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

STUDII DE CAZ: BUNE PRACTICI PENTRU DIVERSITATE ÎN COMPANII DIN ROMÂNIA



Într-o economie în care tehnologia schimbă rapid modul de recrutare, formare și colaborare, diversitatea trebuie transformată din declarație în practică organizațională. Companiile pot contribui la egalitatea de șanse prin procese obiective, adaptări rezonabile, programe de dezvoltare și o cultură bazată pe respect. În cadrul proiectului „Digitalizarea – competență pentru o carieră de SUCCES!”, prezentăm patru exemple publice de inițiative aplicate de companii active în România. Aceste studii de caz nu propun un clasament, ci evidențiază soluții care pot inspira orice angajator să construiască un mediu de lucru mai accesibil, echitabil și incluziv.

1. Kaufland România – acces real la angajare

Programul **A.C.C.E.S.** a fost creat pentru recrutarea și integrarea persoanelor cu dizabilități. Compania descrie trei direcții: canale dedicate de recrutare, adaptarea mediului la nevoile fizice și psihice și pregătirea internă a echipelor. Pentru perioada pilot 2019–2022, Kaufland raportează peste 450 de persoane cu dizabilități angajate și 700 de posturi deschise. Lecția principală este că incluziunea cere simultan acces, adaptare și sprijinul colegilor.

2. Autonom – selecție pe merit și reguli transparente

În raportul său integrat, Autonom prezintă un proces de recrutare bazat pe competențe, calificări și experiență, susținut de criterii clare de selecție și de o politică anti-discriminare inclusă în regulamentele interne. Compania menționează și plata egală pentru muncă egală,

integrarea noilor angajați, mentoratul și promovarea internă. Exemplul arată că echitatea se consolidează când regulile sunt explicite și urmărite pe întreg parcursul profesional.



3. Vodafone România – flexibilitate, revenire și formare

Vodafone România a raportat inițiative precum **ReConnect**, destinat revenirii femeilor în activitate după o pauză profesională, precum și oportunități de muncă la distanță pentru persoane cu nevoi speciale sau din zone mai greu accesibile. În raportul de sustenabilitate pentru anul financiar 2023–2024, compania arată că programele de formare sunt organizate online, permit studiu individual, iar 99,99% dintre angajați au participat la cel puțin o sesiune de instruire. Digitalizarea devine astfel instrument de acces și dezvoltare.

4. IKEA România – apartenență și siguranță psihologică

IKEA afirmă public că diversitatea ajută echipele să genereze idei mai bune și să înțeleagă mai bine clienții. Abordarea pune accent pe un loc de muncă sigur, în care oamenii pot fi ei înșiși, pe respectarea identității și pe combaterea presupunerilor bazate pe aspect sau apartenență. Politicile și rapoartele companiei includ egalitatea, diversitatea și incluziunea ca elemente ale mediului de lucru. Lecția este simplă: apartenența se construiește și prin limbaj, comportamente și relații cotidiene.

Ce pot prelua alte organizații?

- criterii de recrutare obiective, documentate și ușor de verificat;
- canale de aplicare accesibile și adaptări rezonabile ale posturilor;
- formare pentru manageri privind prejudecățile și comunicarea incluzivă;
- programe flexibile de integrare, revenire și dezvoltare profesională;
- mecanisme confidențiale de sesizare și indicatori urmăriți periodic.

CE POATE PRELUA ORICE ANGAJATOR?

- criterii clare și măsurabile la recrutare
- canale accesibile pentru candidați diferiți
- adaptări reale ale postului și mediului de lucru
- formare pentru manageri și echipe
- mecanisme sigure de sesizare și monitorizare

Concluzie

Exemplele analizate arată că bunele practici nu depind de o singură campanie, ci de coerența dintre recrutare, accesibilitate, formare, flexibilitate și cultura internă. Tehnologia poate extinde accesul, dar are nevoie de reguli clare și supraveghere umană pentru a nu reproduce inegalități.

Orice organizație poate începe printr-un proces concret, măsurabil, apoi poate construi treptat un sistem în care fiecare persoană are șanse reale de a contribui și de a evolua.

BUNA PRACTICĂ DEVINE CULTURĂ

**„Incluziunea nu se declară.
Se construiește prin decizii,
procese și comportamente zilnice.”**

◇ Promovăm egalitatea ◇ Susținem incluziunea ◇ Construim împreună fără discriminare