



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027

Prioritatea P01 – Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific ESO4.2 | Apel PEO/644

NEDISCRIMINAREA ÎN INDUSTRIA IT&C DIN ROMÂNIA

Document de suport — în cadrul proiectului

**AGILE – Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii
în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Cod SMIS 348468

Solicitant (Lider)	Federația Națională a Sindicatelor din Cultură și Presă CulturMedia (FNSCP CulturMedia)
Partener (P1)	Sindicatul IT Timișoara SITT
Cod SMIS	348468
Cod apel	PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7
Program	Programul Educație și Ocupare 2021-2027
Durată implementare	24 luni (01.02.2026 – 31.01.2028)
Data elaborării	Iunie 2026

Elaborat de:

Expert recrutare GT și servicii sociale P1 – Nicolae Mureșan

Se aprobă:



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

Manager Proiect – BALACI Georgel



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

CUPRINS

1. Introducere și obiective	pag. 3
2. Cadrul conceptual: ce înțelegem prin discriminare	pag. 5
3. Tipuri de discriminare relevante pentru IT&C	pag. 8
4. Criteriile protejate de lege	pag. 11
5. De ce IT&C: specificități sectoriale	pag. 13
6. Diagnoza: forme de discriminare în IT&C românesc	pag. 15
7. Discriminarea pe criteriul vârstei (ageism) în IT	pag. 18
8. Discriminarea pe criteriul etniei și naționalității	pag. 20
9. Discriminarea pe criteriul dizabilității	pag. 22
10. Discriminarea statutului contractual	pag. 24
11. Discriminarea algoritmică — fenomenul emergent	pag. 26
12. Hărțuirea morală și sexuală la locul de muncă	pag. 29
13. Cadrul legal național	pag. 31
14. Cadrul european și directivele aplicabile	pag. 33
15. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)	pag. 36
16. Procedura de sesizare a CNCD și a instanțelor	pag. 38
17. Limitele aplicării legii în practică	pag. 41
18. Rolul dialogului social și al sindicatelor	pag. 43
19. Clauze model pentru contractul colectiv de muncă	pag. 46
20. Monitorizare și indicatori sindicali	pag. 50
21. Plan de acțiune pentru organizațiile sindicale IT&C	pag. 53
22. Bune practici și studii de caz	pag. 55
23. Concluzii și direcții de acțiune	pag. 58
Anexa A. Legislație națională	pag. 61
Anexa B. Legislație europeană	pag. 62



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

Anexa C. Rapoarte și resurse de referință pag. 63



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipateze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

1. INTRODUCERE ȘI OBIECTIVE

Nediscriminarea reprezintă unul dintre principiile fundamentale ale dreptului european, garantat prin Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene (art. 21) și prin Convenția Europeană a Drepturilor Omului (art. 14 și Protocolul 12). În dreptul român, principiul este consacrat constituțional (art. 16 din Constituție) și operaționalizat prin Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

În industria tehnologiei informației și comunicațiilor (IT&C) — un sector cu valoare adăugată ridicată, cu cea mai dinamică piață a muncii din economia românească și cu o componentă internațională semnificativă — problema discriminării capătă forme specifice care nu se regăsesc cu aceeași intensitate în alte sectoare. Sectorul este perceput public ca fiind meritocratic, lipsit de prejudecăți și deschis diversității. Realitatea de teren arată însă că mecanismele de recrutare, evaluare, promovare și remunerare conțin elemente care pot genera discriminare directă sau indirectă pe diverse criterii: vârstă (în mod special în zona discriminării ageiste față de specialiștii peste 45 de ani), etnie și origine națională, dizabilitate (vizibilă sau invizibilă), statut contractual (diferențe sistemice între angajați permanenți, contractori și freelanceri), iar mai recent — prin instrumente automatizate de selecție și evaluare — discriminare algoritmică.

Prezentul document de suport a fost elaborat în cadrul proiectului AGILE — Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT (Cod SMIS 348468), finanțat prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027, prioritatea P1 Modernizarea instituțiilor pieței muncii, obiectivul specific ESO4.2. Documentul însoțește prezentarea tematică elaborată de SITT (Sindicatul IT Timișoara) în calitate de partener al Federației CulturMedia și completează seria de materiale dedicate principiilor orizontale PEO, alături de materialul de referință privind egalitatea de șanse și de gen.

Materialul se încadrează în Principiul Orizontal Nediscriminare și prevenirea oricărei forme de discriminare prevăzut de Programul Educație și Ocupare 2021-2027 și completează abordarea Principiului Orizontal Egalitatea între bărbați și femei și integrarea perspectivei de gen. Documentul acoperă conexa tema secundară TS 07 (consolidarea capacității partenerilor sociali) și oferă suport tehnic pentru experții de negociere implicați în procesele de negociere a contractelor colective de muncă din sectorul IT&C, pentru includerea de prevederi privind nediscriminarea în viitoarele CCM-uri sectoriale.

1.1. Obiectivele documentului

- Clarificarea cadrului conceptual al nediscriminării — definiții, tipuri, criterii protejate, distincția dintre discriminare directă și indirectă.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Identificarea formelor specifice de discriminare manifestate în industria IT&C din România.
- Sintetizarea cadrului legislativ național și european aplicabil, inclusiv evoluțiile recente privind discriminarea algoritmică (Actul UE privind Inteligența Artificială).
- Prezentarea mecanismelor instituționale de aplicare — CNCD, ITM, instanțe, Avocatul Poporului.
- Argumentarea rolului dialogului social și al organizațiilor sindicale în prevenirea și combaterea discriminării.
- Formularea de clauze model pentru contractele colective de muncă și a unui plan de acțiune sindicală aplicabil.

1.2. Public-țintă

Documentul se adresează în primul rând membrilor și reprezentanților sindicali din sectorul IT&C, persoanelor cu funcții de leadership sindical, experților juridici care acompaniază lucrătorii în litigii de muncă, specialiștilor în resurse umane orientați spre conformitate și diversitate, precum și conducerii operaționale a companiilor IT angajate într-un dialog social structurat. Materialul este utilizabil totodată ca referință pentru autorități publice cu atribuții în domeniu, organizații patronale și organizații neguvernamentale active în zona drepturilor fundamentale și a antidiscriminării.

1.3. Limitări metodologice

Documentul oferă un cadru general de înțelegere și acțiune. Datele statistice prezentate au caracter ilustrativ și se bazează pe surse publice consolidate la data redactării. Pentru cazuri concrete, recomandarea constantă a documentului este consultarea unui specialist juridic sau a structurilor sindicale competente. Materialul nu se substituie consilierii juridice individuale și nici unei analize de risc specifice unei companii.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

2. CADRUL CONCEPTUAL: CE ÎNȚELEM PRIN DISCRIMINARE

Înțelegerea corectă a noțiunii de discriminare este o precondiție pentru orice intervenție eficace. În discursul public, termenul este folosit adesea într-un sens larg, care nu corespunde definiției juridice. Această confuzie generează atât subraportarea cazurilor reale, cât și suprareclamarea unor situații care, deși inechitabile, nu îndeplinesc condițiile legale ale discriminării.

2.1. Definiția legală a discriminării

Conform art. 2 alin. (1) din OG 137/2000, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege.

Definiția conține trei elemente cumulative obligatorii: (a) un tratament diferențiat — deosebire, excludere, restricție sau preferință; (b) un criteriu protejat — rasă, naționalitate, etnie etc.; (c) un efect prejudiciabil — restrângerea unui drept legal recunoscut. Lipsa oricăruia dintre aceste trei elemente exclude calificarea drept discriminare în sens juridic.

2.2. Discriminarea directă

Discriminarea directă este situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost, este sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă, pe baza unui criteriu protejat. Exemplele clasice în sectorul IT&C includ: refuzul angajării unei persoane pe motivul vârstei (peste 45 de ani), respingerea unei candidaturi pe baza originii etnice deductibile din nume, refuzul de a oferi adaptări de loc de muncă pentru o persoană cu dizabilitate, concedierea unui salariat pe motivul declarării apartenenței sindicale.

Discriminarea directă este de obicei evidentă atunci când este documentată, dar rar formulată explicit. În practica modernă, ea apare frecvent prin formulări codate: nu se potrivește culturii echipei, nu avem suficiente proiecte pentru profilul lui, echipa caută cineva mai junior — toate folosite ca substitute pentru criterii protejate (vârstă, sex, dizabilitate).

2.3. Discriminarea indirectă

Discriminarea indirectă este situația în care o dispoziție, criteriu sau practică aparent neutră dezavantajează în mod disproporționat persoane care prezintă un anumit criteriu protejat, fără



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

ca acea practică să fie justificată obiectiv printr-un scop legitim, prin mijloace adecvate și necesare. Acesta este tipul de discriminare cel mai răspândit în sectorul IT&C și, simultan, cel mai dificil de identificat.

Exemple concrete în IT:

- Cerința unei vechimi minime în tehnologii foarte noi (Kubernetes, anumite framework-uri moderne), care exclude de facto specialiștii peste 45 de ani — discriminare indirectă pe criteriul vârstei.
- Politica de relocare obligatorie la sediul central — care dezavantajează persoanele cu dizabilități motrice, părinții cu copii mici (predominant femei), persoanele cu obligații de îngrijire.
- Procesul de recrutare exclusiv în limba engleză avansată pentru roluri tehnice care nu necesită comunicare cu clientul — dezavantajează etnii minoritare cu acces redus istoric la educație de limbă.
- Evaluarea performanței pe baza orelor petrecute în birou (face time) — dezavantajează persoanele cu obligații familiale (părinți, îngrijitori) și persoanele cu dizabilități care folosesc telework.

2.4. Discriminarea multiplă și intersecțională

Discriminarea multiplă apare atunci când o persoană este discriminată simultan pe baza a două sau mai multe criterii protejate. Discriminarea intersecțională, concept dezvoltat în doctrina recentă, recunoaște că anumite forme de discriminare nu pot fi reduse la suma criteriilor individuale — de exemplu, situația unei femei romă cu dizabilitate nu este simpla însumare a discriminării de gen, etnică și pe dizabilitate, ci o experiență calitativ distinctă.

În sectorul IT&C, intersecționalitatea este relevantă în special pentru: femeile peste 45 de ani (intersecția gen + vârstă), persoanele cu dizabilități invizibile aparținând unor minorități etnice, mamele singure cu copii mici și carieră întreruptă (intersecția gen + stare civilă + experiență discontinuă).

2.5. Discriminarea prin asociere și victimizarea

Discriminarea prin asociere se manifestă atunci când o persoană este tratată defavorabil din cauza relației sale cu o persoană care prezintă un criteriu protejat — de exemplu, refuzul unei promovări pentru că salariatul are un copil cu dizabilitate. Victimizarea este tratamentul defavorabil aplicat unei persoane în urma faptului că aceasta a depus o reclamație de discriminare sau a sprijinit o altă persoană în acest demers. Victimizarea este sancționată distinct de OG 137/2000 și beneficiază de protecție specifică.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

2.6. Ce nu este discriminare

Pentru a evita confuziile frecvente, este util să precizăm câteva situații care, deși pot fi percepute ca inechitabile, nu îndeplinesc condițiile juridice ale discriminării:

- Diferențierea bazată pe competențe profesionale obiectivabile (vechime în specialitate, certificări, performanță documentată) nu reprezintă discriminare, chiar dacă rezultă în salarii diferite.
- Cerințe profesionale autentice — de exemplu, cunoașterea unei limbi străine pentru un rol care implică comunicare directă cu clientul în acea limbă — nu sunt discriminatorii dacă sunt proporționale și justificate de natura postului.
- Acțiunile pozitive (măsuri afirmative) — programe care favorizează temporar grupuri subreprezentate (de exemplu, programe de mentorat pentru femei în IT, cote pentru persoane cu dizabilități) — sunt expres permise de lege și nu constituie discriminare a celorlalți.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

3. TIPURI DE DISCRIMINARE RELEVANTE PENTRU IT&C

Sectorul IT&C prezintă forme specifice de discriminare care nu se regăsesc cu aceeași intensitate sau prevalență în alte ramuri ale economiei. Acest capitol prezintă tipologia formelor de discriminare cel mai des întâlnite în practica românească din IT&C, pentru fiecare oferind exemple concrete și criterii de identificare.

3.1. Discriminarea bazată pe vârstă (ageism)

Discriminarea pe criteriul vârstei reprezintă în prezent una dintre cele mai răspândite forme de discriminare în sectorul IT&C, fiind în același timp una dintre cele mai puțin sancționate. Industria a cultivat istoric o cultură de tinerețe agresivă — atestată de medierea vârstei angajaților (în jurul valorilor de 28-32 de ani în multe companii), de iconografia internă (mese de ping-pong, after-work-uri târzii, vocabular informal) și de o presiune subtilă pe adaptabilitate, asociată tinereții.

Discriminarea ageistă în IT se manifestă prin:

- Filtrarea CV-urilor pe baza anului absolvirii facultății — proxy pentru vârstă.
- Cerințele de energie, mentalitate junioră, dispoziție de a învăța — formulate în descrieri de post pentru roluri senior.
- Reticența de a investi în recalificare pe tehnologii noi a salariaților peste 45 de ani, urmată de invocarea lipsei competențelor moderne la disponibilizare.
- Practica layoff-urilor pe categorii de cost care vizează disproporționat salariați seniori cu salarii mai mari, dar fără criteriu obiectiv de performanță.

3.2. Discriminarea pe criteriul etniei și originii naționale

Sectorul IT&C românesc are o componentă internațională semnificativă, cu lucrători din Republica Moldova, Ucraina, India, Pakistan, Vietnam, țări din zona Africii Subsahariene. Discriminarea etnică se manifestă rar prin atitudini explicite și frecvent prin mecanisme indirecte: bariere lingvistice impuse arbitrar pentru roluri tehnice care nu o cer, test cultural subiectiv în recrutare, excluderea din activități informale ale echipei, atribuirea preponderentă a sarcinilor de contact cu clientul doar persoanelor de origine vizibilă anumită.

O formă specifică prezentă în IT-ul românesc este discriminarea împotriva minorității rome — cu o reprezentare aproape inexistentă în sectorul tehnologic, deși comunitatea reprezintă o parte semnificativă a populației tinere. Bariera nu este una de competență, ci de acces educațional și de reprezentare în pipeline-urile de recrutare. Lipsa unor programe afirmative explicite de creștere a accesului este, în sine, o problemă sistemică pe care sindicatele o pot semnala.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

3.3. Discriminarea pe criteriul dizabilității

Persoanele cu dizabilități sunt sub-reprezentate dramatic în sectorul IT&C românesc. Conform datelor disponibile, doar o fracțiune mică din lucrătorii sectorului au declarat o dizabilitate, deși estimările privind incidența dizabilităților funcționale (inclusiv invizibile — autism funcțional, ADHD, dislexie, anxietate clinică) sugerează o pondere mult mai mare în populația generală.

Discriminarea în acest domeniu se manifestă prin:

- Refuzul de a oferi adaptări de loc de muncă (echipament, software asistiv, program de muncă flexibil).
- Inaccesibilitatea fizică a sediilor companiilor — în ciuda obligației legale, multe spații nu sunt accesibilizate.
- Practici de recrutare inadecvate pentru candidați neurodivergenți (interviuri intensive în condiții stresante, teste cronometrate excesiv, evaluare a abilităților sociale ca proxy pentru competență tehnică).
- Refuzul telework-ului permanent pentru persoane cu mobilitate redusă.
- Excluderea persoanelor cu dizabilități invizibile din evaluări obiective — neexplicate prin diferențe de performanță.

3.4. Discriminarea pe criteriul statutului contractual

Specifică sectorului IT&C este discriminarea care apare între lucrători aflați în relații contractuale diferite: salariați permanenți cu CIM (contract individual de muncă), salariați pe perioadă determinată, contractori independenți (PFA, microîntreprinderi), freelanceri, lucrători detașați prin firme terțe. Deși o parte din aceste diferențe sunt justificate juridic, multe diferențe practice nu sunt: accesul la informații, posibilitatea de a participa la decizii organizaționale, accesul la programe de formare, accesul la beneficii care nu sunt riguros legate de calitatea de salariat (medicale, bunăstare, evenimente).

Tratamentul diferențiat al contractorilor reprezintă o zonă gri majoră — în care multe companii folosesc statutul de contractor independent pentru a evita obligațiile aplicabile salariaților, deși natura activității ar îndreptăți reclasificarea ca raport de muncă (cu obligații complete privind salarizare minimă, concedii, contribuții). În măsura în care natura economică a relației este una de subordonare, dependență economică și activitate desfășurată în beneficiul exclusiv al unui beneficiar — discriminarea contractorilor față de salariați devine o formă de discriminare pe criteriul categoriei sociale în sensul OG 137/2000.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

3.5. Discriminarea algoritmică

Fenomen relativ recent, dar de impact crescând, discriminarea algoritmică se referă la utilizarea de instrumente automatizate de selecție, evaluare, monitorizare și decizie asupra lucrătorilor — instrumente care, prin design sau prin datele de antrenare, perpetuează sau amplifică discriminări existente. Sectorul IT&C este în mod paradoxal atât arhitectul acestor sisteme (companiile IT le construiesc), cât și utilizatorul lor intensiv (recrutare prin filtre automatizate, evaluare prin sisteme de productivitate).

Forme tipice de discriminare algoritmică în IT&C:

- Sisteme de screening CV care învață din istoricul recrutărilor anterioare și reproduc bias-urile umane existente (Amazon a abandonat un astfel de sistem după ce a fost demonstrat că dezavantaja sistematic CV-urile feminine).
- Filtrarea pe baza școlilor absolvite — care, deși aparent meritocratică, dezavantajează indirect persoanele din comunități cu acces educațional redus.
- Monitorizarea productivității prin sisteme de tracking digital — care pot dezavantaja persoanele cu dizabilități, persoanele cu obligații parentale, sau persoanele care lucrează în moduri non-standard.
- Decizii automatizate privind promovarea sau remunerarea — bazate pe modele opace, fără posibilitate de contestare individuală.

Cadrul juridic european pentru acest domeniu este în consolidare rapidă, prin Actul UE privind Inteligența Artificială (Regulamentul 2024/1689), care clasifică sistemele de IA folosite în recrutare și management al lucrătorilor drept cu risc ridicat — supuse unor obligații stricte de transparență, evaluare a impactului asupra drepturilor fundamentale și mecanisme de contestare.

3.6. Hărțuirea și hărțuirea sexuală

Hărțuirea reprezintă o formă specifică de discriminare, definită ca un comportament nedorit, legat de un criteriu protejat, care are scopul sau efectul de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. Hărțuirea sexuală constă în comportamente verbale sau fizice cu conotație sexuală care produc efecte similare. Ambele sunt sancționate distinct de OG 137/2000 și de Legea 202/2002, iar HG 970/2023 a introdus metodologia de prevenire și combatere obligatorie pentru toate organizațiile cu peste 50 de salariați.

În sectorul IT&C, hărțuirea apare frecvent sub forme indirecte — excluderi sistematice din activități informale, expunere la glume ofensatoare, marginalizare profesională după sesizări de probleme, presiuni psihologice asupra persoanelor care își exercită drepturi legale (concedii parentale, concedii medicale, drepturi sindicale). Hărțuirea sexuală păstrează încă o cifră neagră semnificativă, în special în companiile cu echipe predominant masculine.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

4. CRITERIILE PROTEJATE DE LEGE

OG 137/2000 enumeră expres criteriile protejate de lege împotriva discriminării, dar lista nu este limitativă — formularea legii precizează că este protejată orice persoană împotriva discriminării pe baza criteriilor enumerate, precum și pe orice alt criteriu. Înțelegerea criteriilor protejate este esențială pentru identificarea corectă a situațiilor de discriminare și pentru construirea argumentării juridice în cazurile reclamate.

4.1. Criteriile expres enumerate

Conform art. 2 alin. (1) din OG 137/2000, criteriile expres protejate sunt:

- rasă
- naționalitate
- etnie
- limbă
- religie
- categorie socială
- convingeri (politice, filozofice etc.)
- sex
- orientare sexuală
- vârstă
- handicap (dizabilitate)
- boală cronică necontagioasă
- infectare HIV
- apartenență la o categorie defavorizată

4.2. Criteriul deschis

Formularea precum și orice alt criteriu deschide protecția pentru situații nereglementate expres, în acord cu evoluția societății. Practica CNCD și a instanțelor a recunoscut, de-a lungul timpului, criterii noi precum: statutul socioeconomic (de exemplu, statutul de beneficiar de venit minim de incluziune), aspectul fizic (înălțimea, greutatea), tatuajele și piercing-urile, apartenența la o anumită zonă geografică, statutul familial (părinte singur), starea civilă, sarcina și maternitatea (deși acestea sunt acoperite și prin Legea 202/2002 ca discriminare pe criteriul sexului).



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

4.3. Criterii cu relevanță sporită pentru IT&C

Pentru sectorul IT&C, următoarele criterii prezintă o relevanță specifică, prin frecvența situațiilor reclamate:

Vârsta — criteriul cel mai des invocat în sesizările sectoriale. Discriminarea pe criteriul vârstei nu se manifestă doar la limita superioară (45+ ani), ci uneori și la limita inferioară — cu cazuri de excludere a candidaților prea tineri pentru pozițiile considerate că necesită gravitate.

Dizabilitatea — în special în formele invizibile (neurodivergență, dizabilități cognitive, dizabilități psihosociale), pentru care recunoașterea juridică este limitată, iar accesul la adaptări rezonabile este restrâns.

Categoria socială — folosită în special pentru protecția lucrătorilor cu statut contractual atipic (contractori, freelanceri, lucrători detașați) și pentru persoanele din medii economice defavorizate cu acces redus la educație tehnică.

Apartenența la o categorie defavorizată — care include, conform jurisprudenței CNCD: minoritățile etnice (în special romi), refugiații, persoanele victime ale violenței domestice, persoanele eliberate din închisoare, foștii toxicomani aflați în programe de reintegrare.

Convingerile — care, în sectorul IT&C, include în mod relevant convingerile politice, dar și apartenența sindicală (protejată dual prin OG 137/2000 și prin Codul Muncii și Legea 367/2022 privind dialogul social).

4.4. Cumulul de criterii (discriminarea multiplă)

În practica modernă, multe situații implică un cumul de criterii protejate. OG 137/2000 nu reglementează expres discriminarea multiplă sau intersecțională, dar Directiva UE 2024/1499 privind organele de egalitate, transpusă în legislația națională, introduce obligația organismelor naționale (CNCD în cazul României) de a recunoaște și aborda explicit aceste forme de discriminare.

Tratamentul integrat al discriminării multiple are implicații practice importante: într-o sesizare, este recomandabilă invocarea tuturor criteriilor relevante, chiar dacă identificarea principalului criteriu nu este clară. CNCD și instanțele evaluează situația în ansamblu, iar identificarea unui singur criteriu protejat ca operant este suficientă pentru constatarea discriminării.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

5. DE CE IT&C: SPECIFICITĂȚI SECTORIALE

Sectorul IT&C prezintă o serie de specificități care îl diferențiază de alte ramuri economice atât în ce privește prevalența formelor de discriminare, cât și în ce privește instrumentele eficiente de abordare. Acest capitol prezintă aceste specificități și implicațiile lor pentru strategia sindicală de prevenire și combatere a discriminării.

5.1. Cultura sectorială și narativul meritocrației

Sectorul IT&C cultivă, mai mult decât alte industrii, un narativ al meritocrației pure: aici contează doar ce livrezi, nu cine ești. Această narațiune are merite reale — sectorul este într-adevăr unul în care competențele tehnice obiective contează semnificativ pentru remunerare și carieră. Are însă și o latură problematică: prin invocarea meritocrației, mecanismele subtile de discriminare devin invizibile sau respinse a priori ca improbabile.

În realitate, evaluarea profesională în IT&C conține componente subiective importante: aprecierea soft skills, integrarea în echipă, vizibilitatea la decidenți, alocarea proiectelor strategice. Aceste componente sunt vulnerabile la prejudecăți inconștiente, iar absența unor mecanisme structurate de verificare poate genera discriminare indirectă semnificativă.

5.2. Dinamica internațională a forței de muncă

IT&C-ul românesc este profund globalizat. O parte semnificativă din angajatori sunt multinaționale, o parte din clienți sunt internaționali, lucrătorii înșiși au mobilitate transfrontalieră ridicată. Această globalizare are efecte mixte asupra discriminării: pe de o parte, expune cultura românească la standarde internaționale (anti-discriminare, diversitate, incluziune) care, în general, sunt mai stricte decât practica națională; pe de altă parte, creează situații specifice de discriminare — împotriva lucrătorilor străini (de exemplu, refuzul recunoașterii diplomelor obținute în țări din Africa sau Asia), sau dimpotrivă, discriminarea pozitivă a lucrătorilor occidentali (acces preferențial la roluri de reprezentare).

5.3. Tehnologizarea evaluării și deciziei

Sectorul IT&C este, paradoxal, atât producătorul, cât și utilizatorul intens al instrumentelor algoritmice de selecție și evaluare. Companiile mari folosesc sisteme automate pentru recrutare (filtrare CV, video-interviuri analizate algoritmic), evaluare a performanței (metrici de productivitate, code review automatizat), decizii salariale (sisteme de leveling care folosesc modele machine learning). Toate aceste instrumente conțin riscul de a perpetua și amplifica discriminări existente, fără posibilitatea ușoară a contestării.

Acest specific sectorial face ca abordarea discriminării algoritmice să fie o prioritate strategică pentru sindicatele din IT&C — nu doar pentru proprii membri, ci și pentru capacitatea



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

sectorului de a livra produse non-discriminatorii către alte sectoare ale economiei (sănătate, financiar, public).

5.4. Flexibilitatea contractuală extremă

Sectorul IT&C are una dintre cele mai diverse structuri contractuale din economie: salariați CIM, salariați pe perioadă determinată, contractori PFA, lucrători prin microîntreprinderi, freelanceri pe platforme internaționale, lucrători detașați transfrontalier. Această flexibilitate aduce oportunități, dar și vulnerabilități: lucrătorii cu statut atipic au acces limitat la mecanismele clasice de protecție anti-discriminare (CCM, sindicat, sesizare la angajator).

5.5. Concentrarea geografică și dezechilibrele regionale

IT&C-ul românesc este concentrat geografic în 5-6 centre majore: București, Cluj-Napoca, Timișoara, Iași, Brașov, Sibiu. Această concentrare creează o discriminare geografică indirectă — accesul la locuri de muncă bine plătite în IT este, de facto, limitat la persoanele care pot sau vor să locuiască în aceste centre. Pentru persoanele cu dizabilități, părinții singuri, persoanele cu obligații de îngrijire — această cerință de mobilitate poate fi o barieră semnificativă.

Telework-ul, expandat după 2020, a redus parțial această barieră, dar tendința recentă de revenire la birou (return to office) reintroduce dezavantaje pentru categoriile menționate.

5.6. Concluzia pentru strategia sindicală

Specificitățile sectorului IT&C cer un mix de instrumente adaptate: combinarea acțiunii sindicale clasice (negociere CCM, reprezentare în litigii) cu instrumente noi (analiză tehnică a sistemelor algoritmice, audituri de practici, advocacy pentru lucrătorii atipici). Mai mult, sindicatele din IT&C au o oportunitate unică de a influența nu doar propria piață a muncii, ci și produsele IT folosite în alte sectoare — cu impact sistemic asupra antidiscriminării în întreaga economie.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

6. DIAGNOZA: FORME DE DISCRIMINARE ÎN IT&C ROMÂNESC

Acest capitol prezintă o diagnoză sintetică a principalelor forme de discriminare observabile în sectorul IT&C românesc. Datele sunt prezentate ca indicatori orientativi, bazați pe observații sectoriale, rapoarte ale CNCD, studii ale Eurostat și ale Comisiei Europene, precum și pe experiența de teren a partenerilor sociali din sector.

6.1. Statistici generale privind sesizările CNCD

Conform rapoartelor anuale ale Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, numărul total al petițiilor înregistrate anual este de ordinul a 600-800. Dintre acestea, o pondere de aproximativ 15-20% se referă la domeniul muncii și relațiilor de muncă. Sectorul IT&C nu este individualizat statistic în rapoartele CNCD, dar observațiile de teren indică o subraportare structurală: în pofida dimensiunii sectorului (peste 200.000 de lucrători) și a prevalenței formelor moderne de discriminare descrise mai sus, sesizările provenind din IT&C reprezintă o fracțiune disproporționat de mică din totalul național.

Cauzele subraportării sunt multiple: cultura sectorială care minimalizează problema, lipsa structurilor sindicale puternice care să suporte reclamațiile, teama de retorsiune profesională într-un sector cu reputație importantă, existența unor căi interne (HR, etică internă) care nu produc statistici publice și nu se transformă în sesizări formale.

6.2. Discriminarea în recrutare

Recrutarea este momentul-cheie unde se manifestă cele mai multe forme de discriminare în IT&C. Practici tipice problematice:

- Specificații de vârstă explicite sau implicite în anunțurile de recrutare (junior necesar, recent absolvent).
- Filtrarea CV-urilor pe baza școlilor de proveniență, cu favorizarea școlilor din orașele mari.
- Cerințe de limbă (engleză avansată, eventual germană) impuse arbitrar pentru roluri tehnice ce nu o cer.
- Procese de interviu care evaluează soft skills într-un mod nestructurat, vulnerabil la prejudecăți.
- Refuzul de a face adaptări procedurale pentru candidați cu dizabilități (interviuri lungi fără pauze, teste cronometrate, fără opțiuni alternative pentru candidați neurodivergenți).



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

6.3. Discriminarea în evaluare și promovare

După angajare, discriminarea continuă prin mecanisme mai subtile:

- Atribuirea inegală a proiectelor cu vizibilitate ridicată — femeile, persoanele peste 45 de ani, persoanele cu dizabilități tind să primească mai frecvent proiecte de mentenanță sau suport, în timp ce proiectele strategice (greenfield, transformare digitală, contact cu clientul) merg disproporționat la bărbații tineri.
- Evaluarea performanței prin proxy de prezență (face time) — care dezavantajează persoanele care folosesc telework permanent (în special părinți, persoane cu dizabilități, persoane cu obligații de îngrijire).
- Decizii de promovare bazate pe potențial perceput — concept vag care permite reproducerea prejudecăților asupra grupurilor subreprezentate în top management.
- Lipsa unor criterii publice și măsurabile de promovare, în special pentru pozițiile manageriale.

6.4. Discriminarea salarială

Decalajul salarial în IT&C apare pe mai multe axe:

- Pe criteriul vârstei — în sens invers față de alte sectoare: lucrătorii peste 45 de ani sunt adesea sub-plătiți față de cohorta lor profesională, prin presiunea pentru job-hopping a tinerilor și prin reticența companiilor de a investi în recalificarea senior-ilor.
- Pe criteriul sexului — documentat în alte materiale din serie, cu un decalaj specific IT&C de ordinul 10-15%.
- Pe criteriul statutului contractual — salariații cu CIM beneficiază de un pachet complet (asigurări, concedii, vechime, bonusuri), în timp ce contractorii cu același nivel de competență primesc adesea doar tariful brut, fără echivalent real al beneficiilor.
- Pe criteriul originii — lucrătorii străini din anumite zone geografice (Africa, Asia de Sud) raportează salarii sub mediana pentru același rol, fără justificare obiectivă.

6.5. Discriminarea în accesul la formare

Programele de formare profesională, foarte importante în IT pentru menținerea relevanței tehnice, sunt distribuite inegal:

- Lucrătorii peste 45 de ani primesc mai rar oferte de recalificare pe tehnologii moderne.
- Persoanele cu dizabilități nu au acces echivalent la programe de mentorship intern.
- Contractorii și freelancerii sunt sistematic excluși din programele plătite de companie.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Femeile primesc mai des formări de soft skills (comunicare, leadership consensual), în timp ce bărbații primesc formări tehnice avansate.

6.6. Discriminarea în accesul la beneficii

Pachetul de beneficii non-salariale (asigurări medicale private, abonamente sport, activități de team-building, programe de bunăstare) este distribuit inegal:

- Părinții cu concedii parentale lungi sunt adesea excluși temporar din anumite beneficii.
- Lucrătorii din birouri regionale au acces la pachete mai reduse decât cei din sediul central.
- Contractorii nu au acces, în general, la aceste beneficii.
- Diferitele forme de îngrijire familială nu sunt egal recunoscute (de exemplu, asigurări medicale familiale care nu acoperă parteneri de același sex).



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

7. DISCRIMINAREA PE CRITERIUL VÂRSTEI (AGEISM) ÎN IT

Discriminarea pe criteriul vârstei merită un capitol distinct, prin amploarea problemei și prin specificitatea formelor în care se manifestă în IT&C.

7.1. De ce este IT-ul un sector cu ageism intensiv

Industria IT&C este, demografic, una dintre cele mai tinere ramuri ale economiei. Cauzele sunt mixte: dezvoltarea relativ recentă a sectorului (în România, sub forma modernă, de cca 25 de ani), schimbarea rapidă a tehnologiilor (care pune presiune pe învățare continuă), cultura corporativă globală a sectorului (care valorizează energia și disponibilitatea ca proxy de productivitate).

Conform datelor disponibile, în sectorul IT&C românesc media de vârstă este de aproximativ 32-35 de ani, semnificativ sub media de 42 de ani a economiei generale. Distribuția pe grupe de vârstă arată o sub-reprezentare dramatică a categoriei 50+ — în multe companii, sub 5% din angajați sunt peste 50 de ani, deși grupul reprezintă peste 25% din populația activă a țării.

7.2. Manifestări ale ageismului

Ageismul în IT&C ia multiple forme:

- Filtrare în recrutare: chiar și pentru roluri senior care necesită experiență, formulările tip mentalitate junioră, dispoziție de a învăța, energie, echipă tânără funcționează ca filtre informale pe criteriul vârstei.
- Practica anti-overqualified: candidații cu experiență considerată prea bogată sunt respinși cu motivul că nu se vor potrivi cu echipa, deși legal aceasta este o formă de discriminare indirectă.
- Refuzul investirii în recalificare: companiile preferă să recruteze persoane mai tinere deja calificate pe tehnologii noi, decât să recalifice persoane experimentate.
- Layoff-uri targetate: în perioade de restructurare, lucrătorii seniori sunt disproporționat afectați, sub motivul costului total al angajării.
- Excludere socială: cultura informală a echipelor (after-work-uri, team-building-uri organizate seara târziu, comunicare prin gaming) exclude de facto persoanele cu obligații familiale.
- Bariere de promovare: paradoxal, în pofida experienței mai bogate, lucrătorii peste 45 de ani avansează mai lent în roluri manageriale.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipateze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

7.3. Cazuri de jurisprudență

Practica CNCD include mai multe hotărâri relevante privind discriminarea pe criteriul vârstei în domeniul muncii, deși cazurile specifice IT&C rămân limitate ca volum. Tendința europeană este însă clară: Curtea de Justiție a UE a sancționat în mod constant ageismul în recrutare și concediere, iar Directiva 2000/78/CE protejează expres criteriul vârstei.

În jurisprudența recentă (cazuri precum Mangold sau Küçükdeveci la nivel european), Curtea a stabilit principiul aplicării directe a interzicerii discriminării pe criteriul vârstei, chiar și în relațiile între persoane private — întărind protecția lucrătorilor.

7.4. Excepții permise de lege

Discriminarea pe criteriul vârstei nu este absolut interzisă. Directiva 2000/78/CE și OG 137/2000 permit diferențierile bazate pe vârstă atunci când:

- Sunt justificate obiectiv de un obiectiv legitim (politici sociale, formare profesională, accesul la muncă al tinerilor sau seniorilor).
- Mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.

Exemple legitime: programe de formare profesională rezervate tinerilor absolvenți, programe de pensionare anticipată cu condiții stimulative, programe de reintegrare a persoanelor mature aflate șomaj prelungit. Toate aceste excepții trebuie justificate documentat și aplicate proporțional.

7.5. Direcții de acțiune sindicală

Pentru combaterea ageismului în IT&C, sindicatele pot acționa pe mai multe planuri:

- Negocierea de clauze CCM care interzic discriminarea în recrutare și promovare, cu mecanisme concrete de verificare.
- Negocierea de programe obligatorii de recalificare accesibile pentru lucrătorii peste 45 de ani.
- Negocierea de protecție specială împotriva concedierii pentru lucrătorii cu vechime de peste 15 ani în companie.
- Sprijin pentru sesizări individuale la CNCD în cazuri documentate de discriminare ageistă.
- Advocacy public pentru schimbarea narativului sectorial — promovarea modelelor de carieră lungă în IT.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

8. DISCRIMINAREA PE CRITERIUL ETNIEI ȘI NAȚIONALITĂȚII

Sectorul IT&C românesc este unul dintre cele mai diverse din punct de vedere etnic, atât prin componenta națională (cu o reprezentare crescută a unor minorități etnice precum maghiari, evrei, alte naționalități europene), cât și prin componenta internațională (lucrători migranți).

8.1. Diversitatea etnică a sectorului — date generale

Date specifice privind structura etnică a sectorului IT&C sunt limitate, dat fiind că autoidentificarea etnică nu este obligatorie în relațiile de muncă. Observațiile sectoriale indică o reprezentare semnificativă a minorității maghiare (în special în centrele Cluj, Brașov, Timișoara), o reprezentare crescândă de lucrători din Republica Moldova (cu drepturi extinse după 2020) și din Ucraina (după 2022), precum și o componentă internațională mai amplă din India, Pakistan, Vietnam, țări din Africa.

În contrast, minoritatea romă este aproape complet absentă din sector — situație care reflectă barierele educaționale și sociale de acces, nu o lipsă de potențial individual.

8.2. Forme de discriminare etnică în IT&C

Practica observată include:

- Discriminare în recrutare bazată pe nume — filtrare la nivelul CV-ului a candidaturilor cu nume rome sau cu nume considerate exotice.
- Reticență de a angaja lucrători din anumite zone geografice (Africa, Asia de Sud), exprimată prin motive aparent neutre (nu vorbește engleza suficient de bine, nu corespunde culturii noastre).
- Atribuirea inegală a sarcinilor — anumite categorii primesc preponderent task-uri tehnice fără vizibilitate, în timp ce rolurile de contact cu clientul sunt rezervate persoanelor de origine vizibilă convenabilă.
- Excludere socială — participarea inegală la activități informale, networking, evenimente de companie.
- Bariere de promovare — sub-reprezentarea minorităților etnice în pozițiile de management.

8.3. Discriminarea împotriva lucrătorilor migranți

Lucrătorii migranți din IT&C au o serie de vulnerabilități specifice:



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipateze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Dependența vizei de muncă față de un angajator anume — care reduce puterea de negociere și expune la abuzuri.
- Recunoașterea limitată a diplomelor din anumite țări (în special non-UE), care duce la sub-clasificare profesională.
- Bariere lingvistice și culturale care îngreunează accesul la mecanismele de protecție (CNCD, ITM, sindicate).
- Costuri suplimentare de viață (chirie, alimentație, transport) care nu sunt acoperite proporțional în pachetul salarial.

8.4. Direcții de acțiune sindicală

- Negocierea de clauze CCM care interzic discriminarea etnică în orice fază a relației de muncă.
- Negocierea de proceduri transparente de recrutare, cu bias audit periodic.
- Crearea de structuri sindicale incluzive pentru lucrătorii migranți (informare în multiple limbi, accesibilitate culturală).
- Programe sectoriale de includere a minorităților sub-reprezentate (în special romi) — în parteneriat cu structuri educaționale și ONG-uri specializate.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

9. DISCRIMINAREA PE CRITERIUL DIZABILITĂȚII

Discriminarea persoanelor cu dizabilități în sectorul IT&C reprezintă atât o problemă socială importantă, cât și o oportunitate ratată: industria, prin natura activității (intelectuală, posibil remotă, cu instrumente adaptabile), ar putea fi unul dintre sectoarele cele mai accesibile pentru lucrătorii cu dizabilități. Realitatea de teren este însă diferită.

9.1. Cadrul legal de protecție

Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap stabilește obligații concrete pentru angajatori:

- Cota obligatorie de 4% pentru companiile cu peste 50 de salariați (angajare directă de persoane cu handicap sau plata unei contribuții echivalente).
- Obligația adaptării rezonabile a locului de muncă pentru persoanele cu handicap.
- Interzicerea discriminării în recrutare, promovare, salarizare.

Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, ratificată de România prin Legea 221/2010, întărește aceste protecții.

9.2. Conformitatea reală cu cota de 4%

Practica majoritară a companiilor IT&C este plata contribuției echivalente (calculată ca procent din salariul minim brut, înmulțit cu numărul de persoane cu handicap care ar fi trebuit angajate), în loc de angajarea efectivă. Această alegere are mai multe explicații, fiecare reflectând o formă de discriminare structurală:

- Lipsa pipeline-urilor de recrutare pentru candidați cu dizabilități.
- Reticența de a investi în adaptarea locurilor de muncă.
- Prejudecata că persoanele cu dizabilități nu pot performa în roluri tehnice solicitante.
- Lipsa unei culturi de incluziune care să facă mediul de lucru primitor.

9.3. Tipuri de dizabilități și particularități IT&C

Sectorul IT&C oferă oportunități diferențiate pentru diferite tipuri de dizabilități:

- Dizabilități motorii: locul de muncă în IT (predominant sedentar, intelectual) este foarte compatibil, iar telework-ul deschide oportunități extinse. Adaptările necesare sunt minime (mobiliu ergonomic, accesibilitate fizică a biroului).



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

- Dizabilități senzoriale (auditive, vizuale): pot fi acomodate prin software asistiv (cititoare de ecran pentru persoane cu vedere redusă, transcriere automată pentru persoane cu auz redus). Mulți programatori cu astfel de dizabilități performează la nivel înalt.
- Dizabilități cognitive: pot necesita adaptări procedurale (instrucțiuni structurate, sarcini delimitate, mediu predictibil), dar nu exclud activitatea profesională.
- Dizabilități psihosociale (anxietate, depresie, tulburări de spectru autist): foarte răspândite și frecvent invizibile. Adaptările sunt în special procedurale (program flexibil, telework, mediu non-stresant).

9.4. Neurodivergența în IT&C — caz aparte

Persoanele neurodivergente (cu autism funcțional, ADHD, dislexie, dispraxie) sunt suprareprezentate în sectorul IT&C — diferite estimări internaționale indică o pondere de 5-15% în populația tehnică, comparativ cu o pondere generală de cca 3-5% în populația totală. Această suprareprezentare este o oportunitate (multe persoane neurodivergente excelează în roluri tehnice care valorizează concentrarea profundă, gândirea sistemică, atenția la detalii), dar și o sursă de discriminare specifică:

- Practicile standard de recrutare (interviuri lungi, evaluări multimodale, întrebări situaționale) dezavantajează candidații neurodivergenți.
- Evaluarea soft skills (comunicare, sociabilitate) ca proxy pentru competență tehnică creează bariere artificiale.
- Mediile de birou tip open space sunt adesea inadecvate pentru persoanele cu sensibilitate senzorială.
- Echipele cu cultură foarte socială (after-work-uri obligatorii, team-building intensiv) pot exclude involuntar persoanele neurodivergente.

9.5. Direcții de acțiune sindicală

- Negocierea de clauze CCM care impun proceduri accesibile de recrutare (interviuri structurate, alternative pentru candidați neurodivergenți, evaluări tehnice obiective).
- Negocierea de adaptări de loc de muncă (telework permanent, program flexibil, echipament asistiv) ca drept activ, nu ca favor.
- Negocierea de programe de mentorship pentru lucrătorii cu dizabilități.
- Audituri sindicale ale accesibilității spațiilor și proceselor.
- Advocacy pentru creșterea ponderii reale a angajaților cu dizabilități (peste cota legală de 4%).



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

10. DISCRIMINAREA STATUTULUI CONTRACTUAL (FREELANCER/CONTRACTOR)

Sectorul IT&C are una dintre cele mai diversificate structuri contractuale din economia românească. Acest capitol examinează formele de discriminare care apar între lucrătorii cu statut contractual diferit, deși efectuează activități similare.

10.1. Tipologia statutelor contractuale în IT&C

Principalele forme de relație de muncă în IT&C sunt:

- Contract individual de muncă (CIM) — pe perioadă nedeterminată sau determinată; cea mai protejată formă.
- Contract de prestări servicii cu PFA (persoană fizică autorizată).
- Contract de prestări servicii cu microîntreprindere (SRL deținut de prestator).
- Freelance prin platforme internaționale (Upwork, Toptal, Fiverr etc.).
- Detașare prin firme de outsourcing.
- Internship și ucenicie (forme cu protecție redusă).

10.2. Discriminarea contractorilor independenți

În practică, mulți contractori independenți din IT&C lucrează în condiții care reflectă o relație de subordonare reală: program fix, supraveghere ierarhică, instrumente de lucru ale companiei, exclusivitate de facto. Aceste situații îndeplinesc condițiile unei activități dependente, dar sunt structurate contractual ca activități independente — pentru a evita obligațiile aplicabile salariaților.

Această practică, denumită false self-employment în terminologia europeană, este sancționată de Codul Muncii și de OG 35/2018 privind controlul fiscal pentru identificarea relațiilor de muncă disimulate, dar aplicarea efectivă este limitată.

Discriminarea practică între salariații cu CIM și contractorii care fac aceeași muncă include:

- Diferențe semnificative de remunerare brută (contractorii primesc tarife brute mai mari, dar fără echivalent al beneficiilor totale).
- Acces inegal la programe de formare plătite de companie.
- Excludere din evenimente, beneficii non-salariale, activități de team-building.
- Lipsa concediilor de odihnă plătite, a concediilor medicale, a vechimii în muncă.
- Vulnerabilitate la încetare unilaterală (preaviz redus, fără despăgubiri).



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

10.3. Discriminarea lucrătorilor pe platforme

Freelancerii care lucrează prin platforme internaționale prezintă o vulnerabilitate suplimentară:

- Algoritmi de evaluare opaci care pot suspenda sau penaliza conturi fără explicații.
- Acces inegal la oportunități pe baza unor scoruri de reputație calculate automat.
- Concurență transfrontalieră directă (un freelancer român concurează cu unul indian sau filipinez pe același job).
- Lipsa unei jurisdicții clare pentru litigii.

Directiva (UE) 2024/2831 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în munca pe platformă, transpusă în legislația națională, introduce protecții noi: prezumția de relație de muncă pentru anumite categorii de platform workers, transparența algoritmică, drepturi colective.

10.4. Direcții de acțiune sindicală

- Includerea contractorilor și freelancerilor în sfera de acțiune sindicală — prin structuri reprezentative dedicate (sindicate de profesioniști independenți, conform Legii 367/2022).
- Negocierea de clauze contractuale tip pentru contractori (minim garantat, preaviz, acces la formare, beneficii echivalente).
- Sprijin pentru reclasificarea contractelor false ca CIM, în cazurile care îndeplinesc criteriile.
- Advocacy pentru consolidarea cadrului juridic privind platform workers.
- Reprezentarea în litigii a contractorilor afectați de practici discriminatorii.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

11. DISCRIMINAREA ALGORITMICĂ — FENOMENUL EMERGENT

Discriminarea algoritmică reprezintă cea mai semnificativă evoluție recentă în domeniul antidiscriminării din IT&C. Acest capitol prezintă fenomenul, cadrul juridic în curs de consolidare și direcțiile de acțiune sindicală.

11.1. Ce este discriminarea algoritmică

Discriminarea algoritmică se referă la situațiile în care decizii automatizate (luate de software, sisteme de inteligență artificială, modele matematice) produc rezultate discriminatorii pe criterii protejate, fără ca discriminarea să fie intenționată de proiectanți sau utilizatori.

Mecanismele tipice prin care apare:

- Bias în datele de antrenare: modelul învață din date istorice care reflectă deja discriminări existente, perpetuându-le. Exemplu clasic: un sistem de recrutare antrenat pe CV-uri istorice ale unei companii cu istoric de angajare predominant masculină va învăța să dezavantajeze CV-urile feminine.
- Proxy-uri pentru criterii protejate: chiar dacă modelul nu folosește direct genul, vârsta sau etnia, poate folosi indicatori corelați (zona geografică, școala absolvită, anumite hobby-uri) care produc același efect discriminatoriu.
- Designul greșit al funcției obiectiv: modelul este optimizat pentru o anumită metrică (productivitate, performanță) care, prin construcție, dezavantajează anumite grupuri.
- Lipsa transparenței și a contestabilității: deciziile algoritmice sunt frecvent opace pentru persoanele afectate, care nu știu nici că o decizie a fost luată algoritmic, nici criteriile folosite, nici cum să conteste.

11.2. Aplicații cu risc în IT&C

Sistemele algoritmice de risc ridicat folosite în managementul lucrătorilor din IT&C includ:

- Recrutare: filtrare automată a CV-urilor, video-interviuri analizate cu IA pentru evaluarea expresiei faciale și verbale, teste online cronometrate cu evaluare algoritmică.
- Evaluare a performanței: sisteme de tracking digital care măsoară timpul activ, numărul de commituri, calitatea codului, viteza de rezolvare a task-urilor.
- Management al personalului: sisteme de leveling care recomandă promovări sau ajustări salariale pe baza unor metrici cumulative.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

- Decizii privind concedierile sau restructurările: clasificări algoritmice ale lucrătorilor pe criterii compozite, care apoi informează deciziile de personal.

11.3. Cadrul juridic — Actul UE privind IA

Actul UE privind Inteligența Artificială (Regulamentul 2024/1689), intrat în vigoare în august 2024, cu aplicare progresivă, introduce un cadru de reglementare a sistemelor IA pe baza riscului. Sistemele folosite în recrutare, evaluare și management al lucrătorilor sunt clasificate drept cu risc ridicat și sunt supuse unor obligații specifice:

- Evaluare a impactului asupra drepturilor fundamentale înainte de implementare.
- Documentare detaliată a datelor de antrenare, a metodelor de validare, a limitărilor cunoscute.
- Supraveghere umană efectivă a deciziilor — nu doar formală.
- Transparență față de persoanele afectate: dreptul de a fi informat că o decizie a fost luată algoritmic, dreptul la explicație, dreptul la contestație.
- Înregistrarea sistemului în baza de date europeană a sistemelor IA cu risc ridicat.

11.4. Cazuri-pilot emblematic

Cazuri internaționale relevante:

- Cazul Amazon (2018): sistemul de recrutare IA dezvoltat intern a fost abandonat după ce s-a demonstrat că dezavantaja sistematic CV-urile feminine — învățase din istoricul de 10 ani de recrutări predominant masculine.
- Cazul COMPAS (SUA): sistem judiciar de evaluare a riscului de recidivă, demonstrat ca având bias rasial sistematic.
- Cazul SyRI (Olanda): sistem guvernamental de identificare a fraudei sociale, anulat de instanțe pentru încălcarea drepturilor omului.
- Cazul Deliveroo (Italia): instanțele au sancționat sistemul algoritmic de management al curierilor pentru discriminare indirectă.

11.5. Direcții de acțiune sindicală

Sectorul IT&C este într-o poziție unică pentru acțiunea sindicală în acest domeniu, atât pentru proprii membri, cât și ca expertiză sectorială:

- Negocierea de drepturi colective de acces la informații despre sistemele algoritmice folosite în relația de muncă.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Negocierea de proceduri obligatorii de evaluare a impactului asupra drepturilor fundamentale, cu participarea reprezentanților salariaților.
- Sprijin pentru sesizările individuale ale lucrătorilor afectați de decizii algoritmice opace.
- Dezvoltarea de expertiză sindicală tehnică (audit de algoritmi) — eventual prin parteneriate cu universități și ONG-uri specializate.
- Advocacy public pentru standarde sectoriale ridicate privind sistemele de management algoritmic.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

12. HĂRȚUIREA MORALĂ ȘI SEXUALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

Hărțuirea reprezintă o formă specifică de discriminare, care necesită tratament aparte în orice strategie sindicală.

12.1. Cadrul juridic

Hărțuirea este definită și sancționată prin multiple acte normative complementare:

- OG 137/2000, art. 2 alin. (5): hărțuirea este forma de discriminare manifestată prin comportament nedorit legat de un criteriu protejat, având scopul sau efectul de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.
- Legea 202/2002, art. 4 lit. c-d: definește hărțuirea sexuală și hărțuirea pe criteriul sexului.
- HG 970/2023: metodologia obligatorie de prevenire și combatere a hărțuirii morale și sexuale la locul de muncă, aplicabilă tuturor angajatorilor cu cel puțin 50 de salariați.
- Codul Muncii, art. 5: principiul general al nediscriminării și al tratamentului egal.

12.2. Forme de hărțuire în IT&C

În sectorul IT&C, hărțuirea ia forme adesea indirecte sau structurale:

- Hărțuire pe criteriul sexual: comentarii inadecvate în comunicarea de echipă (de exemplu, în canale informale tip Slack), excluderea persoanelor de un anumit gen din decizii informale, presiuni pentru participarea la evenimente sociale cu conotație sexuală implicită.
- Hărțuire morală (mobbing): marginalizarea profesională a unor persoane (atribuirea de task-uri minore, excluderea din ședințe relevante, retragerea informațiilor necesare), critică publică nejustificată, expunere la sarcini imposibile în termene nerealiste — toate cu obiectivul psihologic al determinării persoanei să demisioneze.
- Hărțuire pe criteriul apartenenței sindicale: marginalizarea liderilor sindicali, excluderea din proiecte strategice, evaluări negative aparent independente.
- Hărțuire pe criteriul exercitării unui drept: marginalizarea persoanelor reîntoarse din concedii medicale, parentale, persoanele care au făcut sesizări către autorități.

12.3. Obligațiile angajatorului conform HG 970/2023

Angajatorii cu cel puțin 50 de salariați sunt obligați să:



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Elaboreze și implementeze o politică internă de prevenire a hărțuirii.
- Designeze o persoană responsabilă cu primirea și gestionarea sesizărilor.
- Asigure formarea angajaților privind hărțuirea și mecanismele de raportare.
- Investigheze sesizările într-un termen rezonabil și să aplice măsuri de soluționare.
- Asigure protecția împotriva represaliilor pentru persoanele care depun sesizări.

12.4. Direcții de acțiune sindicală

- Negocierea de clauze CCM care depășesc minimul legal: comisii paritare de investigare a hărțuirii, suport psihologic gratuit pentru persoanele afectate, protecție contractuală împotriva represaliilor.
- Sprijin pentru sesizările individuale — atât la nivel intern, cât și extern (CNCD, ITM, instanțe).
- Formare sindicală internă privind identificarea și combaterea hărțuirii.
- Advocacy public pentru schimbarea culturii sectoriale — prin campanii de sensibilizare și prin promovarea standardelor ridicate.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

13. CADRUL LEGAL NAȚIONAL

Cadrul juridic românesc în materia nediscriminării este construit dintr-un nucleu central (OG 137/2000) și un set extins de acte normative complementare care reglementează aspecte specifice. Acest capitol prezintă o sinteză a principalelor norme aplicabile în relațiile de muncă din sectorul IT&C.

13.1. Constituția României

Articolul 16 al Constituției consacră principiul fundamental al egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. Articolul 41 garantează dreptul la muncă în condiții echitabile. Articolele 4 și 6 protejează identitatea minorităților naționale și interzic discriminarea pe criterii etnice, lingvistice, religioase.

Constituția are aplicare directă în relațiile de muncă: orice persoană discriminată poate invoca direct dispozițiile constituționale în fața instanțelor, în completarea cadrului legal subordonat.

13.2. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000

OG 137/2000, republicată, reprezintă norma-cadru în materia nediscriminării. Aceasta:

- Definește discriminarea și formele ei (directă, indirectă, multiplă, prin asociere, hărțuirea).
- Enumeră criteriile protejate (rasă, naționalitate, etnie, sex, vârstă, dizabilitate etc.).
- Stabilește că discriminarea este o contravenție, sancționată cu amendă (1.000 — 100.000 lei pentru persoane juridice, în funcție de gravitate).
- Înfățișează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) ca autoritate de stat autonomă în domeniu.
- Stabilește dreptul persoanelor discriminate la despăgubiri în instanță, separat de eventualele sancțiuni contravenționale.
- Inversează sarcina probei în litigiile civile: după ce reclamantul prezintă fapte care permit prezumția discriminării, sarcina probei trece la pârât (obligația de a demonstra absența discriminării).

13.3. Codul Muncii (Legea 53/2003)

Codul Muncii reglementează aspectele de discriminare specifice raporturilor de muncă:

- Articolul 5: principiul nediscriminării în relațiile de muncă, cu enumerarea criteriilor protejate (similară OG 137/2000).



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Articolul 6: dreptul la egalitate de șanse și de tratament în accesul la angajare, în desfășurarea relației de muncă și la încetare.
- Articolul 7: dreptul la muncă egală pentru muncă egală sau de valoare egală.
- Articolul 8-9: interdicția dezavantajării reprezentanților salariaților și a membrilor sindicali.
- Articolul 39: drepturile salariaților, inclusiv dreptul la egalitate de șanse.
- Articolele 59-60: interdicția concedierii pe criterii protejate (gen, vârstă, etnie, dizabilitate, apartenență sindicală etc.).

13.4. Legi specifice pe criterii de discriminare

- Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (republicată) — reglementează detaliat discriminarea pe criteriul sexului și mecanismele instituționale aferente.
- Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap — stabilește cota de 4% pentru angajatori, obligația adaptării rezonabile, alte măsuri afirmative.
- Legea 221/2010 pentru ratificarea Convenției ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități.
- Legea 140/2022 privind unele măsuri de ocrotire pentru persoanele cu dizabilități intelectuale și psihosociale — sub-aspectul accesului la muncă.
- Legea 232/2022 privind tichetele culturale — care indirect contribuie la accesul egal la cultură pentru lucrători.
- Legea 367/2022 privind dialogul social — reglementează drepturile sindicale și mecanismele de negociere colectivă, inclusiv aspecte de discriminare.

13.5. Reglementări secundare

- HG 970/2023 privind metodologia de prevenire și combatere a hărțuirii morale și a hărțuirii pe criteriul sexual la locul de muncă — obligatorie pentru angajatorii cu cel puțin 50 de salariați.
- Norme metodologice ale CNCD privind aplicarea OG 137/2000.
- Ordine ale ministrului muncii privind aspecte specifice.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

13.6. Aplicabilitatea în IT&C

Întregul cadru legal se aplică integral sectorului IT&C, fără excepții. Specificitatea sectorului nu conferă derogări — dimpotrivă, anumite obligații (HG 970/2023, Legea 448/2006) se aplică majorității companiilor IT, dat fiind că depășesc pragul de 50 de salariați.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

14. CADRUL EUROPEAN ȘI DIRECTIVELE APLICABILE

Cadrul european în materia nediscriminării este unul dintre cele mai dezvoltate la nivel global, construit progresiv prin tratate, directive, jurisprudența Curții de Justiție a UE și acțiunea organismelor specializate.

14.1. Tratatele Uniunii Europene

- Articolul 2 al Tratatului privind Uniunea Europeană (TUE): nediscriminarea este una dintre valorile fundamentale ale Uniunii.
- Articolul 19 al Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE): baza juridică pentru adoptarea de acte normative împotriva discriminării.
- Carta Drepturilor Fundamentale a UE: articolul 21 interzice expres discriminarea pe baza unei liste extinse de criterii; articolul 23 consacră egalitatea între femei și bărbați.

14.2. Directive-cheie

Directiva 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică — protejează împotriva discriminării rasiale și etnice în domeniile angajării, formării profesionale, protecției sociale, educației și accesului la bunuri și servicii. Transpusă în legislația națională prin OG 137/2000.

Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — protejează împotriva discriminării pe criteriile religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă și orientare sexuală în domeniul muncii. De importanță critică pentru sectorul IT&C: jurisprudența CJUE pe această directivă a stabilit standardele înalte de protecție împotriva discriminării pe criteriul vârstei (cazurile Mangold, Küçükdeveci) și a dizabilității.

Directiva 2006/54/CE privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă — consolidează drepturile la egalitate de gen în relațiile de muncă, reglementează inversarea sarcinii probei, instituie obligații pentru angajatori.

Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată — introduce drepturi suplimentare pentru părinți și îngrijitori (concediu paternal, concediu de îngrijire, dreptul de a solicita formule flexibile de muncă).

Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială — cu termen de transpunere 7 iunie 2026, introduce obligații concrete de raportare a decalajului salarial, drept la informare al salariaților, evaluare comună a salariilor în cazul depășirii unui prag de 5%.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

Directiva (UE) 2024/1499 privind organele de egalitate — armonizează standardele privind organizațiile naționale de egalitate (CNCD în România), introduce obligația de a aborda discriminarea multiplă și intersecțională.

Directiva (UE) 2024/2831 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în munca pe platformă — introduce prezumția de relație de muncă pentru anumite categorii de platform workers, transparență algoritmică, drepturi colective.

14.3. Actul UE privind Inteligența Artificială

Regulamentul (UE) 2024/1689 privind Inteligența Artificială (AI Act), aplicabil progresiv din 2024, este de relevanță majoră pentru sectorul IT&C. Sistemele IA folosite în recrutarea și managementul lucrătorilor sunt clasificate drept cu risc ridicat și supuse unor obligații extinse (vezi capitolul 11).

Spre deosebire de directive, regulamentul este direct aplicabil în statele membre, fără necesitatea transpunerii. Aplicarea efectivă este în curs de structurare la nivel național — autoritățile de supraveghere și mecanismele de control sunt în proces de definire.

14.4. Convenții internaționale ratificate de România

- Convenția Europeană a Drepturilor Omului (CEDO) — articolul 14 și Protocolul 12 protejează împotriva discriminării.
- Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități — ratificată prin Legea 221/2010.
- Convenția OIM nr. 111 privind discriminarea în domeniul ocupării și profesiei.
- Convenția OIM nr. 190 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii — ratificată recent.
- Carta Socială Europeană revizuită — articolele 20-21 protejează drepturile lucrătorilor împotriva discriminării.

14.5. Jurisprudența Curții de Justiție a UE

Jurisprudența CJUE este obligatorie pentru instanțele naționale și pentru CNCD. Câteva cauze emblematiche relevante pentru sectorul IT&C:

- Cauza Mangold (C-144/04): a stabilit aplicarea directă a interzicerii discriminării pe criteriul vârstei.
- Cauza Küçükdeveci (C-555/07): a confirmat aplicabilitatea principiului nediscriminării pe criteriul vârstei în litigiile între persoane private.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Cauza Coleman (C-303/06): a recunoscut discriminarea prin asociere (în cazul unei mame a unui copil cu dizabilitate).
- Cauzele HK Danmark (C-335/11, C-337/11): au clarificat noțiunea de adaptare rezonabilă pentru lucrătorii cu dizabilități.

14.6. Efectele directe în litigiile naționale

Dispozițiile clare și necondiționate ale directivelor UE pot fi invocate direct de salariați în fața instanțelor naționale, chiar și în absența transpunerii. Acest principiu (efectul direct vertical și, prin extensie, parțial orizontal) este de utilitate practică majoră: lucrătorii din IT&C pot invoca direct, de exemplu, prevederile Directivei 2023/970 privind transparența salarială, începând cu 7 iunie 2026, chiar dacă România nu va fi transpus la timp directiva.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

15. CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII (CNCD)

CNCD este autoritatea de stat specializată în domeniul nediscriminării, înființată prin OG 137/2000. Acest capitol detaliază organizarea, atribuțiile și procedurile aplicabile pentru sectorul IT&C.

15.1. Statutul juridic și organizarea

CNCD este o autoritate de stat autonomă, cu personalitate juridică, sub control parlamentar, garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării. Conducerea este asigurată de un Colegiu director compus din 9 membri, numiți pentru un mandat de 5 ani.

Structura operațională include compartimente specializate (juridic, investigații, monitorizare, formare, comunicare) și o rețea de reprezentanți la nivelul mai multor centre regionale.

15.2. Atribuțiile CNCD

CNCD are atribuții de:

- Investigare, pe baza sesizărilor sau din oficiu, a faptelor de discriminare.
- Sancționare contravențională (avertismente, amenzi între 1.000 și 100.000 lei pentru persoane juridice).
- Emitere de recomandări către autorități și operatori privați.
- Asistare a persoanelor discriminate în procedurile judiciare (inclusiv prin intervenție în calitate de parte interesată).
- Monitorizare a aplicării principiului nediscriminării.
- Avizare a proiectelor de acte normative.
- Realizare de studii și analize.
- Activitate de informare și formare.

15.3. Tipuri de petenți eligibili

Sesizările la CNCD pot fi depuse de:

- Persoana fizică direct afectată de discriminare.
- O persoană apropiată (familie, prieten) care prezintă procură.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Un sindicat (în reprezentarea unui membru sau pentru protejarea unor interese colective).
- O organizație neguvernamentală cu obiect de activitate în domeniu.
- Avocatul Poporului.

Această diversitate este importantă pentru sectorul IT&C: sindicatul poate prelua reprezentarea în sesizare, oferind protecție împotriva represaliilor împotriva persoanei direct afectate.

15.4. Practica CNCD în domeniul muncii

Conform rapoartelor anuale ale CNCD, ponderea petițiilor din domeniul muncii este de 15-20% din totalul petițiilor. Sectorul IT&C apare sporadic în rapoartele CNCD, fără a fi tratat distinct statistic. Studiile sectoriale sugerează însă o subraportare structurală — cauzele includ cultura sectorială, lipsa expertizei sindicale specifice, teama de retorsiune.

CNCD aplică, în cazurile pe care le instrumentează, principiile europene moderne: recunoaște discriminarea indirectă, discriminarea multiplă, discriminarea prin asociere, victimizarea. Pentru sectorul IT&C, hotărârile CNCD privind discriminarea pe criteriul vârstei și pe criteriul apartenenței sindicale sunt de interes major.

15.5. Sancțiunile aplicabile

Sancțiunile prevăzute de OG 137/2000:

- Avertisment.
- Amendă contravențională, calibrată în funcție de gravitate: pentru persoane fizice 1.000 — 30.000 lei; pentru persoane juridice 2.000 — 100.000 lei.
- Recomandări obligatorii (cu termen de implementare).
- Publicarea hotărârii (la cererea părții vătămate).

Pe lângă sancțiunile contravenționale, persoana discriminată poate solicita despăgubiri în instanță, separat de procedura la CNCD. Cele două proceduri pot fi cumulate.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

16. PROCEDURA DE SESIZARE A CNCD ȘI A INSTANTELOR

Acest capitol oferă un ghid procedural pentru lucrătorii din IT&C care se consideră victime ale discriminării și pentru reprezentanții sindicali care îi acompaniază.

16.1. Etapa preliminară: documentarea

Înainte de orice acțiune formală, este esențială documentarea adecvată:

- Colectarea documentelor relevante: contractul de muncă, descrierea postului, fluturași de salariu, corespondența relevantă (emailuri, mesaje), evaluările profesionale.
- Înregistrarea cronologică a evenimentelor: ce s-a întâmplat, când, cu cine, în ce context.
- Identificarea martorilor potențiali — colegi care au asistat la evenimentele relevante.
- Identificarea elementelor comparative: cum a fost tratată o persoană într-o situație similară, dar care nu prezintă criteriul protejat invocat.
- Colectarea informațiilor publice (politici interne, anunțuri de recrutare, criterii de evaluare).

16.2. Etapa internă: sesizare la angajator

Conform HG 970/2023 (pentru cazuri de hărțuire) și conform politicilor interne generale (pentru alte forme de discriminare), prima etapă recomandată este sesizarea internă:

- Adresarea unei plângeri scrise persoanei responsabile (compartiment HR, etică, sau comisie internă).
- Solicitarea unei investigații formale și a unui răspuns în termen rezonabil.
- Păstrarea unei copii a tuturor comunicațiilor.

Sesizarea internă nu este obligatorie pentru a accesa procedurile externe, dar este utilă pentru două motive: poate rezolva rapid o parte din situații, și constituie probă privind cunoașterea problemei de către angajator.

16.3. Sesizarea la CNCD

Sesizarea către CNCD se depune:

- Online, prin platforma cncd.ro.
- Prin poștă, către sediul central din București sau către centrele regionale.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipateze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Personal, la sediul CNCD.

Conținutul minim al sesizării:

- Datele de identificare ale petentului.
- Datele de identificare ale persoanei reclamate (angajator).
- Descrierea detaliată a faptelor invocate ca discriminare.
- Criteriul (criteriile) protejat(e) invocat(e).
- Documente justificative.
- Eventual, identificarea martorilor și descrierea elementelor comparative.

Termenul de prescripție pentru sesizarea CNCD este de 1 an de la data săvârșirii faptei sau, în cazul faptelor cu caracter continuu, de la data încetării lor.

16.4. Procedura în fața CNCD

După înregistrarea sesizării, procedura include:

- Verificarea preliminară a competenței.
- Comunicarea sesizării către persoana reclamată, cu termen de răspuns.
- Eventual, ședințe de audiere a părților.
- Eventual, măsuri de investigare suplimentare.
- Deliberarea Colegiului director.
- Emiterea hotărârii (de regulă în 90 de zile, cu posibilitate de prelungire pentru cazuri complexe).

Hotărârea poate fi contestată la instanța de contencios administrativ (tribunal), în termen de 15 zile de la comunicare.

16.5. Sesizarea Inspecției Muncii (ITM)

Pentru aspecte specifice de discriminare salarială sau de încălcări ale legislației muncii corelate cu discriminarea, sesizarea poate fi adresată Inspecției Muncii. Inspectorii au competențe de control documentar și de aplicare a sancțiunilor specifice Codului Muncii și Legii 202/2002.

16.6. Acțiunea în instanță

Persoana discriminată poate să se adreseze direct instanței de judecată, cu sau fără sesizare prealabilă la CNCD. Acțiunea în instanță:



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Este competentă tribunalul de muncă (pentru raporturi de muncă) sau instanța civilă (pentru alte aspecte).
- Termenul de prescripție pentru drepturile salariale este de 3 ani, pentru alte despăgubiri 3 ani de la data faptei.
- Sarcina probei este inversată: după prezentarea de fapte care permit prezumția discriminării, pârâtul trebuie să demonstreze absența discriminării.
- Despăgubirile pot include: prejudiciul material (salariu pierdut, bonusuri pierdute), prejudiciul moral (suferința psihică), cheltuielile de judecată.

16.7. Cumularea procedurilor

Procedurile interne, la CNCD, la ITM și în instanță pot fi cumulate. O persoană poate, în paralel:

- Sesiza compartimentul intern.
- Sesiza CNCD pentru sancționarea contravențională a angajatorului.
- Sesiza ITM pentru aspecte de încălcare a Codului Muncii.
- Acționa în instanță pentru despăgubiri.

Această cumulare nu este obligatorie, dar poate fi strategică pentru cazurile complexe.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

17. LIMITELE APLICĂRII LEGII ÎN PRACTICĂ

Cadrul legal românesc și european în materia nediscriminării este unul dintre cele mai dezvoltate la nivel global. Aplicarea efectivă rămâne însă deficitară, din motive structurale care trebuie înțelese pentru a putea fi adresate.

17.1. Asimetria informațională

În absența transparenței instituționalizate, persoanele afectate de discriminare au acces limitat la informațiile necesare pentru a-și demonstra cazul:

- Nu cunosc salariile colegilor, nici criteriile reale de promovare, nici politicile interne complete.
- Nu au acces la algoritmii care iau decizii care îi privesc.
- Nu pot ști, de regulă, dacă un anumit tratament le este aplicat doar lor sau și altor persoane.

Directiva 2023/970 abordează parțial această problemă prin instituirea dreptului la informare salarială. Pentru alte forme de discriminare, asimetria rămâne semnificativă.

17.2. Asimetria de putere

Lucrătorul individual este structural mai vulnerabil decât angajatorul în orice litigiu:

- Costurile financiare ale unui proces (avocați, expertize, timp) sunt disproporționate raportat la veniturile unui salariat mediu.
- Timpul necesar (procesele pot dura ani) creează presiune pentru abandonarea cauzei.
- Expunerea reputațională este asimetrică: o persoană care a făcut un proces de discriminare poate fi marcată informal pe piața muncii, în timp ce angajatorul nu suferă efecte similare.

Sindicatul echilibrează parțial această asimetrie prin reprezentare colectivă, suport juridic, putere de negociere.

17.3. Teama de represalii

Deși legislația interzice expres represaliile (victimizarea), frica de retorsiune indirectă este un factor major de descurajare:

- Nu mai primește promovări sau bonusuri.
- Atribuirea proiectelor mai puțin atractive.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Marginalizarea în echipă.
- Concediere mascată (prin restructurare).
- Pierderea recomandărilor profesionale pentru viitor.

Studiile arată că majoritatea cazurilor de discriminare nu sunt niciodată raportate. În sectorul IT&C, unde reputația profesională este o componentă-cheie a empleabilității, frica de represalii este amplificată.

17.4. Slăbiciunea instituțională

CNCD și ITM operează cu resurse limitate raportat la dimensiunea pieței muncii și a complexității cazurilor moderne:

- Numărul de inspectori și investigatori specializați este redus.
- Capacitatea de instrumentare a cazurilor complexe (în special discriminarea algoritmică, discriminarea intersecțională) este limitată.
- Timpul de soluționare este uneori îndelungat, descurajând petentii.
- Sancțiunile, deși existente, sunt frecvent sub pragul de impact economic real pentru companiile mari.

17.5. Lacune în jurisprudență

Pentru anumite forme moderne de discriminare (algoritmică, intersecțională, pe statut contractual), jurisprudența națională este încă limitată. Aceasta înseamnă incertitudine pentru petentii care doresc să acționeze, dar reprezintă și o oportunitate: cazurile-pilot pot avea impact sistemic disproporționat.

17.6. Cultura organizațională

Multe companii din IT&C, în pofida discursului public despre diversitate și incluziune, nu au investit suficient în:

- Proceduri interne robuste de gestionare a sesizărilor.
- Formarea managerilor pe teme de antidiscriminare.
- Audit periodic al practicilor de recrutare, evaluare, remunerare.
- Cultură care încurajează raportarea problemelor, nu le maschează.

Schimbarea culturii organizaționale este un proces de durată, dar este o componentă necesară a oricărei strategii sustenabile.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

18. ROLUL DIALOGULUI SOCIAL ȘI AL SINDICATELOR

În toate țările europene cu performanțe ridicate în domeniul antidiscriminării, dialogul social structurat și organizațiile sindicale puternice joacă un rol central. Acest capitol prezintă rolul specific al sindicatelor în prevenirea și combaterea discriminării în sectorul IT&C.

18.1. De ce este sindicatul instrumentul potrivit

Spre deosebire de salariatul individual, sindicatul:

- Agreghează puterea de negociere: poate solicita informații colective, poate negocia clauze contractuale, poate exercita presiune publică.
- Reduce expunerea individuală: persoana afectată nu apare frontal, sindicatul preia reprezentarea.
- Are continuitate instituțională: chiar dacă o persoană pleacă din companie, sindicatul rămâne să urmărească problema.
- Acumulează expertiză: experiențele individuale sunt agregate într-o cunoaștere sectorială utilă pentru cazurile viitoare.
- Are legitimitate juridică: poate sta în instanță, poate sesiza autorități, poate participa la negocieri colective.

18.2. Funcțiile sindicatului în antidiscriminare

Funcțiile principale ale sindicatului în domeniul antidiscriminării:

- Reprezentare colectivă a intereselor lucrătorilor în fața angajatorilor și autorităților.
- Negocierea contractelor colective de muncă cu clauze antidiscriminatorii.
- Monitorizarea practicilor reale ale companiilor (recrutare, salarizare, promovare).
- Sprijin individual pentru sesizările la CNCD, ITM sau în instanță.
- Comunicare publică și advocacy pentru ridicarea standardelor sectoriale.
- Formare a propriilor membri privind drepturile și mecanismele de protecție.
- Participare la consultări publice pentru elaborarea actelor normative relevante.

18.3. Cadrul legal românesc — Legea 367/2022

Legea 367/2022 privind dialogul social, care a înlocuit Legea 62/2011, a adus modificări semnificative:



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

- Reducerea pragului pentru constituirea sindicatelor (de la 15 la 10 membri).
- Facilitarea negocierii colective la nivel sectorial.
- Drepturi extinse de informare și consultare.
- Protecție întărită a reprezentanților sindicali împotriva represaliilor.
- Reglementarea sindicatelor independenților (cu specificitate aplicabilă freelancerilor și contractorilor din IT&C).

18.4. Specificitățile sectoriale ale acțiunii sindicale în IT&C

Sectorul IT&C prezintă, pentru acțiunea sindicală, o serie de provocări specifice:

- Acoperire sindicală istoric redusă: spre deosebire de sectoarele industriale tradiționale, IT-ul are o tradiție sindicală limitată în România.
- Diversitatea contractuală: o parte semnificativă a forței de muncă (contractori, freelanceri) nu este eligibilă în mod tradițional pentru sindicalizare.
- Caracterul multinațional: multe companii sunt multinaționale cu sediul în alte țări, cu culturi corporative distincte.
- Volatilitatea pieței: mobilitatea ridicată a forței de muncă (rotație frecventă) reduce stabilitatea structurilor sindicale.
- Cultura individualistă a sectorului: percepția că sindicatul este pentru sectoare tradiționale, nu pentru profesioniștii tehnici.

În același timp, sectorul oferă oportunități unice:

- Forță de muncă educată, cu acces la informație.
- Comunicare digitală facilă, care permite structuri sindicale virtuale.
- Conștientă tot mai crescută a unor probleme sistemice (burnout, ageism, discriminare algoritmică) care depășesc capacitatea individuală de adresare.
- Existența SITT și a altor structuri sindicale recent constituite, care demonstrează viabilitatea modelului.

18.5. Modele europene de referință

Țările nordice (Suedia, Danemarca, Finlanda), Olanda, Belgia, Germania au modele sectoriale de negociere colectivă care includ explicit aspecte de antidiscriminare.

Caracteristicile comune:

- Acoperire sindicală ridicată (peste 60-70% în țările nordice).



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Negocieri colective sectoriale obligatorii.
- Clauze CCM care depășesc semnificativ minimul legal.
- Comisii paritare permanente pentru monitorizarea aspectelor de antidiscriminare.
- Audit periodic al practicilor de companii, cu raportare publică.

Aceste modele oferă referințe utile pentru elaborarea strategiei sindicale în sectorul IT&C românesc.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

19. CLAUZE MODEL PENTRU CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

Contractul colectiv de muncă (CCM) este instrumentul prin care principiile generale ale antidiscriminării se transformă în obligații concrete, exigibile, măsurabile. Acest capitol propune clauze model care pot fi preluate și adaptate în CCM-uri la nivel de companie sau sectorial.

19.1. Tablou sinteză: probleme tipice și soluții CCM

Înainte de prezentarea clauzelor detaliate, propunem o sinteză tabelară care leagă fiecare problemă identificată în diagnoza sectorială (capitolele 6-12) de o clauză CCM corespunzătoare și de un indicator de monitorizare verificabil. Acest tablou poate servi direct ca punct de plecare în negocierea unui CCM.

Problemă / risc	Clauză CCM recomandată	Indicator de monitorizare
Ageism în recrutare	Anonimizarea CV-urilor în prima etapă, fără anul absolvirii	Distribuția pe vârste a candidaturilor și a angajărilor
Ageism în concediere	Protecție specială pentru vechime >15 ani în companie	Distribuția pe vârste a concedierilor
Bias în selecție	Comisii de interviu mixte, structurate, criterii prestabilite	% candidaturi acceptate pe grupe demografice
Discriminare etnică	Recrutare oarbă în prima fază, ghid de comportament intercultural	Distribuția etnică declarată voluntar
Acces inegal pt. persoane cu dizabilitate	Procedură explicită de adaptare rezonabilă, alocare buget anual	Nr. de adaptări aprobate / cereri primite
Discriminarea contractorilor	Acces echivalent la formare și beneficii non-salariale	Pondere contractori în activități de formare
Discriminare algoritmică	Drept de acces la algoritm, drept de contestare individuală	Nr. de contestații / decizii algoritmice
Hărțuire	Comisie paritară de investigare, protecție împotriva represaliilor	Timp de soluționare, rata de represalii post-sesizare
Lipsa transparenței salariale	Grile salariale publicate, raport anual pay gap	Decalaje salariale pe criterii multiple

Tabelul oferă cadrul de orientare. În continuare, fiecare clauză este detaliată sub formă de propunere de text contractual.

19.2. Clauza privind nediscriminarea generală

„Părțile semnatare ale prezentului CCM se angajează să respecte și să asigure aplicarea principiului nediscriminării în toate aspectele relației de muncă, conform OG 137/2000, Legii



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

202/2002 și legislației europene aplicabile. Nediscriminarea se referă la, fără a se limita la, criteriile: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, stare de sănătate, apartenență sindicală, statut contractual, statut familial, neurodivergență. Angajatorul va realiza anual un audit intern al practicilor de recrutare, evaluare, salarizare, promovare și concediere, cu rezultate comunicate reprezentanților salariaților.,

19.3. Clauza privind recrutarea nediscriminatorie

„Procesul de recrutare se desfășoară pe baza unor criterii obiective, măsurabile, comunicate transparent în descrierea postului. În prima etapă de selecție a CV-urilor, se aplică o procedură de anonimizare care exclude din evaluare: numele candidatului, vârsta sau anul absolvirii, fotografia, adresa de domiciliu, starea civilă, situația familială. Interviuurile sunt structurate, cu întrebări prestabilite și grile de evaluare comune pentru toți candidații. Comisia de interviu este formată din cel puțin două persoane, dintre care minim una de un alt gen decât al candidatului majoritar pentru rolul respectiv.,

19.4. Clauza privind adaptarea rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități

„Angajatorul se angajează să asigure adaptarea rezonabilă a locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități (vizibile sau invizibile, declarate sau identificate prin diagnostic medical), conform Legii 448/2006 și Convenției ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități. Adaptarea poate include: echipament asistiv, modificări ale programului de lucru, telework permanent sau parțial, mediu de lucru cu zgomot redus, alocarea unui spațiu individualizat, ajustări ale procedurilor de evaluare. Angajatorul alocă anual un buget minim de [X] lei per persoană cu dizabilitate pentru adaptările necesare. Refuzul adaptării rezonabile poate fi contestat la Comisia Mixtă, în termen de 30 de zile.,

19.5. Clauza privind transparența salarială și grilele de remunerare

„Angajatorul publică intern grila salarială pe roluri și niveluri profesionale, cu intervalele minime și maxime aplicabile. Grila se actualizează anual și este accesibilă tuturor salariaților. Salariații au dreptul de a solicita, în scris, informații privind nivelul mediu de salarizare al colegilor de pe roluri și niveluri comparabile, defalcat pe gen, vârstă și vechime. Angajatorul răspunde solicitării în termen de 30 de zile. Angajatorul publică anual către reprezentanții salariaților un raport sintetic privind: decalajul salarial mediu pe criterii (gen, vârstă, etnie auto-declarată), distribuția bonusurilor, distribuția promovărilor. În cazul în care raportul evidențiază un decalaj nejustificat de peste 5% pe categorii comparabile, se declanșează o evaluare comună cu reprezentanții salariaților, conform Directivei 2023/970.,



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

19.6. Clauza privind protecția împotriva ageismului

„Angajatorul se angajează să combată activ orice formă de discriminare pe criteriul vârstei. Salariații cu vechime de peste 10 ani în companie beneficiază de protecție specială împotriva concedierii: orice intenție de încetare a relației de muncă pentru aceste persoane este precedată de o consultare obligatorie cu reprezentanții salariaților. Pentru salariații peste 45 de ani, angajatorul asigură acces prioritar la programele de recalificare pe tehnologii moderne, cu un buget minim alocat anual. Anunțurile de recrutare nu pot conține specificații de vârstă explicite sau implicite (junior, recent absolvent, mentalitate junioră, energie tinerească etc.) decât în cazuri obiectiv justificate..”

19.7. Clauza privind drepturile contractorilor și freelancerilor

„Angajatorul recunoaște că diferențele de tratament între salariați CIM și contractori (PFA, microîntreprinderi, freelanceri) trebuie să corespundă diferențelor obiective de statut juridic. Următoarele drepturi se aplică tuturor lucrătorilor companiei, indiferent de statutul contractual: accesul la programele de formare profesională ale companiei (proporțional cu durata și amploarea colaborării), participarea la evenimentele de companie, accesul la mecanismele interne de sesizare a problemelor. Angajatorul nu utilizează contractul de prestări servicii pentru disimularea unei relații de muncă efective. La cererea unui contractor care îndeplinește criteriile relației de muncă conform Codului Muncii, angajatorul examinează posibilitatea reclassificării contractului..”

19.8. Clauza privind sistemele algoritmice de management

„Pentru orice sistem automatizat care influențează decizii privind recrutarea, evaluarea performanței, remunerarea, promovarea sau concedierea salariaților, angajatorul asigură: (a) informarea prealabilă a reprezentanților salariaților privind sistemul, scopul, datele utilizate, metoda de funcționare; (b) realizarea unei evaluări a impactului asupra drepturilor fundamentale, cu participarea reprezentanților salariaților; (c) supravegherea umană efectivă a deciziilor, nu doar formală; (d) dreptul individual al salariatului de a fi informat că o decizie a fost luată algoritmic, de a primi o explicație și de a contesta decizia; (e) revizuirea anuală a sistemului pentru identificarea bias-urilor. Sistemele care nu îndeplinesc aceste condiții nu pot fi utilizate..”

19.9. Clauza privind hărțuirea și mecanismele de raportare

„Hărțuirea morală și hărțuirea sexuală sunt strict interzise în relațiile de muncă. Angajatorul a desemnat o persoană responsabilă cu primirea sesizărilor de hărțuire, accesibilă în mod confidențial. La nivelul companiei se constituie o Comisie Paritară de Investigare a Sesizărilor de Hărțuire, formată din 3 reprezentanți ai conducerii și 3 reprezentanți ai salariaților (sau ai sindicatului), care investighează sesizările într-un termen rezonabil (maxim 60 de zile).



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

Persoanele care depun sesizări sau care sprijină pe alții în acest demers sunt protejate explicit împotriva represaliilor. Orice acțiune adversă (concediere, modificarea condițiilor de muncă, retragerea bonusurilor) împotriva unui sesizor în perioada de 12 luni de la depunerea sesizării creează prezumția de victimizare, cu inversarea sarcinii probei.,

19.10. Clauza privind formarea antidiscriminare

„Toți managerii și persoanele cu atribuții în recrutare, evaluare sau decizii de personal beneficiază anual de cel puțin 8 ore de formare în domeniul antidiscriminării. Conținutul formării include: cadrul legal aplicabil, identificarea formelor de discriminare directă și indirectă, gestionarea diversității, prevenirea hărțuirii. Formarea este atestată prin certificat. Salariații cu funcții de conducere care nu au absolvit formarea anuală nu pot lua decizii unilaterale de personal.,

19.11. Clauza privind comisia paritară pentru egalitate de șanse

„La nivelul companiei se constituie o Comisie Paritară pentru Egalitate de Șanse și Nediscriminare, compusă din 4 membri ai conducerii și 4 reprezentanți ai salariaților (sau ai sindicatului). Comisia se reunește trimestrial și are atribuții de: monitorizare a indicatorilor de antidiscriminare, examinarea raportărilor anuale, formularea de recomandări privind politicile interne, evaluarea sesizărilor sistematice (nu individuale, care merg la Comisia de Investigare). Recomandările Comisiei se publică intern în 30 de zile de la formulare.,

19.12. Clauza privind raportarea publică

„Angajatorul publică anual, către reprezentanții salariaților și pe canalele interne de comunicare, un raport privind egalitatea de șanse și nediscriminarea. Raportul include: distribuția demografică a personalului (gen, vârstă, vechime), distribuția pe niveluri ierarhice, rata de promovare pe criterii, distribuția participării la formare, distribuția bonusurilor, decalajele salariale calculate pe diverse criterii, numărul de sesizări primite și modul de soluționare. Anonimizarea datelor individuale este asigurată conform GDPR. Raportul este transmis și autorităților competente (CNCD, ITM) la cererea acestora.,



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

20. MONITORIZARE ȘI INDICATORI SINDICALI

Monitorizarea sistematică este o componentă esențială a oricărei strategii sindicale credibile în domeniul antidiscriminării. Acest capitol propune un set minim de indicatori și o metodologie de aplicare.

20.1. Principii de proiectare a indicatorilor

- **Confidențialitate:** raportare doar agregată, fără posibilitatea identificării individuale (categorii cu cel puțin 5 persoane).
- **Comparabilitate:** definiții stabile în timp, pentru a permite urmărirea evoluției pe ani.
- **Auditabilitate:** surse de date documentate, metodologie scrisă, accesibilă reprezentanților salariaților.
- **Acțiune:** fiecare indicator trebuie să declanșeze o reacție atunci când depășește un prag.
- **Multidimensionalitate:** pentru a surprinde discriminarea multiplă, indicatorii trebuie defalcați pe mai multe criterii simultan.

20.2. Setul minim de indicatori sectoriali

Indicatori privind structura demografică:

- Distribuția pe gen, vârstă, vechime, dizabilitate declarată, statut contractual.
- Distribuția pe niveluri ierarhice (junior, mid, senior, lead, manager, director, executive).
- Distribuția pe roluri (engineering, QA, project management, support, vânzări).

Indicatori privind recrutarea:

- Distribuția candidaturilor pe criterii demografice.
- Rata de acceptare pe etape (CV → interviu → ofertă → angajare), pe categorii.
- Timpul mediu de la candidatură la decizie, pe categorii.
- Sursa candidaturilor (referral intern, agenții, anunțuri publice).

Indicatori privind evoluția în companie:

- Rata de promovare pe criterii demografice și pe niveluri.
- Timpul mediu între promovări.
- Atribuirea proiectelor strategice (definite obiectiv) pe categorii.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Acces la formare și certificări, defalcăt pe categorii.

Indicatori privind salarizarea:

- Pay gap neajustat (median și media), la nivel de companie și pe roluri.
- Pay gap pe criterii multiple (gen, vârstă, etnie auto-declarată, statut contractual).
- Distribuția bonusurilor și componentelor variabile pe categorii.
- Rata de cerere și obținere a creșterilor salariale, pe categorii.

Indicatori privind separarea:

- Rata de demisie pe criterii demografice.
- Rata de concediere pe criterii demografice.
- Distribuția motivelor de încetare a relației de muncă.

Indicatori privind sesizările și incidentele:

- Numărul de sesizări de discriminare/hărțuire primite, pe categorii.
- Timpul mediu de soluționare.
- Distribuția rezultatelor (admis, respins, mediat).
- Rata de represalii raportate post-sesizare.
- Numărul de adaptări rezonabile cerute și aprobate.

20.3. Frecvența și forma raportării

Recomandarea standard este:

- Raportare lunară internă, în cadrul Comisiei Paritare pentru Egalitate de Șanse, pentru indicatorii sensibili (sesizări, incidente).
- Raportare semestrială pentru indicatori principali (recrutare, salarizare).
- Raportare anuală completă, cu publicare către reprezentanții salariaților și păstrare în arhivă publică minim 5 ani.

Forma raportării: documente scrise, tabele structurate, vizualizări grafice acolo unde este relevant. Limbajul accesibil, nu exclusiv tehnic.

20.4. Pragurile de declanșare a acțiunilor

Atingerea anumitor praguri trebuie să declanșeze acțiuni:



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Decalaj salarial nejustificat > 5% pe categorii comparabile → declanșare evaluare comună conform Directivei 2023/970.
- Sub-reprezentare semnificativă (>20% diferență față de pipeline-ul candidat) într-o categorie → audit al procesului de recrutare.
- Rate de promovare cu diferențe > 30% între categorii comparabile → audit al criteriilor de promovare.
- Mai mult de 3 sesizări de discriminare nesoluționate în 90 de zile → escaladare la nivel de conducere și Comisia Paritară.

20.5. Confidențialitatea datelor

Toți indicatorii sunt raportați agregat. Categoriile cu sub 5 persoane sunt fie comasate cu categorii similare, fie raportate ca „n.a.” (not applicable, pentru protecția anonimității). Datele individuale sunt accesibile doar membrilor Comisiei Paritare și ai Comisiei de Investigare a Sesizărilor, cu obligație strictă de confidențialitate.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

21. PLAN DE ACȚIUNE PENTRU ORGANIZAȚIILE SINDICALE IT&C

Acest capitol propune un plan de acțiune practic, pe etape, pentru organizațiile sindicale care doresc să dezvolte o agendă activă de antidiscriminare în sectorul IT&C.

21.1. Faza 1 — Construirea bazei (lunile 1-6)

Activități esențiale:

- Constituirea unei structuri interne de coordonare pe tema antidiscriminării (comisie de etică, comisie de egalitate, grup de lucru).
- Formarea liderilor sindicali pe cadrul legal aplicabil (4-8 ore minim).
- Inventarierea problemelor sectoriale prin consultarea membrilor (sondaj anonim, focus-grupuri).
- Identificarea expertizei juridice externe disponibile (avocați specializați, ONG-uri, universități).
- Stabilirea unui canal confidențial de raportare a problemelor de către membri.

Rezultate așteptate: structură funcțională, lideri formați, listă de probleme prioritare, parteneriate externe consolidate.

21.2. Faza 2 — Acțiunea în companie (lunile 7-18)

Activități esențiale:

- Negocierea de clauze antidiscriminare în CCM (utilizând modelele din capitolul 19).
- Constituirea Comisiei Paritare pentru Egalitate de Șanse.
- Implementarea sistemului de monitorizare cu indicatori (capitolul 20).
- Sprijin pentru sesizările individuale (interne, la CNCD, la ITM, în instanță).
- Audit al practicilor de recrutare, evaluare, salarizare.
- Comunicare internă pe teme de antidiscriminare.

Rezultate așteptate: CCM-uri cu clauze concrete, sistem de monitorizare operațional, primele cazuri rezolvate, conștientizare crescută în rândul salariaților.

21.3. Faza 3 — Consolidarea sectorială (lunile 19-30)

Activități esențiale:



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

- Coordonarea cu alte organizații sindicale din sector pentru o agendă comună.
- Negocierea unor standarde sectoriale comune (eventual prin CCM sectorial).
- Advocacy public — campanii de informare, intervenții media, consultări publice.
- Participare la elaborarea actelor normative relevante.
- Construirea de parteneriate cu organizații europene similare.
- Dezvoltarea expertizei tehnice (audit algoritmic, analiză de date).

Rezultate așteptate: poziție sectorială consolidată, voce publică credibilă, parteneriate internaționale, expertiză tehnică recunoscută.

21.4. Faza 4 — Sustenabilitate (lunile 31+)

Activități esențiale:

- Instituționalizarea practicilor — proceduri stabile, formare periodică, raportare regulată.
- Diversificarea instrumentelor — inclusiv programe educaționale pentru viitori lucrători, parteneriate cu universități.
- Consolidarea structurilor de reprezentare pentru categorii sub-reprezentate (femei, persoane peste 45 de ani, persoane cu dizabilități, contractori).
- Influențarea politicilor publice pe termen lung.
- Învățare continuă din evoluțiile naționale și europene.

Rezultate așteptate: rolul sindicatului consolidat pe termen lung, schimbări structurale ale culturii sectoriale, capacitate de influență strategică.

21.5. Rolul SITT și al federației CulturMedia

Sindicatul IT Timișoara (SITT), prin proiectul AGILE și prin colaborarea cu Federația CulturMedia, are oportunitatea de a juca un rol pionier în sectorul IT&C românesc:

- Construirea unei agende sectoriale de antidiscriminare, validată de practica internațională.
- Demonstrarea modelului de sindicat IT modern, adaptat specificităților sectorului.
- Crearea de resurse (materiale, ghiduri, instrumente) utile altor structuri sindicale.
- Reprezentarea sectorului în consultări publice și negocieri la nivel național și european.

Centrele de Resurse Sindicale (CRS) constituite în cadrul proiectului AGILE (București — CULTURMEDIA, Timișoara — SITT) reprezintă instrumentul instituțional pentru implementarea acestui plan.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

22. BUNE PRACTICI ȘI STUDII DE CAZ

Acest capitol prezintă exemple de bune practici implementate în companii IT (atât din România, cât și din alte țări europene) care pot servi drept inspirație pentru replicare. Cazurile sunt prezentate în formă generică, fără identificarea companiilor, pentru a asigura aplicabilitatea principiilor independent de context.

22.1. Buna practică: recrutare oarbă în companii multinaționale

O practică din ce în ce mai răspândită în companii IT multinaționale este anonimizarea CV-urilor în prima etapă de selecție. Procedura:

- CV-urile sunt automatizat curățate de: nume, vârstă, fotografia, adresa, școala absolvită.
- Evaluarea inițială se face exclusiv pe baza experienței și competențelor tehnice.
- Numai în etapa de interviu se reintroduc datele de identificare, dar criteriile de evaluare rămân structurate.

Rezultate raportate: reducerea cu 20-30% a bias-ului în prima selecție, creșterea diversității în echipele formate.

22.2. Buna practică: program structurat de reintegrare după concediu

Pentru salariații reveniți din concedii lungi (parental, medical, sabatic), o companie europeană a implementat un program structurat:

- Reuniune formală de re-onboarding cu superiorul ierarhic.
- Plan personalizat de actualizare a competențelor (durata 1-3 luni).
- Acces prioritar la formările interne și externe.
- Mentor desemnat pentru perioada de tranziție.
- Evaluare formală la 6 luni, cu accent pe progres, nu pe presupusa „rămânere în urmă”.

Rezultate: rata de retenție post-revenire a crescut de la 60% la 85%; satisfacția raportată semnificativ mai mare.

22.3. Buna practică: adaptare proactivă pentru neurodivergență

O companie de software a implementat o procedură de recrutare adaptată pentru candidați neurodivergenți:

- Anunțarea explicită a posibilității adaptărilor de proces în descrierea postului.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipateze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Alternative la interviurile standard (test tehnic în loc de interviu live, conversații scrise în loc de video-call).
- Mediu de lucru cu zone liniștite, fără cerințe de prezență la evenimente sociale informale.
- Mentor specializat în comunicarea cu persoane neurodivergente.

Rezultate: companiile care au implementat astfel de programe raportează niveluri de productivitate similare sau superioare pentru lucrătorii neurodivergenți, cu rate de retenție mai mari.

22.4. Buna practică: audit algoritmic cu participare sindicală

În câteva țări europene (Olanda, Germania, țările nordice), sindicatele au negociat dreptul de a participa la auditurile sistemelor algoritmice folosite în management. Procedura:

- Acces la documentația sistemului (înainte de implementare).
- Participare la evaluarea impactului asupra drepturilor fundamentale.
- Dreptul de a solicita modificări sau de a contesta utilizarea sistemului.
- Acces la rezultatele auditurilor periodice.

Acest model este consolidat de Actul UE privind IA și ar putea fi replicat în sectorul IT&C românesc.

22.5. Buna practică: clauză anti-ageism explicită în CCM

Un sindicat sectorial dintr-o țară europeană a negociat o clauză CCM dedicată antidiscriminării pe vârstă, care include:

- Interzicerea criteriilor de vârstă (explicite sau implicite) în anunțurile de recrutare.
- Auditarea periodică a distribuției pe vârste a angajărilor și concedierilor.
- Protecție extinsă împotriva concedierii pentru lucrători cu vechime peste 15 ani.
- Programe obligatorii de recalificare pentru lucrătorii peste 45 de ani.
- Mentorship inversat: lucrătorii seniori formează tineri, lucrătorii tineri sunt parteneri pentru actualizarea seniorilor.

22.6. Buna practică: transparența salarială voluntară

Câteva companii IT au implementat voluntar transparența salarială completă, înainte de obligația europeană:



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Publicare internă a grilelor salariale pe roluri și niveluri.
- Raportare anuală a decalajelor salariale.
- Comitet de revizuire salarială cu participare paritară.
- Politică explicită că negocierea individuală nu poate produce decalaje peste un prag prestabilit.

Companiile raportează: reducerea decalajelor cu 30-50% în 2-3 ani, creșterea satisfacției salariale, atragere mai bună de talente.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

23. CONCLUZII ȘI DIRECȚII DE ACȚIUNE

Nediscriminarea în industria IT&C din România este, în prezent, o agendă cu potențial transformator semnificativ. Sectorul, în pofida narativului public al meritocrației și diversității, prezintă forme specifice de discriminare care necesită abordare sistematică. Acest document a urmărit să ofere atât cadrul conceptual și juridic, cât și instrumentele practice pentru această abordare.

23.1. Cinci constatări cheie

Pe baza analizei prezentate în acest document, cinci constatări sunt relevante pentru acțiunea sindicală:

În primul rând, sectorul IT&C nu este o excepție de la formele tradiționale de discriminare — ele se manifestă diferit, prin mecanisme mai subtile, dar nu sunt absente. Cele mai răspândite sunt ageismul (peste 45 de ani), discriminarea pe statut contractual și discriminarea algoritmică.

În al doilea rând, cadrul legal este suficient ca bază juridică, dar aplicarea este deficitară. Lacuna principală nu este în lege, ci în mecanismele de identificare, raportare și sancționare a discriminării.

În al treilea rând, transparența este instrumentul-cheie. Majoritatea formelor de discriminare se manifestă în condiții de opacitate (recutare, salarizare, decizii algoritmice). Transparența negociată prin CCM este antidotul principal.

În al patrulea rând, sindicatele sunt în poziția unică de a aborda problema sistemic. Salariații individuali sunt structural vulnerabili; sindicatul agreghează puterea și protejează individul.

În al cincilea rând, agenda antidiscriminării este și o agendă de competitivitate economică. Companiile cu practici incluzive raportează niveluri mai bune de retenție, productivitate și inovație. Argumentul moral și argumentul economic converg.

23.2. Recomandări pentru organizațiile sindicale

Recomandăm organizațiilor sindicale din sectorul IT&C următoarele direcții de acțiune:

- Adoptarea unei agende explicite și publice de antidiscriminare, cu obiective cuantificabile.
- Negocierea de clauze concrete în CCM, depășind nivelul declarativ.
- Investiția în formarea liderilor sindicali pe cadrul legal și mecanismele de acțiune.
- Construirea de structuri specifice (comisii, comitete) cu mandat clar pe antidiscriminare.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Sprijinul activ pentru sesizările individuale ale membrilor, inclusiv financiar și juridic.
- Documentarea cazurilor și construirea unei baze de cunoaștere sectorială.
- Cooperarea cu alte sindicate, federații, organizații europene similare.
- Advocacy public pentru schimbarea culturii sectoriale.

23.3. Recomandări pentru angajatori

Pentru companiile angajatoare din IT&C, recomandăm:

- Trecerea de la discursul declarativ la mecanisme operaționale concrete.
- Audit periodic al practicilor de recrutare, evaluare, salarizare.
- Constituirea de structuri interne cu mandat de antidiscriminare (cu participare reprezentativă).
- Transparența voluntară, mai degrabă decât conformitatea minimă cu obligația legală.
- Formarea managerilor, nu doar a personalului HR.
- Investirea în diversitate prin programe afirmative.
- Dialog deschis cu sindicatele și reprezentanții salariaților.

23.4. Recomandări pentru autorități

Pentru autoritățile publice cu atribuții în domeniu, recomandăm:

- Consolidarea capacității CNCD și ITM (resurse, expertiză tehnică, instrumente digitale).
- Adoptarea legislației de transpunere a Directivei 2023/970 înainte de termen.
- Armonizarea legislației privind discriminarea algoritmică, în coerență cu Actul UE privind IA.
- Sprijinirea programelor afirmative pentru categorii sub-reprezentate.
- Colectarea și publicarea de date sectoriale dezagregate.
- Promovarea dialogului social structurat la nivel sectorial.

23.5. Direcții pentru cercetare și acțiune viitoare

Anumite domenii necesită cercetare și acțiune suplimentară:

- Discriminarea algoritmică: instrumente metodologice de audit, formare specializată, jurisprudență.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Intersecționalitate: înțelegerea mai bună a experiențelor multiplicare ale discriminării.
- Lucrătorii atipici: extinderea protecției efective pentru contractori, freelanceri, platform workers.
- Neurodivergență: dezvoltarea de standarde sectoriale pentru recrutare și integrare.
- Mecanisme de raportare anonimă: tehnologii și proceduri care să reducă teama de represalii.

23.6. Mesajul de încheiere

Industria IT&C are puterea de a fi un model sectorial pentru economia românească în domeniul antidiscriminării. Capitalul uman calificat, conexiunile internaționale, instrumentele digitale, ritmul rapid de schimbare — toate sunt ingrediente care pot susține o transformare semnificativă. Condiția este existența voinței colective, exprimată instituțional prin organizațiile sindicale, prin practicile companiilor și prin angajamentul autorităților.

Acest document a urmărit să ofere instrumentele conceptuale și practice pentru această transformare. Continuarea procesului depinde de fiecare actor în parte și de capacitatea sectorului de a-și asuma rolul de lider în construirea unei piețe a muncii echitabile.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

ANEXA A. LEGISLAȚIE NAȚIONALĂ

A.1. Acte normative de bază

- Constituția României (republicată în 2003) — art. 4, 6, 16, 41.
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
- Legea nr. 53/2003 — Codul Muncii, republicată, cu modificările ulterioare.
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată.
- Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

A.2. Acte normative complementare

- Legea nr. 221/2010 pentru ratificarea Convenției ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități.
- Legea nr. 140/2022 privind unele măsuri de ocrotire pentru persoanele cu dizabilități intelectuale și psihosociale.
- Legea nr. 232/2022 privind tichetele culturale.
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social.
- HG nr. 970/2023 privind metodologia de prevenire și combatere a hărțuirii morale și a hărțuirii pe criteriul sexual la locul de muncă.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

ANEXA B. LEGISLAȚIE EUROPEANĂ

B.1. Tratatate și Cartă

- Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE) — art. 2, 3.
- Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE) — art. 19, 157.
- Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene — art. 21, 23.

B.2. Directive antidiscriminare

- Directiva 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.
- Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.
- Directiva 2006/54/CE privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă.
- Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și a îngrijitorilor.
- Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială.
- Directiva (UE) 2024/1499 privind organele de egalitate.
- Directiva (UE) 2024/2831 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă în munca pe platformă.

B.3. Regulamente

- Regulamentul (UE) 2024/1689 privind Inteligența Artificială (AI Act).
- Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția datelor (GDPR).
- Directiva (UE) 2019/882 privind cerințele de accesibilitate aplicabile produselor și serviciilor (European Accessibility Act).

B.4. Convenții internaționale

- Convenția Europeană a Drepturilor Omului — art. 14 și Protocolul 12.
- Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități.
- Convenția OIM nr. 111 privind discriminarea în domeniul ocupării și profesiei.
- Convenția OIM nr. 190 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ES04.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ES04.2/PEO_A7/ 348468

- Carta Socială Europeană revizuită — art. 20, 21.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2.Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipateze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

ANEXA C. RAPOARTE ȘI RESURSE DE REFERINȚĂ

C.1. Organizații naționale

- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) — www.cncd.ro
- Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse (ANES) — în subordinea Ministerului Muncii.
- Inspecția Muncii și Inspectoratele Teritoriale (ITM).
- Avocatul Poporului — www.avp.ro.
- Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități (ANPD).

C.2. Organizații europene

- Institutul European pentru Egalitatea de Gen (EIGE) — www.eige.europa.eu.
- Agenția pentru Drepturi Fundamentale a UE (FRA) — fra.europa.eu.
- Equinet — rețeaua europeană a organizațiilor de egalitate.
- ENAR — European Network Against Racism.

C.3. Rapoarte de referință

- Rapoartele anuale ale CNCD (publicate pe www.cncd.ro).
- Indicele European al Egalității de Gen (EIGE Gender Equality Index), publicat anual.
- Eurostat — date privind egalitatea de gen, ocuparea forței de muncă, salariile.
- Rapoartele Comisiei Europene privind aplicarea Directivelor 2000/43, 2000/78, 2006/54.
- Studii sectoriale ale OECD privind discriminarea pe piețele muncii.

C.4. Resurse practice

- Ghidurile CNCD privind diferitele forme de discriminare.
- Modele de CCM cu clauze antidiscriminare (rețele sindicale europene).
- Manuale OIM privind eliminarea discriminării în relațiile de muncă.
- Resurse online de formare (platforme universitare, organizații specializate).



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

Document elaborat în cadrul proiectului AGILE — Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT, Cod SMIS 348468, finanțat prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027.

Iunie 2026