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

<<EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI>> LEGISLAȚIE ȘI REALITATE

Egalitatea de șanse între femei și bărbați reprezintă un principiu fundamental al societății moderne și al pieței muncii europene. Într-un context în care digitalizarea transformă accelerat locurile de muncă, accesul echitabil la oportunități devine nu doar o obligație legală, ci și o condiție pentru dezvoltare sustenabilă.

În România și în Uniunea Europeană, cadrul legislativ este clar. Însă întrebarea esențială rămâne:

Cât de aproape este realitatea de prevederile legii?





Cadrul legislativ național și european

La nivel european

- **Treaty on European Union** – stabilește principiul egalității între femei și bărbați ca valoare fundamentală a Uniunii.
- **Directive 2006/54/EC** – privind egalitatea de șanse și tratament în materie de ocupare și muncă.
- **European Commission** – monitorizează implementarea politicilor privind egalitatea de gen.

La nivel național

- **Constituția României**, art. 16 – Egalitatea în drepturi.
- **Legea nr. 202/2002** – privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați.
- **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării** – instituție care sancționează faptele de discriminare.

Concluzie legislativă: cadrul normativ există și este bine structurat.

Egalitatea de șanse în contextul digitalizării

Transformarea digitală aduce oportunități majore, dar și riscuri:

- Subreprezentarea femeilor în domenii STEM
- Diferențe salariale persistente
- Acces inegal la poziții de leadership
- Bias algoritmic în recrutare digitală

În același timp, digitalizarea poate deveni un accelerator al egalității, prin:

- Muncă flexibilă (remote)
- Acces la formare online
- Transparență salarială
- Procese de recrutare bazate pe competențe

REALITATE VS. PREVEDERI LEGALE



Deși legislația interzice discriminarea:

- Persistă diferențe salariale între femei și bărbați
- Femeile sunt mai rar promovate în funcții executive
- Domeniile tehnice sunt dominate majoritar de bărbați
- Responsabilitățile familiale influențează parcursul profesional

Realitatea arată că egalitatea formală (în lege) nu este întotdeauna egalitate reală (în practică).

De ce apare diferența între lege și realitate?

1. Mentalități tradiționale
2. Roluri sociale asumate istoric
3. Lipsa politicilor interne clare în organizații
4. Absența mecanismelor de monitorizare reale
5. Lipsa educației privind egalitatea de șanse

Egalitatea nu se obține doar prin reglementare, ci prin educație, leadership responsabil și cultură organizațională.

Ce pot face organizațiile?

- Implementarea de politici interne clare privind egalitatea
- Audit salarial periodic
- Promovarea leadershipului feminin
- Instruire privind prevenirea discriminării
- Transparență în recrutare și promovare

În proiectele de digitalizare și formare profesională, integrarea principiului egalității de șanse este o obligație transversală și un indicator de calitate.

Concluzie

Egalitatea de șanse între femei și bărbați nu este doar un principiu juridic, ci un standard al societății moderne. Legea protejează. politicile susțin. Dar schimbarea reală începe la nivel de mentalitate și acțiune concretă.

