



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Fond: Fondul Social European+

Obiectiv de politică: O Europă mai socială

**Prioritate: P9.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**

Operațiune: Implementarea programului „Ține pasul”

Cod apel: PEO/78/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36

Titlu Proiect: CARIERA TRASEU PROFESIONAL ID 309510

Egalitatea de șanse la angajare

Expert egalitate șanse :

Stoica Adriana

ASOCIATIA AGORA 2013
CRAIOVA, [DOLJ asociatiaagora2013@gmail.com](mailto:asociatiaagora2013@gmail.com)

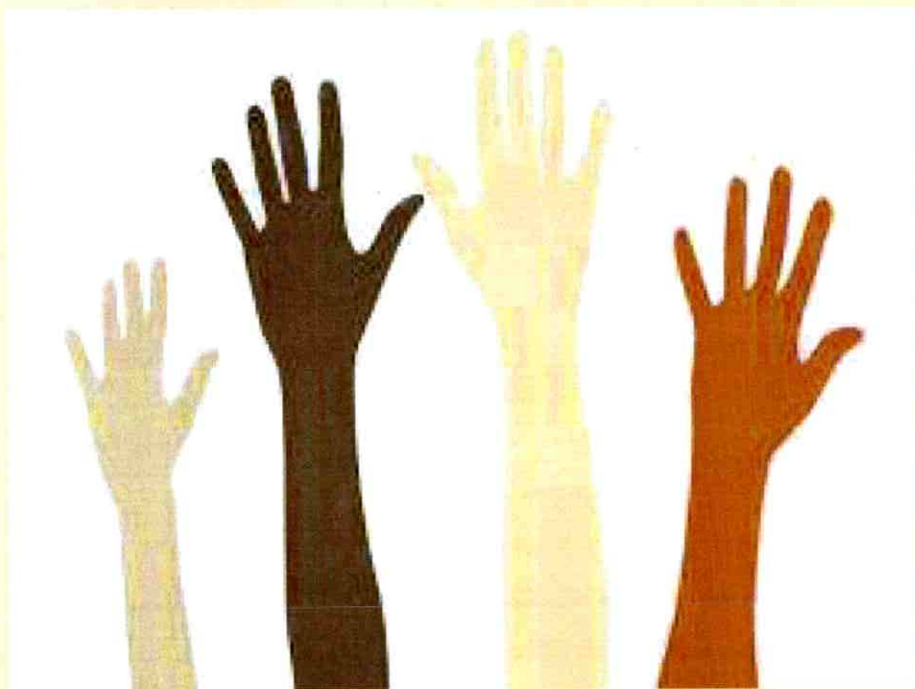
Egalitatea de șanse la angajare reprezintă un drept fundamental într-o societate democratică și modernă.

Acest concept presupune ca toți indivizii să aibă acces egal la oportunitățile de muncă, indiferent de gen, vârstă, origine etnică, religie, orientare sexuală sau dizabilități. Cu toate că principiul este consfințit în numeroase legislații naționale și internaționale, în practică, discriminarea în procesul de angajare persistă în multe forme subtile sau directe.

Una dintre cele mai răspândite forme de inegalitate este discriminarea de gen.

Femeile sunt adesea dezavantajate în procesul de recrutare, promovare sau salarizare. De exemplu, în anumite domenii considerate „masculine” – cum ar fi IT-ul, ingineria sau construcțiile – femeile pot fi privite cu scepticism, chiar dacă au aceleași calificări ca și bărbații. În plus, multe femei se confruntă cu prejudecăți legate de maternitate sau de presupusa lor „emoționalitate” în comparație cu bărbații.





Vârsta este un alt criteriu care generează inegalități. Persoanele tinere sunt deseori considerate „neexperimentate” și nevalorificate la adevăratul lor potențial, în timp ce angajații trecuți de o anumită vârstă se pot confrunta cu prejudecăți legate de adaptabilitate sau eficiență. Astfel, ambele categorii pot fi excluse pe nedrept din procesele de recrutare, în favoarea unei „zone de confort” preferate de angajatori.

Discriminarea pe criterii etnice sau religioase este, de asemenea, prezentă în multe societăți. Persoanele care aparțin unor minorități pot fi tratate cu suspiciune sau respinse din start în cadrul interviurilor. Acest tip de comportament nu doar că încalcă drepturile omului, dar privează organizațiile de diversitatea de idei și perspective care pot aduce valoare reală în mediul de lucru.

Pentru combaterea acestor inegalități, este esențială aplicarea strictă a legislației anti-discriminare, dar și educarea angajatorilor și a publicului larg. Programele de diversitate și incluziune, recrutarea pe bază de competențe reale, interviurile anonime și formarea continuă în domeniul resurselor umane sunt doar câteva dintre soluțiile viabile pentru a promova echitatea.

În concluzie, egalitatea de șanse la angajare nu este doar o chestiune de justiție socială, ci și un factor esențial pentru progresul economic și coeziunea socială. Doar într-o societate în care fiecare individ este evaluat după meritele sale reale, putem vorbi despre o dezvoltare sustenabilă și incluzivă.

Egalitatea de șanse la angajare – între ideal și realitate

Egalitatea de șanse la angajare este unul dintre principiile fundamentale ale unei societăți democratice, bazată pe respectul față de drepturile omului, diversitate și incluziune.

Egalitatea de șanse la angajare presupune ca toți indivizii să aibă acces egal la oportunitățile de angajare, dezvoltare profesională și avansare în carieră, fără a fi discriminați pe baza unor criterii precum: gen, vârstă, origine etnică, dizabilitate, religie, orientare sexuală sau statut socio-economic.

Într-o lume ideală, oamenii ar fi selectați pentru un post în funcție de competențele și calificările lor, nu în funcție de prejudecățile sau stereotipurile angajatorilor. Cu toate acestea, realitatea arată că discriminarea în procesul de recrutare și la locul de muncă este o problemă larg răspândită, chiar și în țări dezvoltate.

Discriminarea pe criteriul de gen

Una dintre cele mai întâlnite forme de inegalitate este discriminarea pe criteriul de gen. Femeile continuă să fie subreprezentate în pozițiile de conducere și să primească salarii mai mici decât bărbații, chiar și pentru muncă egală sau echivalentă. În anumite industrii – precum IT, inginerie sau construcții – ele sunt privite adesea ca mai puțin potrivite, în ciuda studiilor sau experienței relevante.

Mai mult, femeile pot fi discriminate în mod indirect prin întrebări legate de planurile de familie sau prin presupunerea că vor lipsi des din cauza responsabilităților casnice sau de îngrijire a copiilor. Această atitudine nu doar că încalcă drepturile lor, ci limitează și potențialul economic al organizațiilor care pierd angajați valoroși.

Discriminarea pe criteriul de vârstă

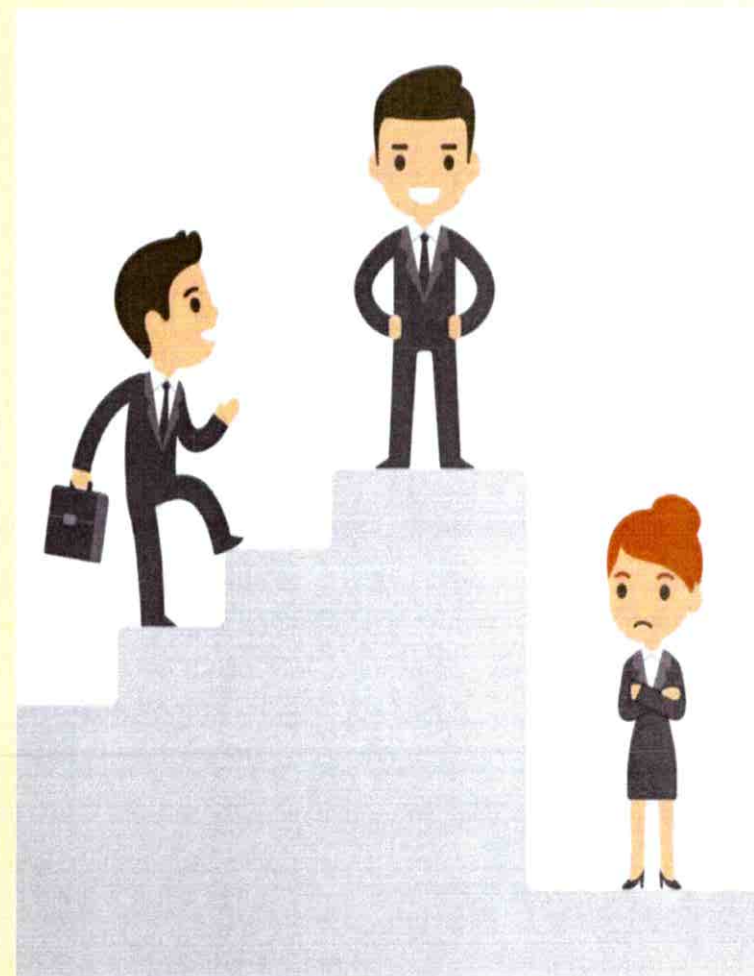
Atât tinerii, cât și persoanele în vârstă se confruntă cu bariere în accesul la muncă. Tinerii sunt adesea considerați neexperimentați și ignorați în procesele de angajare, în ciuda entuziasmului și potențialului lor. La polul opus, persoanele trecute de 45–50 de ani pot fi percepute ca fiind rigide, lente în adaptare sau „depășite” din punct de vedere tehnologic.

Această atitudine duce la o pierdere semnificativă de talent și experiență. Vârsta nu ar trebui să fie un criteriu de excludere, ci un element de diversitate care aduce echilibru și perspective diferite în cadrul unei echipe.

Discriminarea etnică, religioasă și pe bază de dizabilitate

Persoanele aparținând minorităților etnice – precum romii în România – sunt adesea victime ale excluderii sociale și ale discriminării în procesul de angajare. Chiar dacă au calificări similare cu ale altor candidați, stereotipurile negative influențează deciziile angajatorilor.

Persoanele cu dizabilități se confruntă cu un nivel ridicat de discriminare. Deși multe dintre ele au capacitatea de a lucra eficient și chiar specializări înalte, mediul de lucru nu este adesea adaptat pentru nevoile lor. Lipsa rampelor, a instrumentelor asistive sau a înțelegerii din partea angajatorilor duce la excludere.





Discriminarea etnică, religioasă și pe bază de dizabilitate

Persoanele aparținând minorităților etnice – precum romii în România – sunt adesea victime ale excluderii sociale și ale discriminării în procesul de angajare. Chiar dacă au calificări similare cu ale altor candidați, stereotipurile negative influențează deciziile angajatorilor.

Persoanele cu dizabilități se confruntă cu un nivel ridicat de discriminare. Deși multe dintre ele au capacitatea de a lucra eficient și chiar specializări înalte, mediul de lucru nu este adesea adaptat pentru nevoile lor. Lipsa rampelor, a instrumentelor asistive sau a înțelegerii din partea angajatorilor duce la excludere.

Cadru legal și politici publice

În Uniunea Europeană, inclusiv în România, există un cadru legal clar împotriva discriminării în muncă. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare sunt instrumente juridice care interzic orice formă de tratament inegal în domeniul ocupării forței de muncă.

Codul Muncii prevede că angajarea, promovarea și condițiile de muncă trebuie să se bazeze doar pe competențe și experiență, fără discriminări. Cu toate acestea, aplicarea legii nu este întotdeauna eficientă, iar multe cazuri de discriminare rămân neraportate din teama angajaților de represalii sau din lipsa de încredere în autorități.

Soluții și bune practice

Pentru a asigura o reală egalitate de șanse, nu este suficientă doar existența unor legi. Este necesară o schimbare de mentalitate și implementarea unor politici concrete, precum:

- **Recrutarea anonimă** – eliminarea numelui, vârstei, genului și altor date personale din CV-uri;
- **Formarea continuă a angajatorilor și managerilor** în domeniul diversității și incluziunii;
- **Flexibilizarea programului de lucru** pentru a sprijini părinții sau persoanele cu dizabilități;
- **Adaptarea locurilor de muncă** pentru accesibilitate;
- **Monitorizarea internă a diversității** în organizații și implementarea de politici active de incluziune;
- **Campanii publice de conștientizare**, menite să combată stereotipurile și prejudecățile.



România – statistici relevante

1. Rata de angajare pe categorii

- Rata totală de angajare în 2023 a fost de 63 %, comparativ cu 70,4 % în media UE-27 [EURES \(EUropean Employment Services\)](#).
- Pentru bărbați, rata a fost de 71,7 %, în timp ce pentru femei – 54,3 % [EURES \(EUropean Employment Services\)](#).
- Tinerii (15-24 ani) se confruntă cu cel mai mare decalaj: doar 18,7 % dintre ei sunt angajați, față de 35,2 % în UE [EURES \(EUropean Employment Services\)](#).

2. Diferențe în funcție de gen și mediu

- Rata de angajare pentru femeile din gospodării cu copii (18-64 ani) a fost de 57 %, față de 70 % media UE [OECD EURES \(EUropean Employment Services\)](#).
- În zonele rurale, doar 44 % dintre femeile de 15-64 ani sunt angajate, față de 65 % în UE [OECD](#).
- Germania, Luxemburg sau alte țări au rate mult mai ridicate, evidențiind decalajele specifice României [Romania Insider+1](#).

3. Gap de angajare între genuri

- Deși rata de angajare este slabă, gender employment gap în România a fost de 18,1 % în decembrie 2024 (diferența între bărbați și femei), una dintre cele mai mari din UE [Trading Economics](#).

4. Piața de muncă – educație, vârstă și loc urban/rural

- Rata de angajare a tinerilor este foarte joasă: în jur de 19,7 % (pentru 15-24 ani) în 2022, iar pentru cei cu educație redusă – doar 36,6 % [Wikipedia](#).
- Pentru persoanele în vârstă (55-64 ani), rata de angajare era 46,7 % [Wikipedia](#).

5. Diferențe salariale și muncă nedeclarată

- România are unul dintre cele mai mici gender pay gaps în UE – ceea ce pare pozitiv – însă se explică și prin preponderența femeilor în sectorul public, mai bine plătit [ResearchGate](#) [European Commission](#).
- Totuși, multă muncă nedeclarată (neformală) persistă, în special în rândul grupurilor dezavantajate (rural, tineri, persoane vârstnice) [OECDAP News](#).

Uniunea Europeană – statistici la nivel bloc

1. Rata generală de angajare și salarizare

- În 2022, 69,3 % din femeile din UE erau angajate, față de 80 % din bărbați – un gap de 10,7 % [European Commission](#).
- Salariul mediu orar al femeilor era cu 12,7 % mai mic decât al bărbaților (2021) [European Commission](#).

2. Cauze structurale ale gap-ului salarial

- Sectorializare predominantă: **24 % din** diferența salarială e datorată faptului că femeile sunt mai prezente în sectoare prost plătite, precum sănătate, educație și îngrijire [European Commission](#).
- Diferențe de ore lucrate, responsabilități neremunerate (care dăunează carierei), “plafonul de sticlă” – doar sub 10 % dintre CEO sunt femei; în sector managerial discrepancy este de 23 % [European Commission](#).

3. Discriminare persistentă

- În ciuda legislației (Tratatul privind funcționarea UE – articolul 157 TFEU) și directivei pentru tratament egal (2006/54/EC) [WikipediaEuropean Commission](#), diferențele salariale nejustificate persistă.
- Lipsa transparenței privind salariile împiedică identificarea și combaterea discriminărilor [European Commission](#).

4. Progrese în anumite domenii – tehnologie

- În sectorul IT, ponderea femeilor în UE a crescut de la 23 % (pre-pandemie) la 25,2 % în 2023 [Financial Times](#), o evoluție încă modestă, dar pozitivă comparativ cu media anterioară.