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

PREVENIREA DISCRIMINĂRII ÎN PROCESUL DE RECRUTARE

CRITERII CLARE • EVALUARE OBIECTIVĂ • ȘANSE EGALE



Recrutarea este primul contact real dintre candidat și angajator. În această etapă, o cerință formulată greșit, o presupunere bazată pe stereotipuri sau o evaluare neuniformă poate elimina un candidat înainte ca acesta să își demonstreze competențele. Prevenirea discriminării înseamnă ca fiecare decizie să poată fi explicată prin cerințele postului, să fie aplicată în mod consecvent și să nu dezavantajeze nejustificat persoane pe criterii protejate.

De ce recrutarea necesită o atenție sporită

Discriminarea nu apare doar printr-un refuz explicit. Ea poate fi directă, atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil din cauza unei caracteristici personale, sau indirectă, atunci când o regulă aparent neutră produce un dezavantaj disproporționat și nu este justificată obiectiv. Riscul poate apărea în anunț, la trierea CV-urilor, în interviu, în testare, în folosirea instrumentelor digitale sau în decizia finală.

CERINȚA POSTULUI	ACELAȘI STANDARD	DECIZIE DOCUMENTATĂ

Prevenirea începe înainte de publicarea anunțului

Înainte de a căuta persoane, angajatorul trebuie să definească postul. Fiecare criteriu de selecție trebuie legat de o sarcină reală, de o responsabilitate sau de o condiție legală. Cerințele păstrate doar din obișnuință pot exclude candidați potriviți și pot ascunde prejudecăți.

1 Fișa postului și criteriile de selecție

- se separă cerințele obligatorii de cele care pot fi învățate după angajare;
- se stabilește dinainte cum va fi evaluată fiecare competență;
- se elimină condițiile fără legătură directă cu activitatea, precum limitele nejustificate de vârstă, gen sau aspect fizic;
- se verifică dacă experiența solicitată este proporțională cu nivelul postului;
- se prevăd ajustări rezonabile pentru candidații cu dizabilități, atunci când sunt necesare.

2 Anunțul de recrutare

Un anunț corect descrie activitatea, competențele, programul și etapele selecției. Limbajul trebuie să fie neutru și accesibil. Formulări precum „tânără prezentabilă”, „bărbat rezistent”, „vârstă maximă” sau cerințe privind situația familială pot introduce criterii fără relevanță profesională.

FORMULARE CU RISC	FORMULARE CORECTĂ
„Căutăm persoană tânără.”	„Căutăm persoană disponibilă pentru programul indicat.”
„Doar candidați fără obligații familiale.”	„Postul presupune deplasări, conform programului comunicat.”
„Aspect fizic plăcut.”	Se descriu cerințele reale de relaționare și prezentare profesională.
„Minimum 5 ani experiență” pentru debutant.	Se cer competențele necesare și se acceptă dovezi practice relevante.

3 Accesul la candidatură

Canalele de recrutare trebuie să ajungă la persoane diverse, iar formularul de înscriere să solicite doar informațiile necesare. Angajatorul comunică modalitatea prin care candidatul poate cere o adaptare a interviului sau a probei, fără a-l obliga să dezvăluie mai multe date medicale decât sunt necesare pentru acea adaptare.

ÎNTREBAREA DE CONTROL: ACEASTĂ CERINȚĂ ESTE NECESARĂ PENTRU POST?

Selecția CV-urilor și interviul

Evaluarea echitabilă nu presupune alegerea tuturor candidaților, ci compararea lor după aceleași criterii profesionale. O decizie poate fi exigentă și, în același timp, nediscriminatorie, dacă standardele sunt relevante, transparente și aplicate consecvent.

4 Trierea CV-urilor

- se folosește o grilă comună, stabilită înainte de citirea CV-urilor;
- se punctează competențe și experiențe relevante, nu numele, fotografia, adresa sau presupusa origine a candidatului;
- pauzele profesionale nu sunt interpretate automat ca lipsă de seriozitate;
- criteriile suplimentare apărute pe parcurs se justifică și se aplică tuturor;
- când este posibil, prima evaluare poate fi realizată cu date personale reduse.

5 Interviul structurat

Candidații trebuie să primească întrebări comparabile, legate de cerințele postului. Răspunsurile se notează după o scală comună, iar observațiile trebuie să descrie comportamente și exemple, nu impresii vagi precum „nu se potrivește” sau „nu inspiră suficientă încredere”.

ÎNTREBĂRI DE EVITAT	ÎNTREBĂRI PROFESIONALE
„Aveți copii sau intenționați să aveți?”	„Puteți respecta programul și deplasările descrise?”
„Ce religie aveți?”	Nu se solicită informația dacă nu este o cerință profesională legitimă și legală.
„Aveți probleme de sănătate?”	„Puteți îndeplini sarcinile esențiale, cu o adaptare rezonabilă dacă este necesar?”
„De unde sunteți de fapt?”	„Aveți dreptul legal de a munci pentru acest post?”

6 Probele și evaluarea finală

Testele trebuie să măsoare ceea ce persoana va face efectiv la locul de muncă. Timpul, instrucțiunile și criteriile de notare trebuie să fie aceleași, cu adaptările rezonabile necesare. Decizia finală se bazează pe punctaj și dovezi; dacă două persoane au rezultate apropiate, factorii suplimentari folosiți trebuie documentați și legați de post.

NU EVALUĂM PRESUPUNERI DESPRE PERSOANĂ. EVALUĂM COMPETENȚE ȘI DOVEZI.

Grila de observare a procesului de recrutare

Pentru monitorizarea procesului, fiecare etapă poate fi verificată prin întrebări simple și prin documente concrete. O procedură corectă trebuie să permită reconstituirea motivului pentru care un candidat a avansat sau a fost respins.

ETAPA	CE VERIFICĂM	DOVADA UNEI SELECȚII CORECTE
Definirea postului	Cerințele sunt necesare și proporționale?	Fișa postului și lista criteriilor aprobate înaintea selecției.
Anunțul	Limbajul este neutru, clar și accesibil?	Anunțul publicat și verificarea criteriilor protejate.

ETAPA	CE VERIFICĂM	DOVADA UNEI SELECȚII CORECTE
Primirea candidaturilor	Canalele și formularul permit acces real?	Instrucțiuni clare și modalitate de solicitare a adaptărilor.
Trierea CV-urilor	Aceeași grilă este aplicată tuturor?	Punctaje, observații factuale și justificarea listei scurte.
Interviul	Întrebările sunt comparabile și relevante?	Ghid de interviu, notițe și evaluări pe competențe.
Proba practică	Măsoară sarcini reale și este accesibilă?	Instrucțiuni, barem, timp și adaptări consemnate.
Decizia	Poate fi explicată prin dovezi profesionale?	Centralizator final și motivarea selecției.
Comunicarea	Candidații primesc un răspuns respectuos?	Mesaj standard, feedback relevant și canal pentru întrebări.

Semnale de risc care cer verificare

- criterii care se schimbă după apariția unui anumit candidat;
- diferențe mari între întrebările sau timpul acordat candidaților;
- comentarii despre vârstă, gen, etnie, dizabilitate, familie, religie ori aspect fizic;
- respingerea bazată pe „intuiție” fără exemple și fără raportare la grilă;
- utilizarea fotografiei, numelui sau adresei ca indicator al potrivirii profesionale;
- un instrument automat care elimină candidați fără verificare umană și fără posibilitatea de contestare.

Recrutarea asistată de inteligență artificială

Instrumentele care clasifică CV-uri sau recomandă candidați pot reproduce prejudecăți din datele istorice. În cadrul european, sistemele de inteligență artificială folosite pentru recrutare și selecție sunt tratate ca sisteme cu risc ridicat. Angajatorul trebuie să verifice datele și rezultatele, să asigure supraveghere umană și să poată explica decizia.

Responsabilități și protecția candidatului

Cadrul românesc și european interzice discriminarea în accesul la muncă. Protecția privește, între altele, originea etnică, cetățenia, sexul, orientarea sexuală, vârsta, dizabilitatea, religia, convingerile, categoria socială și situația familială. O diferență de tratament trebuie să aibă o justificare profesională reală, legitimă și proporțională.

Ce poate face candidatul

- să ceară criteriile de evaluare și, dacă este necesar, o adaptare rezonabilă;
- să păstreze anunțul, mesajele, datele discuțiilor și răspunsurile primite;
- să solicite feedback profesional, fără date despre ceilalți candidați;
- dacă suspectează discriminarea, să ceară sprijin instituțiilor competente, inclusiv Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, și să verifice termenele aplicabile.

Protocol scurt pentru angajator

1	2	3	4	5
Definește Leagă cerințele de post.	Standardizează Folosește aceeași grilă.	Adaptează Elimină barierele.	Documentează Păstrează motivele.	Verifică Corectează efectele.

Concluzie

Prevenirea discriminării nu înseamnă reducerea standardelor, ci folosirea unor standarde mai bune. Când cerințele sunt relevante, evaluarea este comparabilă, adaptările sunt posibile, iar decizia este documentată, fiecare persoană poate fi apreciată pentru ceea ce poate face. Un proces echitabil protejează candidatul și organizația.

