Cofinanțat de Uniunea Europeană

Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027
Prioritate: P02 „Valorificarea potențialului tinerilor pe piața muncii (Ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor)”
Obiectiv specific: ESO4.1. „Îmbunătățirea accesului la piața muncii și măsuri de activare pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în special pentru tineri, îndeosebi prin implementarea Garanției pentru tineret, pentru șomerii de lungă durată și grupurile defavorizate de pe piața muncii și pentru persoanele inactive, precum și prin promovarea desfășurării de activități independente și a economiei sociale (FSE+)”
Titlul proiect: ACCES la viitor pentru tineri!
SMIS 328368
Beneficiar: SC ROGLAS IND SRL

TINERII ROMI PE PIAȚA MUNCII: OBSTACOLE ȘI SOLUȚII

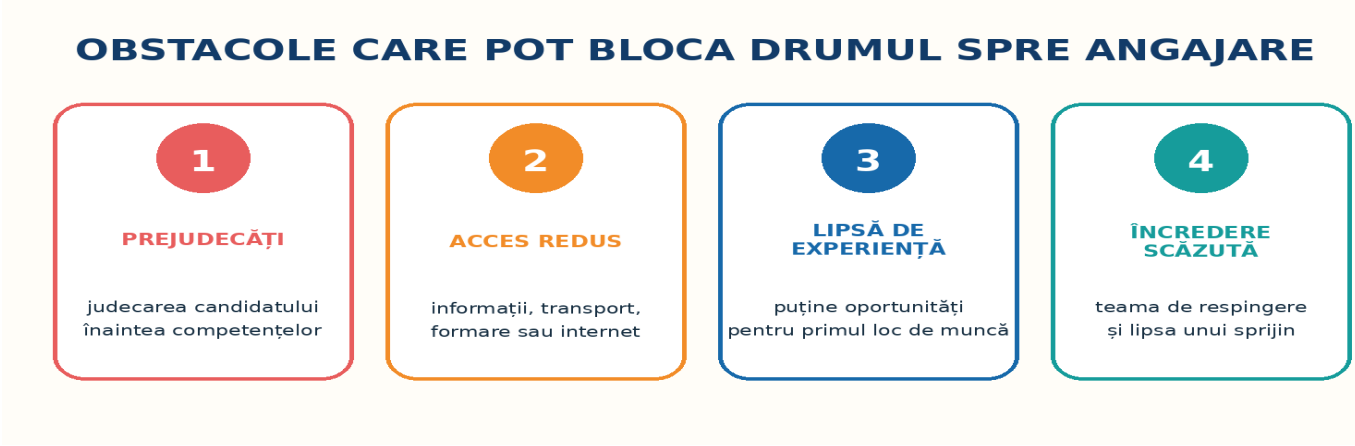
În cadrul proiectului „ACCES la viitor pentru tineri!”, derulat în județele Neamț și Botoșani, finanțat prin Programul Educație și Ocupare 2021–2027, SMIS 328368, sprijinim accesul echitabil la formare și muncă. Tinerii romi pot întâlni lipsa oportunităților, discriminare, stigmatizare și acces redus la informație. Articolul prezintă obstacolele frecvente, drepturile lor și soluții concrete pentru tineri, angajatori și comunitate.



O șansă corectă începe atunci când vedem competența înaintea etichetei.

De ce accesul la muncă nu este întotdeauna egal

Pentru un tânăr rom, drumul spre primul loc de muncă poate fi îngreunat de prejudecăți legate de origine, de anunțuri care cer experiență imposibil de acumulat la început sau de lipsa transportului, a internetului și a consilierii. Uneori discriminarea este directă; alteori apare subtil, prin întrebări nepotrivite, glume sau respingerea fără evaluarea reală a competențelor.



Dreptul la tratament egal

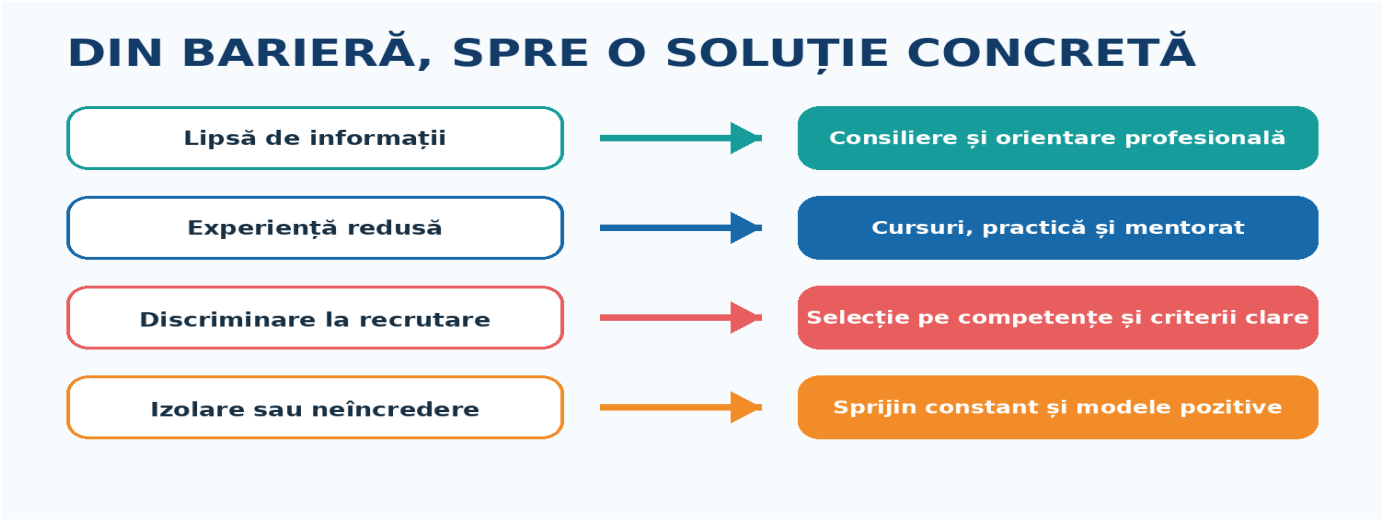
Originea etnică nu poate fi un criteriu de excludere la recrutare, angajare, salarizare, formare sau promovare. În România, OG nr. 137/2000 protejează persoanele împotriva discriminării, iar la nivel european Directiva 2000/43/CE susține tratamentul egal indiferent de originea rasială sau etnică. O situație discriminatorie poate fi documentată și semnalată către CNCD.

Impactul se vede dincolo de un singur interviu

Respingerea repetată poate reduce încrederea tânărului și îl poate îndepărta de educație sau muncă. Comunitatea pierde energie și competențe, iar angajatorii pierd candidați motivați. Incluziunea produce efectul invers: autonomie, participare, echipe diverse și relații mai bune între oameni.

Soluțiile funcționează când sunt legate între ele

Un curs ajută, dar nu este suficient dacă tânărul nu știe unde să aplice sau nu are transport. Cele mai bune rezultate apar când orientarea profesională, formarea, practica, mentoratul și contactul direct cu angajatorii sunt oferite împreună. Pentru tinerii fără experiență, o perioadă de practică și un mentor pot transforma o oportunitate temporară într-un început profesional stabil.



Ce poate face concret un tânăr

Poate începe cu pași mici: să identifice o competență pe care vrea să o dezvolte, să ceară sprijin pentru CV, să participe la cursuri și să solicite feedback după interviuri. Dacă observă un tratament discriminatoriu, este util să păstreze anunțul, mesajele și datele discuției și să ceară sprijin unei instituții competente.

Ce pot schimba angajatorii și instituțiile

Angajatorii pot formula anunțuri neutre, pot folosi criterii clare și pot evalua candidatul după aptitudini. Instituțiile locale, școlile și ONG-urile pot face oportunitățile mai vizibile, pot facilita accesul la formare și pot crea parteneriate cu firmele. Recrutarea echitabilă nu înseamnă favorizare, ci aceeași șansă reală pentru fiecare.



Concluzie

Tinerii romi nu au nevoie de etichete, ci de acces, încredere și oportunități evaluate corect. Prin sprijinul oferit de proiect, informare, formare și colaborare cu angajatorii, barierele pot fi reduse, iar un loc de muncă poate deveni începutul unui viitor stabil și demn.



Sprijinim tinerii NEET'S Promovăm șanse egale Construim împreună un viitor incluziv