meniu variat: preparate tradiționale românești, opțiuni vegetariene și băuturi pentru toate vârstele. În fiecare zi, angajații primesc aproximativ 340 de clienți, turiști români și străini, brașoveni, interacționează cu familii cu copii mici, seniori, persoane cu dizabilități și clienți de bussines.

Echipa este formată din 8 angajați: ospătari, bucătari și casieri, cu experiență și care vorbesc limba engleză foarte bine.

Cu toate ca angajații sunt foarte bine intenționați, în trecut au apărut destule situații în care unii clienți s-au plâns că nu au avut suficiente opțiuni sau nu au fost tratați destul de incluziv. De asemenea, unii colegii noi au avut dificultăți să se integreze în echipă.

- Participanții, organizați în grupuri mici (3-4 persoane), discută timp de 10–15 minute și răspund pe fișă la întrebările propuse.
- Apoi fiecare grup prezintă concluziile în plen, urmate de o discuție generală moderată de facilitator.

Întrebări de ghidaj:

- Ce dificultăți pot întâmpina diferite categorii de clienți (familii cu copii, seniori, persoane cu dizabilități, turiști străini, clienți de business) în restaurantul nostru?

.....

.....

- Ce soluții are la îndemână restaurantul pentru a trata mai incluziv clienții (adaptarea meniului, prezentarea preparatelor etc.)? Dar tinerii angajați cum pot contribui?

.....

.....

- Ce bariere pot întâmpina angajații noi în integrarea în echipă?

.....

.....

- Cum poate sprijini restaurantul integrarea și colaborarea între angajați? Dar tinerii angajați cum pot contribui?

.....

.....

- Ce activități sau inițiative ar putea organiza restaurantul pentru a deveni mai implicat în comunitatea locală? Dar tinerii angajați cum pot contribui?

.....

.....

Beneficii

- Creșterea capacității de a analiza situațiile și de a înțelege perspective și nevoi diverse.
- Înțelegerea importanței responsabilității fiecărui angajat în crearea unui mediu de lucru și servicii incluzive pentru colegi și clienți.



„TINERI IN MIȘCARE - Măsurile active pentru un viitor profesional sustenabil”, Cod SMIS 336098

Subactivitatea 5.2 Măsurile de intervenție pentru grupul țintă în vederea dezvoltării competențelor de diversitate, incluziune și nediscriminare

Fișa de lucru, Exercițiu de autoreflexie „Șanse egale sau nu?”

Obiectiv

- Recunoașterea comportamentelor incluzive și a celor care duc la excludere în contexte reale din HORECA.
- Stimularea reflecției personale și identificarea de soluții pentru creșterea gradului de incluziune la locul de muncă.

Instrucțiuni

- Facilitatorul prezintă următoarele scenarii:

Scenariul 1: Un post de șef de sală devine disponibil. Managerul afirmă că preferă un bărbat pentru această poziție, „pentru că se impune mai ușor în fața echipei”.

Scenariul 2: În pauze, un grup de angajați fac glume constant despre o colegă pentru că are un accent diferit și este „altfel decât restul”. Colega s-a mutat de curând în oraș din altă zonă a țării dar același nivel de pregătire cu al celorlalți angajați.

Scenariul 3: Într-o cafenea, un grup de clienți cere să fie serviți de chelneri mai în vârstă, nu de cei care își fac ucenicia, motivând că „nu vor să fie serviti de copii”.

- Fiecare participant reflectează individual: este situația una incluzivă sau una de excludere?

- Participanții notează pe fișă: (a) de ce consideră situația incluzivă/exclusivă și (b) ce soluții ar putea fi aplicate pentru a o transforma într-o experiență pozitivă și incluzivă.

Întrebări de ghidaj:

- Ce problemă observi în această situație?
- Este această situație o formă de discriminare? Cine este afectat?
- Ce efecte poate avea excluderea asupra persoanei și asupra echipei?

.....

.....

.....

Beneficii

- Participanții își dezvoltă capacitatea de a recunoaște discriminarea subtilă și excluderea.
- Exersează gândirea critică și orientarea spre soluții practice.



„TINERI IN MIȘCARE - Măsurile active pentru un viitor profesional sustenabil”, Cod SMIS 336098

Subactivitatea 5.2 Măsurile de intervenție pentru grupul țintă în vederea dezvoltării competențelor de diversitate, incluziune și nediscriminare

Fișa de lucru, Exercițiu „Ești parte dintr-o echipă incluzivă?”

Obiectiv

Identificarea comportamentelor și interacțiunilor pozitive în echipă.

Conștientizarea rolului pe care fiecare persoană îl are în acceptarea diversității.

Instrucțiuni

- Citiți fiecare scenariu și discutați în echipă dacă în grupa voastră de seminar se întâmplă „Des” (2 puncte), „Mai puțin” (1 punct), „Deloc” (0 puncte).
- Notați răspunsurile și calculați punctajul final al echipei.

Scenarii:	Des (2 puncte)	Mai rar (1 punct)	Niciodată (0 puncte)
Toți colegii sunt tratați cu respect, indiferent de gen, vârstă sau origine.			
Sarcinile de grup (exerciții, prezentări) sunt împărțite echitabil și fiecare are șansa să contribuie.			
Nimeni nu este ironizat sau exclus din discuții pentru că arată sau gândește diferit.			
Când apare un conflict sau o glumă jignitoare, colegii reacționează și nu tolerează comportamentele discriminatorii.			

Colegii mai timizi sunt încurajați să participe la activități.			
Echipa ascultă și ține cont de ideile și opiniile tuturor, chiar dacă sunt diferite de ale majorității.			
Atunci când apar neînțelegeri, grupul caută soluții prin dialog și respect.			
Total punctaj			

Scala de interpretare:

- 11–14 puncte: Echipa este incluzivă și promovează egalitatea de șanse.
- 7–10 puncte: Echipa are comportamente pozitive, dar există aspecte de îmbunătățit.
- 0–6 puncte: Echipa are nevoie de schimbări majore pentru a deveni un mediu incluziv.

Întrebări de reflecție:

- Ce poate face fiecare persoană pentru a sprijini includerea?
- Ce poate face echipa, ca întreg, pentru a crea un climat de respect și șanse egale?
- Ce greșeli trebuie evitate pentru a nu genera discriminare sau excludere?

Beneficii

- Participanții înțeleg că diversitatea este o responsabilitate a fiecărui membru al echipei
- Se reține o listă de acțiuni simple și practice prin care tinerii pot promova un mediu de lucru incluziv.



„TINERI IN MIȘCARE - Măsurile active pentru un viitor profesional sustenabil”, Cod SMIS 336098

Subactivitatea 5.2 Măsurile de intervenție pentru grupul țintă în vederea dezvoltării competențelor de diversitate, incluziune și nediscriminare

Fișa de lucru, Exercițiu „Cum poate deveni restaurantul un loc incluziv pentru angajații și clienții cu dizabilități?”

Obiectiv

- Încurajarea lucrului în echipă și a gândirii orientate spre soluții practice pentru accesibilitate și incluziune în HORECA.
- Conștientizarea diverselor dimensiuni ale accesibilității: fizică, a serviciilor și a relațiilor interumane.

Instrucțiuni

- Facilitatorul prezintă următorul scenariu:

Restaurantul „Panorama”, situat într-o zonă turistică din Brașov, își propune să atragă o gamă cât mai variată de clienți și să devină un exemplu de bune practici în domeniul ospitalității. Conducerea a observat că, deși locația are un meniu diversificat și un design modern, există situații în care unii clienți sau chiar angajați întâmpină dificultăți.

De exemplu, un grup de turiști cu o persoană în scaun rulant a întâmpinat provocări atunci când a dorit să se bucure de masa de prânz, iar o familie cu doi copii s-au plans că toaleta este greu de utilizat de copii. De obicei clienții în vârstă se plîng că le vine greu să își facă rezervare sau să parcurgă meniul deoarece trebuie să folosească telefonul și diverse aplicații digitale.

În plus, conducerea a observat că unii angajați tineri se comportă nesigur atunci când trebuie să interacționeze cu persoanele cu nevoi speciale, de teama să nu greșescă sau să jignească; de multe

ori evită să aibă de-a face cu ei deoarece se simt inconfortabil sau spun că le consumă maim ult timp.

Conducerea restaurantului a decis să implice echipa în identificarea de soluții concrete pentru ca „Panorama” să fie perceput ca un loc deschis și prietenos pentru toți clienții și angajații, indiferent de abilitățile lor.

- Participanții sunt împărțiți în 3 echipe, fiecare având de raspuns la o temă specifică:

1. Accesibilitate fizică. Ce se poate îmbunătăți în amenajarea, infrastructura sau spațiile comune pentru a îmbunătăți nivelul de accesibilitate al restaurantului pentru clienți cu nevoi speciale? Dar pentru angajații cu nevoi speciale?

.....
.....

2. Accesibilitatea serviciilor. Ce se poate îmbunătăți la nivel de meniuri, comunicare, rezervări, interacțiune cu clienții, astfel încât acesta să devină mai accesibil pentru clienți? Dar pentru angajații cu nevoi speciale?

.....
.....

3. Incluziune și atitudine. Ce se poate îmbunătăți la nivel de comportamente, relații interumane pentru ca restaurantul să devină mai prietenos cu persoanele cu nevoi speciale? Dar pentru angajații cu nevoi speciale?

.....
.....

- Fiecare echipă discută timp de 15 minute și realizează o listă cu minim 5 soluții pentru tema primită.

- La final, fiecare echipă prezintă soluțiile în plen, iar facilitatorul centralizează ideile într-o listă comună de bune practici.

Beneficii

- Participanții înțeleg că accesibilitatea nu înseamnă doar infrastructură, ci și servicii și atitudini.
- Participanții rețin un set de soluții practice și aplicabile în HORECA, adaptate la nevoile reale ale clienților și angajaților.



„TINERI IN MIȘCARE - Măsurile active pentru un viitor profesional sustenabil”, Cod SMIS 336098

Subactivitatea 5.2 Măsurile de intervenție pentru grupul țintă în vederea dezvoltării competențelor de diversitate, incluziune și nediscriminare

Fișa de lucru, Exercițiu „Cum poate deveni restaurantul un loc incluziv pentru angajații și clienții cu dizabilități?”

Obiectiv

- Încurajarea lucrului în echipă și a gândirii orientate spre soluții practice pentru accesibilitate și incluziune în HORECA.
- Conștientizarea diverselor dimensiuni ale accesibilității: fizică, a serviciilor și a relațiilor interumane.

Instrucțiuni

- Facilitatorul prezintă următorul scenariu:

Restaurantul „Panorama”, situat într-o zonă turistică din Brașov, își propune să atragă o gamă cât mai variată de clienți și să devină un exemplu de bune practici în domeniul ospitalității. Conducerea a observat că, deși locația are un meniu diversificat și un design modern, există situații în care unii clienți sau chiar angajați întâmpină dificultăți.

De exemplu, un grup de turiști cu o persoană în scaun rulant a întâmpinat provocări atunci când a dorit să se bucure de masa de prânz, iar o familie cu doi copii s-au plans că toaleta este greu de utilizat de copii. De obicei clienții în vârstă se plîng că le vine greu să își facă rezervare sau să parcurgă meniul deoarece trebuie să folosească telefonul și diverse aplicații digitale.

În plus, conducerea a observat că unii angajați tineri se comportă nesigur atunci când trebuie să interacționeze cu persoanele cu nevoi speciale, de teama să nu greșescă sau să jignească; de multe

ori evită să aibă de-a face cu ei deoarece se simt inconfortabil sau spun că le consumă maim ult timp.

Conducerea restaurantului a decis să implice echipa în identificarea de soluții concrete pentru ca „Panorama” să fie perceput ca un loc deschis și prietenos pentru toți clienții și angajații, indiferent de abilitățile lor.

- Participanții sunt împărțiți în 3 echipe, fiecare având de raspuns la o temă specifică:

1. Accesibilitate fizică. Ce se poate îmbunătăți în amenajarea, infrastructura sau spațiile comune pentru a îmbunătăți nivelul de accesibilitate al restaurantului pentru clienți cu nevoi speciale? Dar pentru angajații cu nevoi speciale?

.....
.....

2. Accesibilitatea serviciilor. Ce se poate îmbunătăți la nivel de meniuri, comunicare, rezervări, interacțiune cu clienții, astfel încât acesta să devină mai accesibil pentru clienți? Dar pentru angajații cu nevoi speciale?

.....
.....

3. Incluziune și atitudine. Ce se poate îmbunătăți la nivel de comportamente, relații interumane pentru ca restaurantul să devină mai prietenos cu persoanele cu nevoi speciale? Dar pentru angajații cu nevoi speciale?

.....
.....

- Fiecare echipă discută timp de 15 minute și realizează o listă cu minim 5 soluții pentru tema primită.

- La final, fiecare echipă prezintă soluțiile în plen, iar facilitatorul centralizează ideile într-o listă comună de bune practici.

Beneficii

- Participanții înțeleg că accesibilitatea nu înseamnă doar infrastructură, ci și servicii și atitudini.
- Participanții rețin un set de soluții practice și aplicabile în HORECA, adaptate la nevoile reale ale clienților și angajaților.



„TINERI IN MIȘCARE - Măsurile active pentru un viitor profesional sustenabil”, Cod SMIS 336098

Subactivitatea 5.2 Măsurile de intervenție pentru grupul țintă în vederea dezvoltării competențelor de diversitate, incluziune și nediscriminare

Fișa de lucru, Exercițiul de autorefecție „Comportamente care construiesc siguranță”

Obiectiv

- Conștientizarea atitudinilor și comportamentelor corecte în relația cu șefii și colegii.
- Identificarea acțiunilor pe care un tânăr angajat le poate adopta pentru prevenirea situațiilor de hărțuire.

Instrucțiuni

- Fiecare participant primește fișa și reflectează individual la afirmațiile de mai jos; fiecare participant bifează „Da”, „Uneori” sau „Nu” pentru fiecare situație, gândindu-se cum reacționează personal și își calculează punctajul.

Scenarii:	Des (2 puncte)	Uneori (1 punct)	Niciodata (0 puncte)
Îi tratez cu respect pe toata lumea, indiferent de diferențe.dintre noi			
Ascult activ atunci când cineva își exprimă opinia.			
Îmi exprim punctul de vedere într-un mod respectuos, fără a întrerupe.			
Evit glumele sau comentariile care ar putea jigni pe cineva.			

Dacă critic pe cineva, o fac ca să ajut, nu ca să supăr.			
Îmi asum greșelile și încerc să le corectez.			
Nu fac diferențe între colegi pe criterii de gen, vârstă, cultură sau religie.			
Îi încurajez și pe colegii mai timizi să participe la discuții sau activități.			
Atunci când observ că o persoană este tratat incorrect îi acord sprijin.			
Îmi cunosc drepturile în ceea ce privește nediscriminarea.			
Îmi cunosc responsabilitățile ca persoană și ca cetățean (respectarea regulilor, respectarea celorlalți, asumarea propriilor acțiuni) și încerc să le respect..			
Întreb sau cer ajutor când nu știu cum să reacționez într-o situație dificilă.			
Evit conflictele inutile și caut soluții prin dialog.			
Respect limitele celorlalți și nu insist dacă cineva refuză o glumă sau o invitație.			
Sunt atent la limbajul corporal și la modul în care interacționez cu ceilalți.			
Dacă observ o situație de hărțuire, nu rămân indiferent ci încerc să sprijin victima.			
Știu cui să mă adresez dacă sunt martor sau victimă a unei situații de hărțuire.			
Tratez pe toată lumea cu respect, dar nu accept să fiu tratat incorect și îmi susțin drepturile .			
Încerc să fiu un exemplu de comportament corect pentru ceilalți.			
Învăț din experiențe și sunt dispus să îmi schimb comportamentul atunci când greșesc.			
Punctaj total			

Scala de interpretare:

- 31–40 puncte → Ai o atitudine exemplară, contribui activ la un mediu respectuos și sigur.
- 21–30 puncte → Ai o atitudine pozitivă, dar mai există situații în care poți îmbunătăți comportamentul.
- 11–20 puncte → Sunt aspecte importante la care trebuie să lucrezi pentru a preveni conflictele și hărțuirea.

- 0–10 puncte → Este nevoie de schimbări majore; încearcă să conștientizezi impactul atitudinilor tale asupra celorlalți.

Întrebări de reflecție:

La ce afirmație ai obținut cel mai mic punctaj? Ce ai putea face concret pentru a-ți îmbunătăți comportamentul în acea situație?

.....
.....

Cum crezi că te-ai simți dacă ai fi tratat cu lipsă de respect de către un coleg sau un șef? Ce impact ar avea asupra motivației tale?

.....
.....

Ce comportament al tău crezi că îi face pe ceilalți să se simtă acceptați și valorizați?

.....
.....

Cum ai putea să îți ajuți colegii să devină și ei mai conștienți de importanța respectului și a egalității?

.....
.....

Beneficii

- Participanții reflectează asupra propriei conduite și își dau seama cum pot contribui la un mediu de lucru respectuos.
- Exercițiul stimulează asumarea unor comportamente pozitive



„TINERI IN MIȘCARE - Măsurile active pentru un viitor profesional sustenabil”, Cod SMIS 336098

Subactivitatea 5.2 Măsurile de intervenție pentru grupul țintă în vederea dezvoltării competențelor de diversitate, incluziune și nediscriminare

Fișa de lucru, Exercițiu „Semaforul discriminării”

Obiectiv

- Identificarea comportamentelor care pot duce la discriminare.
- Reflectarea asupra modului în care aceste comportamente pot fi schimbate pentru a promova respectul și incluziunea.

Instrucțiuni

- Facilitatorul împarte participanții pe echipe de 4-5 persoane și primesc o listă de situații. Fiecare echipă marchează situațiile pe care le consideră:
 - ✓ Roșu = de evitat, clar discriminatoriu
 - ✓ Galben = poate deveni problematic, necesită atenție
 - ✓ Verde = comportament corect și incluziv

Situații propuse (Roșu = comportament discriminatoriu, care trebuie eliminat; Galben = risc, trebuie îmbunătățit; Verde = comportament incluziv, trebuie menținut și promovat):



Este ok să faci glume pe seama accentului sau a felului de a vorbi al unui coleg, pentru că toți suntem diferiți.



Sarcinile pot fi împărțite în echipă pe criterii de gen („băieții cară, fetele scriu”), deoarece există diferențe mari între femei și bărbați.



Dacă cineva vorbește încet sau nu își susține opiniile cu voce puternică, poate fi întrerupt pentru a merge mai departe cu concluziile.



Chiar dacă greșește, trebuie să încurajezi un coleg care se străduiește să se implice.



Dacă „nu se potrivește cu restul grupului”, poți să excluzi un coleg de la activități ca să nu fie afectate rezultatele echipei.



Este normal să folosești porecle amuzante pentru colegi, chiar dacă unii nu le apreciază.



Toți colegii ar trebui să aibă șansa să participe la toate activitățile, indiferent cât de diferiți sunt.



Uneori, băieții sunt mai buni la sarcini practice, iar fetele la cele de comunicare – e mai simplu să le organizăm așa.



Dacă un coleg are o dizabilitate, este mai bine să nu îl implicăm prea mult, pentru că ar putea fi greu pentru echipă.



Este corect să îți asumi responsabilitatea când greșești și să încerci să repari situația.



Nu contează ce opinii are minoritatea; minoritatea se supune majorității!



Într-o echipă bună, fiecare voce merită ascultată și respectată, chiar dacă e diferită

- Participanții discută împreună ce comportamente ar trebui eliminate (roșu), care ar trebui îmbunătățite (galben) și care ar trebuie menținute (verde). Facilitatorul sintetizează concluziile și subliniază care sunt comportamentele ce promovează un climat de nediscriminare, egalitate și incluziune.

Beneficii

- Participanții devin conștienți de comportamentele zilnice care pot susține sau afecta incluziunea.
- Rezultă un ghid simplu, vizual, de tip „semafor”, care poate fi folosit ulterior ca regulă de grup.



„TINERI IN MIȘCARE - Măsurile active pentru un viitor profesional sustenabil”, Cod SMIS 336098

Subactivitatea 5.2 Măsurile de intervenție pentru grupul țintă în vederea dezvoltării competențelor de diversitate, incluziune și nediscriminare

Fișa de lucru, Exercițiul „Cercul meu de sprijin la locul de muncă”

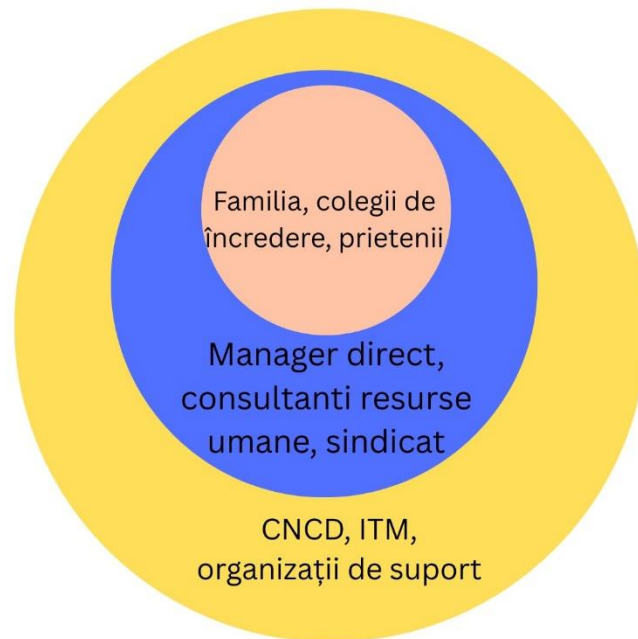
Obiectiv

- Creșterea conștientizării asupra strategiilor de prevenire și intervenție în situații de hărțuire.
- Identificarea resurselor și persoanelor de sprijin la care un tânăr angajat poate apela.

Instrucțiuni

- Facilitatorul scrie pe tablă/panou titlul: „Cercul meu de sprijin la locul de muncă”. Participanții primesc o fișă cu un cerc gol, împărțit în 3 zone: interior (persoane apropiate), mijloc (structuri din organizație), exterior (instituții). Fiecare participant completează cercul astfel:
 - Interior: colegi de încredere, prieteni, familie.
 - Mijloc: manager direct, consultanți resurse umane, sindicat.
 - Exterior: CNCD, ITM, organizații de suport.
- Facilitatorul prezintă următoarea situație:
- „Un coleg face remarci sexiste repetate unei tinere colege și o presează să îi accepte o invitație în oraș cu el. Toti ceilalți râd chiar dacă este vizibil că tânăra se simte inconfortabil. Tu ești prezent.”

- Participanții, în grupuri mici, scriu pe flipchart 2–3 acțiuni concrete pe care le pot face ca martori și care ar fi cercurile de sprijin la care vor apela.
- Fiecare grup prezintă soluțiile, iar facilitatorul face un „top 5” cu cele mai utile acțiuni ale martorilor. Apoi îi invită la o discuție: cum te poate ajuta fiecare nivel într-o astfel de situație? Ce ar putea face colegii care asistă?



Beneficii

- Participanții își dau seama că nu sunt singuri și că există niveluri diferite de sprijin la care pot apela.



„TINERI IN MIȘCARE - Măsurile active pentru un viitor profesional sustenabil”, Cod SMIS 336098

Subactivitatea 5.2 Măsurile de intervenție pentru grupul țintă în vederea dezvoltării competențelor de diversitate, incluziune și nediscriminare

Fișa de lucru, Exercițiul „10 pași pentru prevenirea discriminării ”

Obiectiv

- Conștientizarea rolului fiecărui angajat în prevenirea discriminării la locul de muncă.
- Identificarea unor măsuri practice, simple și aplicabile, prin care tinerii pot contribui la un mediu respectuos și incluziv.

Instrucțiuni

- Facilitatorul împarte grupul pe echipe de 4-5 persoane și prezintă următorul scenariu:

Scenariu – „Primele luni ca angajat la restaurant”

Ești angajat de 2 luni la restaurantul „Delicio”, un local din Brașov. Lucrezi împreună cu o echipă de tineri, iar atmosfera este în general plăcută. Totuși, ai observat câteva situații care te pun pe gânduri: nici una dintre persoanele care ocupă poziții de conducere (șef de sală, șef de tură, șef de restaurant etc.) nu sunt femei iar glumele despre aspectul fizic al colegelor tale sunt tolerate. De asemenea, ai observat că cei 4 colegi noi, veniți din altă țară, sunt adesea ignorați la discuțiile de echipă, nimeni nu le explică clar regulile de lucru și nu îi implică în luarea deciziilor.

Până acum niciun manager nu a intervenit și nici colegii nu au spus nimic. Tu, ca angajat nou, începi să te întrebi ce ar trebui făcut.

- Fiecare echipă încearcă să formuleze un set de 10 măsuri pe care le pot lua pentru prevenirea discriminării la locul de muncă.

– Facilitatorul centralizează toate ideile și alcătuiește un ghid comun al celor mai buni „10 pași” pentru prevenirea discriminării la locul de muncă.

– Intrebări de reflecție:

- Cum ai reacționa tu în aceste situații?

.....
.....

- Ce ai putea face pentru a sprijini colegii afectați?

.....
.....

- Cui ai putea raporta sau cere ajutor dacă situațiile continuă?

.....
.....

- Care ar fi „pașii” de prevenire a discriminării pe care i-ai aplica aici?

.....
.....

Comportamente orientative: respectă diferențele dintre colegi și tratează-i pe toți cu respect; folosește un limbaj respectuos; sprijină colegii discriminați; nu rămîne indiferent la comportamente nepotrivite, raportează incidentele către persoanele/instituțiile la care puteți apela (manager, HR, CNCD); fii un exemplu pozitiv.

Beneficii

- Participanții formulează soluții clare la situații de discriminare
- Se stimulează gândirea critică și colaborarea în grup.



„TINERI IN MIȘCARE - Măsurile active pentru un viitor profesional sustenabil”, Cod SMIS 336098

Subactivitatea 5.2 Măsurile de intervenție pentru grupul țintă în vederea dezvoltării competențelor de diversitate, incluziune și nediscriminare

Fișa de lucru, Exercițiu „Jocul incluziunii”

Obiectiv

- Verificarea și consolidarea cunoștințelor dobândite în cadrul seminarului.
- Încheierea seminarului într-un mod interactiv și dinamic. .

Instrucțiuni

- Facilitatorul proiectează pe ecran sau afișează o „roată aleatoare” (digitală sau realizată manual), care conține 16 întrebări/afirmații. Fiecare participant, pe rând, este invitat să învârtă roata. Când roata se oprește, participantul răspunde la întrebarea/afirmația indicată.

Întrebări:

1. Ce înseamnă pentru tine „nediscriminarea”?
2. Cel mai mult am învățat azi că ...
3. Cum ai explica unui prieten ce este „egalitatea de șanse”?
4. Un comportament incluziv pe care l-ai observat în seminar este ...
5. Ce înseamnă pentru tine „a respecta diferențele dintre oameni”?
6. O idee pe care o voi folosi și în viața de zi cu zi este ...
7. Cum recunoști o situație de hărțuire?

8. Dacă ai fi martor la o situație de discriminare, ce ai face?
9. Ce înseamnă „accesibilitate” într-un restaurant sau hotel?
10. Cum pot contribui tinerii la crearea unui mediu mai prietenos?
11. Care a fost partea preferată a seminarului pentru tine?
12. O situație în care m-am simțit inclus a fost ...
13. Un exemplu de discriminare pe care l-am văzut în jurul meu este ...
14. Ce pot face eu pentru a sprijini un coleg care e tratat incorect?
15. O frază prin care aș încheia seminarul este ...
16. Azi mi-am dat seama că diversitatea în echipă ...

Pentru desfasurarea jocului se va utiliza link-ul <https://wheelofnames.com/w4v-dqj>

Beneficii

- Participanții își recapitulază cunoștințele într-o manieră relaxată și interactivă.
- Se stimulează exprimarea liberă și împărtășirea de exemple personale