



FONDUL SOCIAL EUROPEAN PLUS (FSE+)

Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027

Prioritate: P9.Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității

Obiectiv specific: ESO4.7_Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în specială oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale Titlu Apel: Competențe digitale pentru piața muncii - Regiuni mai puțin dezvoltate Titlu proiect: ProFormDigital Cod Apel: PEO/375/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A34 Cod proiect: 336828

Egalitatea de șanse – baza unei societăți echitabile

Egalitatea de șanse nu înseamnă că toți suntem la fel. Înseamnă că toți merităm aceleași oportunități de a ne dezvolta, de a învăța, de a munci și de a reuși – indiferent de gen, vârstă, etnie, religie, dizabilitate sau orice altă caracteristică personală. Acolo unde egalitatea de șanse funcționează, diferența o fac competențele, efortul și meritul – nu noroc de naștere, stereotipuri sau bariere artificiale.

Prezentul material este elaborat în cadrul proiectului ProFormDigital (cod 336828), cofinanțat din Fondul Social European Plus prin Programul Educație și Ocupare 2021–2027, și contribuie la promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, a nediscriminării și a prevenirii oricăror forme de discriminare în regiunea Sud-Vest Oltenia.

Ce înseamnă egalitatea de șanse?

Egalitatea de șanse este principiul conform căruia fiecare persoană are dreptul să beneficieze de aceleași condiții de acces la educație, formare profesională, angajare, promovare și participare socială, fără a fi dezavantajată pe baza unor criterii care nu țin de competența sau meritul său.

Este important să distingem între două concepte complementare:

- **Egalitatea formală** – aceleași reguli pentru toți. Exemplu: „toți angajații pot aplica la programul de formare”. Este necesară, dar nu suficientă.
- **Egalitatea reală (substanțială)** – presupune recunoașterea că punctele de plecare sunt diferite și că uneori sunt necesare măsuri specifice pentru ca egalitatea să devină efectivă. Exemplu: adaptarea materialelor de formare pentru persoanele cu dizabilități vizuale.



Egalitatea de șanse nu este un joc cu sumă zero: când eliminăm o barieră pentru un grup, nu luăm nimic de la altul – creștem potențialul întregii societăți.

Egalitatea de gen – o dimensiune esențială

Egalitatea de gen rămâne una dintre cele mai vizibile și mai dezbatute componente ale egalității de șanse. Deși cadrul legislativ european și național este solid, diferențele persistă în practică:

- **Pe piața muncii:** femeile sunt subreprezentate în poziții de conducere și în domeniile tehnice (inclusiv în IT și competențe digitale avansate), iar diferența de salarizare între femei și bărbați există încă în majoritatea statelor UE.
- **În formarea profesională:** stereotipurile de gen influențează alegerile de carieră – fetele sunt descurajate din domeniile STEM, băieții din cele asociate cu „grija” și empatia.
- **În viața personală:** sarcina dublă (profesională și domestică) cade în mod disproporționat pe umerii femeilor, limitându-le disponibilitatea pentru formare continuă și avansare.

Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații sunt identici. Înseamnă că drepturile, responsabilitățile și oportunitățile nu depind de faptul că te-ai născut femeie sau bărbat.

Egalitatea de șanse la locul de muncă

Locul de muncă este spațiul în care egalitatea de șanse se verifică practic, în fiecare zi. Cum arată un mediu profesional echitabil?

În recrutare și selecție

- **Criterii obiective:** selecția se bazează pe competențe, calificări și merit, nu pe gen, vârstă, etnie sau alte criterii irelevante.
- **Anunțuri inclusive:** formularea anunțurilor de angajare nu descurajează implicit anumite categorii de candidați.
- **Procese transparente:** fiecare candidat știe pe ce criterii este evaluat și are acces egal la informații.

În dezvoltarea profesională

- **Acces egal la formare:** toate categoriile de angajați au aceleași șanse de a participa la programele de formare profesională continuă.
- **Promovare pe merit:** avansarea se face pe baza performanței, nu pe baza relațiilor, antiguității sau presupunerilor stereotipizate.



- **Mentoring echitabil:** programele de îndrumare și sprijin nu favorizează implicit anumite grupuri.

În cultura organizațională

- **Toleranță zero:** față de hărțuire, discriminare și comentarii bazate pe stereotipuri.
- **Echilibrul viață profesională – viață personală:** flexibilitate în programul de lucru, concedii parentale fără stigmat, sprijin pentru îngrijitorii informal.
- **Mecanisme de raportare:** canale confidențiale prin care angajații pot semnaliza situații de discriminare sau inechitate.

Ce poți face tu?

- **Evaluează pe merit:** când iei o decizie despre un coleg – recrutare, evaluare, promovare – întreabă-te dacă te bazezi pe fapte sau pe presupuneri legate de gen, vârstă sau alt criteriu.
- **Vorbește deschis:** dacă observi o situație inechitabilă, semnalează-o. Tăcerea în fața inegalității o normalizează.
- **Susține accesul egal:** dacă un coleg are nevoie de adaptări pentru a participa la o activitate, susține-l. Egalitatea de șanse înseamnă și eliminarea barierelor practice.
- **Provocă stereotipurile:** nu accepta ideea că „așa a fost întotdeauna”. Stereotipurile de gen, de vârstă sau de etnie sunt obstacole în calea egalității – combate-le prin fapte și prin exemplu.
- **Fii un model:** egalitatea de șanse se construiește prin comportament, nu prin declarații. Tratează fiecare persoană cu aceeași deschidere și același respect.

Egalitatea de șanse nu este un ideal abstract – este o condiție concretă pentru ca o societate să funcționeze echitabil. Când fiecare persoană are șansa reală de a-și demonstra valoarea, câștigăm cu toții: angajați, organizații, comunități. Nu există talent care să merite irosit și nu există barieră care să merite menținută. Egalitatea de șanse este, în cele din urmă, cea mai simplă formă de dreptate: să îi dai fiecăruia posibilitatea să înceapă.