



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

Discriminarea începe rareori cu un conflict. De cele mai multe ori începe cu tăcerea.

Când vorbim despre discriminare la locul de muncă, ne gândim, de cele mai multe ori, la cazuri evidente: un refuz de angajare, o promovare blocată sau un tratament diferit aplicat unor persoane aflate în situații similare. Realitatea din organizații este însă mult mai complexă. Cele mai multe conflicte nu izbucnesc dintr-o singură decizie, ci se construiesc în timp, pe fondul unei comunicări deficitare, al lipsei de transparență și al unor proceduri insuficient înțelese.

Aceasta este una dintre cele mai importante concluzii desprinse în urma primei sesiuni de informare organizate în cadrul Activității SA 3.2 a proiectului **AGILE – Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT** (cod SMIS 348468), implementat de **Federația Națională a Sindicatelor din Cultură și Presă CULTURMEDIA**, în parteneriat cu **Sindicatul IT Timișoara (SITT)**.

Organizată la Mamaia, sub forma laboratorului participativ „**Nediscriminarea și prevenirea oricărei forme de discriminare**”, sesiunea nu și-a propus doar prezentarea legislației naționale și europene în domeniu. Obiectivul principal a fost dezvoltarea competențelor participanților pentru identificarea timpurie a situațiilor de risc, utilizarea dialogului social ca mecanism de prevenire a conflictelor și promovarea unor soluții bazate pe colaborare și responsabilitate.

Când aceeași situație este privită din patru perspective diferite

Una dintre cele mai apreciate componente ale sesiunii a fost laboratorul practic.

Participanții nu au primit răspunsuri gata formulate, ci au fost provocați să analizeze situații inspirate din realitatea profesională și să construiască împreună soluții.

Au fost dezvoltate trei scenarii, adaptate domeniilor în care activează organizațiile partenere din proiect.

În sectorul **presei**, participanții au analizat un caz în care repartizarea oportunităților profesionale și accesul la proiecte editoriale au generat percepții diferite privind tratamentul echitabil al angajaților.

În domeniul **culturii**, discuțiile au vizat criteriile utilizate pentru desemnarea personalului implicat în proiecte și activități de reprezentare, precum și impactul lipsei unor reguli suficient de transparente asupra climatului organizațional.

În sectorul **IT**, scenariul a urmărit provocările generate de evaluarea performanței într-un mediu în care schimbarea tehnologică este permanentă, iar comunicarea dintre management și angajați devine esențială.



Fiecare caz a fost analizat din perspectiva a patru actori implicați în dialogul social: reprezentanții salariaților, angajatorul, specialiștii în resurse umane și responsabilii cu comunicarea.

Exercițiul a demonstrat că aceeași situație poate genera interpretări diferite atunci când informația circulă incomplet sau când lipsesc mecanisme clare de consultare.

Cinci concluzii care au rezultat din dezbateri

Discuțiile dintre participanți au condus la câteva concluzii comune, aplicabile indiferent de domeniul de activitate.

1. Transparența reduce conflictele.

Atunci când criteriile privind promovarea, evaluarea performanței sau repartizarea responsabilităților sunt comunicate clar și sunt cunoscute de toți angajații, percepțiile privind discriminarea se diminuează considerabil.

2. Comunicarea nu rezolvă doar conflictele, ci le poate preveni.

Participanții au remarcat că multe dintre situațiile analizate puteau fi evitate prin explicații oferite la timp, consultări reale și un dialog constant între management și reprezentanții salariaților.

3. Dialogul social trebuie construit înainte de apariția conflictului.

Negocierea nu începe în momentul apariției unui litigiu. Ea începe prin crearea unor mecanisme permanente de consultare și implicare a tuturor actorilor relevanți.

4. Egalitatea de șanse înseamnă proceduri corecte, nu tratament identic.

Participanții au subliniat că echitatea presupune criterii obiective, aplicate transparent și adaptate contextului fiecărei organizații.

5. Prevenirea discriminării este responsabilitatea întregii organizații.

Nu doar departamentele de resurse umane sau liderii sindicali au un rol în acest proces. Managerii, coordonatorii de echipe, specialiștii în comunicare și fiecare angajat contribuie la construirea unui climat bazat pe respect și încredere.

De ce sunt importante aceste concluzii?

Proiectul AGILE urmărește dezvoltarea capacității partenerilor sociali de a anticipa transformările pieței muncii și de a răspunde acestora prin instrumente moderne de dialog social.

În acest context, sesiunile de informare nu reprezintă doar activități de formare, ci spații de reflecție și schimb de experiență, în care participanții pot transforma situații dificile în oportunități de învățare și dezvoltare organizațională.

Concluziile formulate la Mamaia confirmă faptul că prevenirea discriminării începe cu informarea corectă, continuă cu dialogul și se consolidează prin reguli clare, transparență și participare.



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Aceste principii stau și la baza activității **Centrelor de Resurse pentru Sindicate**, dezvoltate în cadrul proiectului AGILE, care oferă organizațiilor sindicale acces la informații, instrumente de lucru, consultanță și bune practici pentru consolidarea dialogului social și adaptarea la schimbările pieței muncii.

În perioada următoare, proiectul va continua organizarea sesiunilor de informare, laboratoarelor tematice și activităților de educare și conștientizare, contribuind la dezvoltarea unor organizații mai pregătite să gestioneze provocările actuale ale relațiilor de muncă.

Despre proiect

Proiectul „AGILE – Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT” (cod SMIS 348468) este implementat de **Federația Națională a Sindicatelor din Cultură și Presă CULTURMEDIA**, în parteneriat cu **Sindicatul IT Timișoara (SITT)**.

Proiectul este cofinanțat de **Uniunea Europeană**, prin **Fondul Social European Plus (FSE+)**, în cadrul **Programului Educație și Ocupare 2021–2027**, Prioritatea **P01 – Modernizarea instituțiilor pieței muncii**, Obiectiv specific **ESO4.2**, și contribuie la dezvoltarea dialogului social, consolidarea capacității partenerilor sociali și anticiparea tendințelor pieței muncii în sectoarele cultură, presă și IT.

Nicoleta BALACI

Expert Informare – Educație - Comunicare