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

CUM PREVENIM DISCRIMINAREA LA RECRUTARE ȘI SELECȚIA DE PERSONAL

Procesul de recrutare reprezintă unul dintre cele mai sensibile puncte în care poate apărea discriminarea. De multe ori, aceasta nu este intenționată, ci rezultă din stereotipuri, obiceiuri sau criterii aparent „neutre”.

În contextul digitalizării, unde selecția candidaților este tot mai automatizată, riscul de discriminare poate crește dacă nu există reguli clare și conștientizare.

👉 Prevenirea discriminării nu este doar o obligație legală, ci și o condiție esențială pentru construirea unor echipe performante și diverse.



⚖️ *Ce înseamnă discriminarea în recrutare?*

Discriminarea apare atunci când un candidat este tratat diferit, fără justificare obiectivă, pe baza unor criterii precum:

genul	religia
vârsta	dizabilitatea
etnia	statutul social
orientarea sexuală	

Aceasta poateapărea în toate etapele:

- redactarea anunțului
- selecția CV-urilor
- interviu
- decizia finală



🚫 EXEMPLE FRECVENTE DE DISCRIMINARE

Chiar și fără intenție, anumite practici pot deveni discriminatorii:

- „Căutăm tânăr dinamic" → exclude persoane peste o anumită vârstă
- „Doar femei pentru recepție" → discriminare pe criteriu de gen
- Eliminarea CV-urilor pe baza numelui sau fotografiei
- Întrebări personale la interviu (copii, stare civilă, religie)

👉 **Aceste exemple sunt frecvent întâlnite și pot avea consecințe legale.**



Cum prevenim discriminarea în recrutare?

1. Definirea clară a criteriilor de selecție

Criteriile trebuie să fie:

- obiective
- relevante pentru job
- măsurabile

👉 Evităm formulări vagi sau subiective.

2. Standardizarea procesului de recrutare

- utilizarea unor grile de evaluare
- aceleași întrebări pentru toți candidații
- decizii bazate pe competențe, nu pe impresii

3. Eliminarea biasului (prejudecăților inconștiente)

Biasul poate influența deciziile fără să ne dăm seama.

Exemple:

- preferința pentru persoane „asemănătoare cu noi”
- asocierea anumitor competențe cu un anumit gen

👉 Soluție: conștientizare + training.



4. Utilizarea responsabilă a tehnologiei (AI în recrutare)

Instrumentele digitale pot ajuta, dar și amplifica problemele:

✔ Avantaje:

- selecție rapidă
- eliminarea factorului emoțional

❌ Riscuri:

- perpetuarea discriminării din date istorice
- filtrarea automată incorectă

👉 Este esențială verificarea algoritmilor și transparența procesului.

🌐 Cadrul legal

În România și Uniunea Europeană, discriminarea la angajare este interzisă prin:

	• Codul Muncii • OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea discriminării • Directivele europene privind egalitatea de șanse

👉 Angajatorii pot fi sancționați dacă nu respectă aceste prevederi.

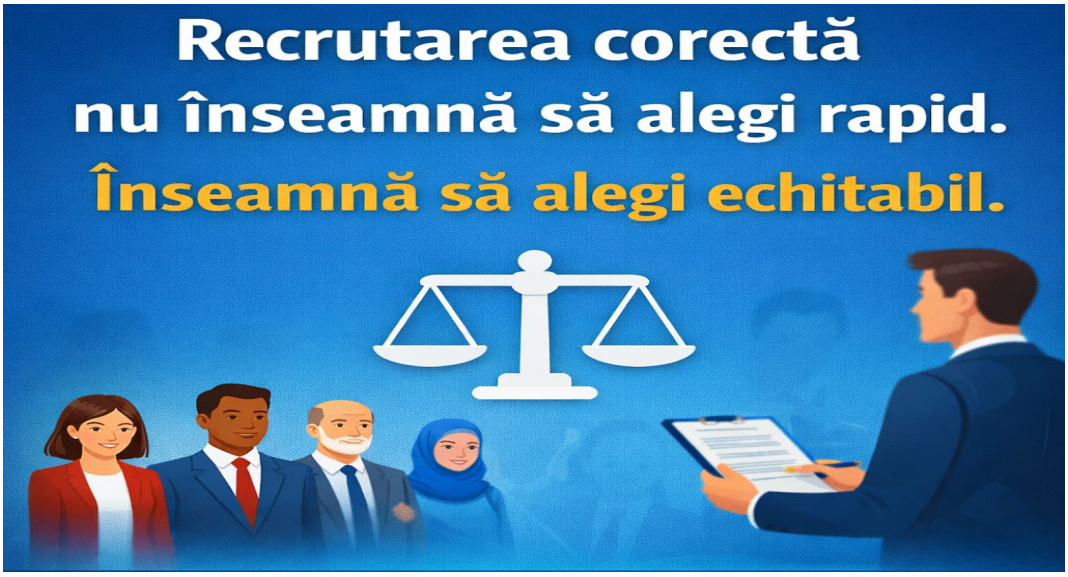
🚀 De ce este important să prevenim discriminarea?

Organizațiile care promovează egalitatea de șanse:

- atrag talente mai diverse
- cresc performanța echipei
- își îmbunătățesc imaginea
- reduc riscurile legale

👉 Diversitatea nu este un cost — este un avantaj competitiv.

EGALITATEA NU ÎNSEAMNĂ TRATAMENT IDENTIC, CI ȘANSE REALE PENTRU FIECARE.



🔸 *Promovăm egalitatea* 🔸 *Susținem incluziunea* 🔸 *Construim împreună fără discriminare*