



MySMIS 348468 • PEO 2021-2027 • Prioritatea P1 • ESO4.2



Cofinanțat de
Uniunea Europeană

PROIECT AGILE

Nediscriminarea în industria IT&C *din România*

Cadru legal, forme de discriminare, instrumente sindicale

ELABORAT DE: Nicolae Muresan,
iunie 2026

Federația AGILE | CulturMedia | SITT — Sindicatul IT Timișoara



CulturMedia

De ce vorbim despre nediscriminare în IT&C



IT = sector „meritocratic” doar aparent

Imaginea publică contrastează cu mecanismele reale de decizie



Forme noi specifice sectorului IT&C

Ageism, statut contractual, decizii algoritmice, neurodivergență



Discriminarea ≠ doar pe criteriul de gen

Vârstă, etnie, dizabilitate, statut contractual, hărțuire

Ce înseamnă „discriminare” — definire clară



Discriminare directă

Tratament mai puțin favorabil pe un criteriu protejat



Discriminare indirectă

Practică aparent neutră cu efect disproporționat



Discriminare multiplă

Cumul de criterii cu efect calitativ distinct



Hărțuire și victimizare

Comportament ostil sau represalii post-sesizare

Cadrul legal — punct de plecare

OG 137/2000

14+

criterii protejate

expres prin lege

Norma-cadru a antidiscriminării

Sursă: OG 137/2000 republicată



Sanțiuni 1.000 – 100.000 lei pentru persoane juridice



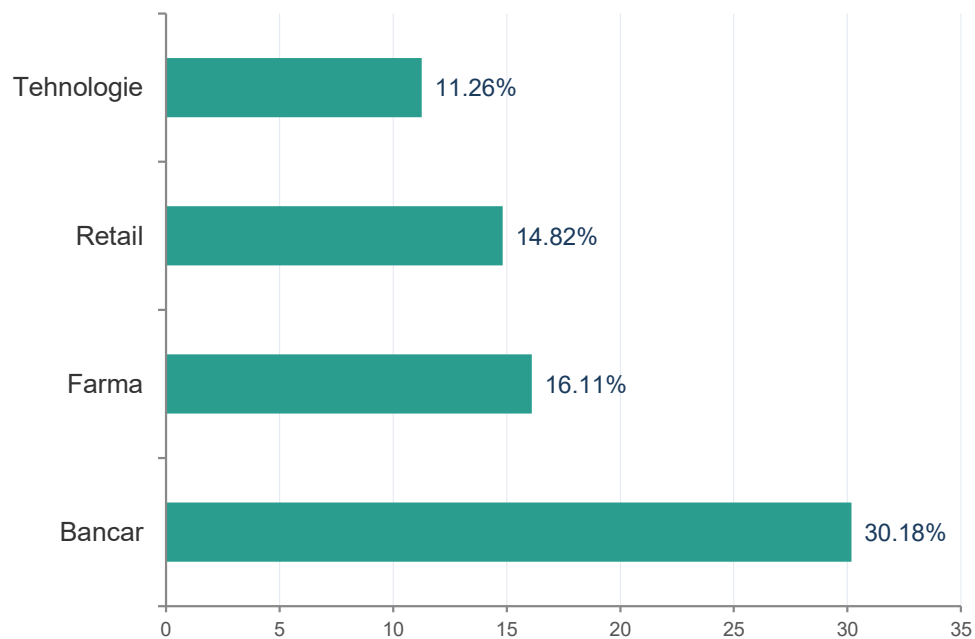
Inversarea sarcinii probei în favoarea reclamantului



Aplicabilitate directă, fără excepții pentru sectorul IT&C

Criteriile protejate — sintetic

Cele 14+ criterii protejate de lege



De reținut

14+criterii expres
(OG 137/2000)**+1**

criteriu „deschis”

2024Directiva UE 1499
discriminare multiplă*Sursă: rapoarte CNCD, observații sectoriale*

De ce IT&C — specificități sectoriale



Narativul meritocrației

Decizii subiective ascunse în „performanța obiectivă”



Globalizare și componentă internațională

Bias asupra migranților, recunoaștere limitată a diplomelor



Tehnologizarea evaluării

IT-ul construiește și folosește sisteme automatizate

Ageismul în IT&C — cifre cheie



Sub

5%

*lucrători peste 50 ani
în sectorul IT&C*

Media vârstei foarte scăzută

32-35 ani vs. 42 în economia generală — cultura sectorială valorizează tinerețea

Filtre informale de recrutare

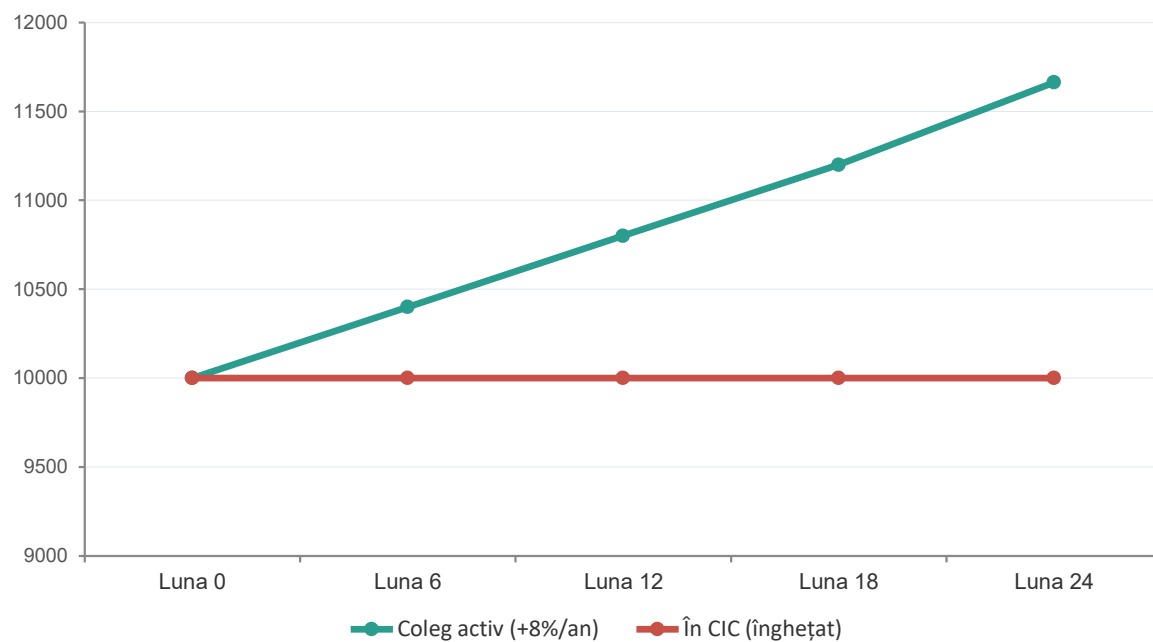
Anul absolvirii folosit ca proxy pentru vârstă în filtrarea CV-urilor

Layoff-uri „pe categorii de cost”

Disponibilizările vizează disproporționat seniori, sub motivul costului total

Ageism — cum se manifestă

Distribuția lucrătorilor 45+ pe niveluri (estimare)



1

Filtrare CV-uri pe anul absolvirii (proxy de vârstă)

2

Cerințe „energie”, „mentalitate junioră” pe roluri senior

3

Reticență la recalificarea seniorilor pe tehnologii moderne

Layoff-uri „pe cost” cu efect disproporționat pe vârstă

Discriminarea pe criteriul dizabilității



Cota legală 4% (Legea 448/2006)

Companiile IT plătesc taxa echivalentă în loc să angajeze



Neurodivergență suprareprezentată

5-15% din lucrătorii IT estimați neurodivergenți



Practici de recrutare inadecvate

Interviuri stresante, evaluare soft skills ca proxy tehnic

Discriminarea pe statut contractual



Salariați CIM

Pachet complet: protecție, beneficii, asigurări, vechime



Contractori (PFA, microîntreprinderi)

Tarife brute mai mari, dar fără echivalent al beneficiilor

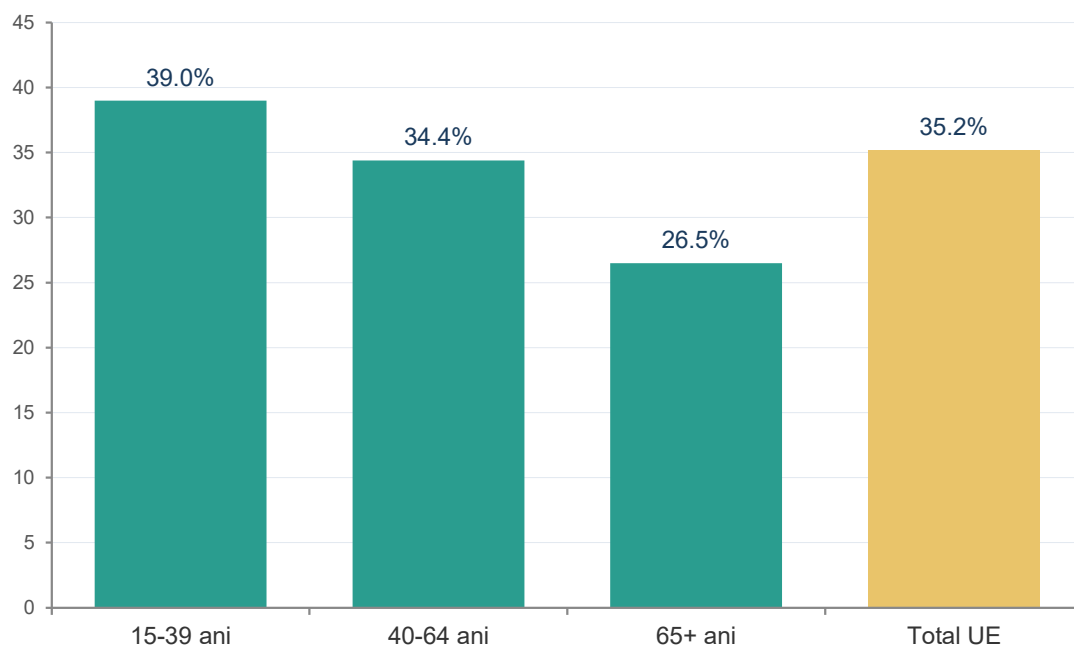


Platform workers și freelanceri

Vulnerabilitate maximă. Directiva 2024/2831 protejează

Discriminarea algoritmică — fenomenul emergent

Sisteme IA în recrutare și management



De reținut

- ✓ Bias în datele de antrenare reproduce discriminări istorice
- ✓ Proxy-uri pentru criterii protejate (cod poștal, școală)
- ✓ Decizii opace, fără posibilitate de contestare
- ✓ AI Act 2024/1689: management lucrători = risc ridicat

Sursă: Regulamentul UE 2024/1689

Hărțuirea morală și sexuală

Praguri

50+

angajați — HG 970/2023 obligatorie

Investigare

60 zile

Prescripție

1 an

Sursă: HG 970/2023, OG 137/2000



Hărțuire morală (mobbing)

Marginalizare profesională, task-uri minore, critică publică nejustificată — fără criterii obiective



Hărțuire sexuală

Comentarii inadecvate, presiuni, expunere la „glume” ofensatoare, comportament cu conotație



Protecție anti-represalii

Pentru persoanele care sesizează — inversarea sarcinii probei timp de 12 luni de la sesizare

Forme de discriminare specifice în recrutare



Criterii informale de vârstă

Filtrare CV pe anul absolvirii, „mentalitate junioră”



Cerințe lingvistice arbitrare

Limba engleză avansată pentru roluri tehnice fără justificare



Bias în interviurile nestructurate

Evaluare subiectivă a „potrivirii culturale”, soft skills



Inaccesibilitate procedurală

Lipsa adaptărilor pentru candidați cu dizabilități invizibile

Ce înseamnă recrutare nediscriminatorie



Anonimizare CV în prima etapă

Eliminare nume, vârstă, fotografie, școală — focus pe competențe



Criterii publice și măsurabile

Job description detaliată, criterii prestabilite, comune pentru toți candidații



Interviuri structurate

Întrebări identice, comisie mixtă, grile de evaluare standard



Acomodări pentru candidați

Alternative pentru neurodivergență, timp flexibil, mediu adaptat

Cadrul legal din România — nediscriminare

01

OG 137/2000 — norma-cadru

Privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată)
Definește criteriile, instituie CNCD, sancțiuni 1.000 – 100.000 lei

02

Codul Muncii (Legea 53/2003)

Articolele 5-9: nediscriminare în relațiile de muncă
Protecție anti-concediere pe criterii protejate, dreptul la egalitate de tratament

03

HG 970/2023

Metodologia obligatorie de prevenire și combatere a hărțuirii
Aplicabilă tuturor angajatorilor cu peste 50 de salariați (politică, persoană responsabilă)

Cadrul UE — directive relevante pentru IT



Egalitate în muncă

Directiva 2000/78/CE

Vârstă, dizabilitate, religie, orientare sexuală — cadru general
Jurisprudența CJUE: Mangold, Küçükdeveci — aplicare directă



Transparență salarială

Directiva 2023/970

Termen-limită transpunere: 7 iunie 2026
Raportare obligatorie pay gap, evaluare comună la prag 5%



Inteligență artificială

Regulament 2024/1689 (AI Act)

Sisteme IA în managementul lucrătorilor = clasificate cu risc ridicat

Instituții de aplicare și monitorizare

CNCD

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Investighează, sancționează 1.000-100.000 lei, emite recomandări, asistă persoanele

ITM

Inspecția Muncii

Control în relațiile de muncă, sancționează încălcări Codul Muncii și OG 137

AVP

Avocatul Poporului

Sesizări sistemice, drepturi fundamentale, raportări către Parlament

Rolul lor: prevenție și sancționare

Incluziune și nediscriminare — minorități



Sub-reprezentare sistemică

Romi aproape absenți; persoane cu dizabilități sub 1% din IT&C



Lipsă programe afirmative voluntare

Comaniile așteaptă obligația legală, fără inițiativă proactivă



Abordare bazată pe mecanisme

Audit periodic, transparență, programe mentorat, formare managerială

Ce putem face concret în IT&C



Mecanisme interne anti-discriminare

Politici scrise, canale confidențiale, proceduri imparțiale de investigare



Audit recrutare și promovare

Anonimizare CV, criterii publice, comisii mixte, monitorizare rate



Colectare voluntară & anonimă (GDPR)

Sondaje anonimizate pentru monitorizarea diversității fără identificare

Rolul dialogului social în IT&C



CCM ca instrument de corecție a discriminării

Contractul colectiv transformă principiile abstracte ale legii în obligații concrete, exigibile, măsurabile

Clauzele negociate depășesc minimul legal și pot corecta discriminarea indirectă în recrutare, salarizare, promovare



Transformarea drepturilor în proceduri clare

Sindicatul agregă puterea de negociere și solicită informații colective fără riscul represaliilor individuale

Este instrumentul principal prin care egalitatea legală devine egalitate aplicată

Exemple de clauze CCM relevante

01

Transparență salarială

Grile pe rol și nivel, raport anual pay gap defalcat pe criterii

02

Criterii de promovare

Criterii publice scrise, comisii mixte, feedback documentat

03

Protecție anti-ageism

Vechime >10 ani = consultare la concediere; recalificare 45+

04

Adaptare rezonabilă

Buget minim/persoană cu dizabilitate; accesibilitate; telework

Indicatori de monitorizare

Indicator 01



Pay gap

Median + media, pe familii ocupaționale, gen, vârstă

Indicator 02



Promovări pe niveluri

Defalcat pe gen și nivel, evoluție anuală

Indicator 03



Acces la leadership

% femei și minorități în roluri C-level

Indicator 04



Sesizări și rezoluții

Număr, timp soluționare, măsuri corective, represalii post

CONCLUZII



Nediscriminarea = cadru legal + **responsabilitate organizațională**

Cadrul juridic este solid; aplicarea efectivă necesită mecanisme operaționale concrete în companii



IT&C are nevoie de reguli clare, **nu doar bune intenții**

Politici interne, audit periodic, formare managerială transformă declarațiile în practică reală



Dialogul social poate **face diferența**

Sindicatul colectivizează drepturile abstracte în clauze contractuale exigibile, CCM-ul este metoda

Vă mulțumim! agile@sitt.ro