



Avizat Manager proiect
Popa Constantin

Verificat Coordonator P2
Berti Stefan

Egalitate de sanse si nediscriminarea-

B.S.

- prezentare in cadrul proiectului –

**Consiliere profesionala si formare profesionala continua
in regiunile mai putin dezvoltate"**

Cod proiect: 136258

Intocmit:

Expert Grup Tinta 1

Rosu Adrian Ciprian

Expert Grup Tinta 2

Bolgea-Vilceanu Roxana-Maria

[Handwritten signature]



CUPRINS

I. INTRODUCERE.....	3
II. CE ESTE DISCRIMINAREA	5
III. EGALITATEA DE SANSE SI EGALITATEA DE GEN.....	7
IV. STEREOTIPURI SI PREJUDECATI	10
V. DISCRIMINAREA DE GEN IN ROMANIA.....	11



I. INTRODUCERE

Acest material este elaborat în cadrul proiectului **Consiliere profesională și formare profesională continuă în regiunile mai puțin dezvoltate** cod proiect 136258.

Obiectivul General al proiectului este creșterea participării la programele de formare profesională continuă, în special pentru acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate prin furnizarea de servicii de consiliere profesională și tutorat și prin derularea programului de formare profesională continuă Competente Antreprenoriale pentru 660 de angajați din toate regiunile mai puțin dezvoltate.

Competitivitatea pe piața muncii este direct determinată de nivelul de educație și calitatea pregătirii educaționale a resursei umane.

Obiectivul general al proiectului va genera pe termen mediu și lung efecte pozitive în ceea ce privește dezvoltarea capitalului uman și creșterea adaptabilității angajaților pe piața muncii prin asigurarea concordanței dintre formarea profesională și cerințele locului de muncă și generarea de noi oportunități pentru angajați de a se integra cu succes pe o piață a muncii modernă. Contribuția proiectului la atingerea Obiectivului Specific de program 6.12 "Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale" este justificată prin prisma activităților derulate prin proiect, care au ca scop creșterea participării la programele de formare continuă pentru un grup țintă de 660 angajați: - activități de consiliere profesională și tutorat în vederea încurajării participării la programele de FPC (prin evaluarea personalității, dezvoltarea abilităților și încrederii în sine); - activități de formare profesională în cadrul cărora 660 de angajați vor dobândi competente profesionale care le vor



permite acestora sa desfasoare activitati specifice la locul de munca; durata cursurilor de formare profesionala va fi de 40 ore, asigurand desfasurarea cursurilor propuse in cadrul perioadei de implementare; - activitati de organizare a 8 campanii de informare si constientizare privind importanta participarii la programe de FPC; - oferirea unui sprijin educational individualizat prin facilitarea accesului la o platforma de e-learning prin oferirea de abonamente. Prezentul proiect, prin interventiile si activitatile propuse, contribuie la atingerea Obiectivului tematic 10. "Investitiile în educație, formare și formare profesională pentru competențe și învățare pe tot parcursul vieții" prin cresterea participarii la FPC in special prin activitatea de consiliere profesionala si tutorat, care va avea in vedere sprijinirea angajatilor in scopul avansarii in cariera, formarea profesionala jucand un rol cheie in acest proces, precum si prin organizarea propriu-zisa a programului de FPC Competente Antreprenoriale

Conform Indexului Egalității de Gen, România se află pe locul 25 în Uniunea Europeană din punct de vedere al egalității de gen, clasament determinat de analiza a 6 domenii: piața muncii, statut economic, educație și formare, timp liber și muncile casnice, reprezentare politică, socială și economică, sănătate.

Acest material se adresează femeilor și a fost conceput astfel încât să le ajute pe acestea să afle mai multe despre diferitele forme de discriminare cu care pot confrunta în accesul pe piața muncii și la locul de muncă.



II. CE ESTE DISCRIMINAREA

DISCRIMINARE – Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, dizabilitate, 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, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice (OG 137/2000).

Discriminarea poate fi și orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate, față de alte persoane sau comunități.

Discriminare directă– situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe un anumit criteriu, decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă.

Discriminare indirectă– situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele care aparțin anumitor grupuri minoritare în funcție de gen, etnie, orientare sexuală, statut social etc, în raport cu persoanele majoritare.

Discriminare de gen – Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de gen 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, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Discriminare pe baza criteriului sex sau discriminarea de gen la locul de muncă se referă la situațiile în care persoanele sunt tratate diferit pentru că sunt femei sau bărbați. Termenii “sex” și “gen” sunt folosiți intersarjabil în multe situații, însă sensul celor două cuvinte este diferit. În timp ce “sex” se referă la diferențele biologice dintre femei și bărbați, termenul “gen” indică diferențele sociale între femei și bărbați și rolurile pe care le asociem femeilor și bărbaților.

Discriminare multiplă – Orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare (Legea 202/2002).

Conceptul de discriminare multiplă a fost introdus în literatura de specialitate de Kimberlé Crenshaw (1989) pentru a atrage atenția asupra experiențelor femeilor afro-americane și a faptului că pot exista situații specifice de discriminare în funcție de apartenența persoanelor la diferite categorii vulnerabile. Ioana Borza și Laura Grünberg (2008) analizează faptul că discriminarea multiplă din legislația românească este tratată ca o însumare a discriminărilor pe mai multe criterii și este tratată ca o povară suplimentară – “orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale” (Ordonanța nr. 77/2003)

Discriminarea intersecțională/ intersectorială se referă la situația în care criteriile pe baza cărora are loc discriminarea interacționează în același timp astfel încât nu pot fi separate (Comisia Europeană, 2007, p.17).



Acțiune afirmativă/pozitivă – adoptarea unor măsuri pentru a asigura egalitatea de șanse, prin avantajarea unor persoane care fac parte din grupuri minoritare, nedreptățite istoric în funcție de gen, etnie, dizabilitate, orientare sexuală, statut social etc, în scopul corectării inegalităților create din cauza acestor nedreptăți. „Acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare” (Legea 202/2002)

Victimizarea se referă la orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau o acțiune în instanță sau la instituțiile competente împotriva unei fapte de discriminare.

Dispoziția de a discrimina se referă la situațiile în care o persoană aflată în funcție de decizie stabilește regulamente interne discriminatorii sau își exercită autoritatea pentru a determina o altă persoană să discrimineze.

III. EGALITATEA DE ȘANSE SI EGALITATEA DE GEN

EGALITATEA DE ȘANSE presupune, într-un sens mai simplu, o competiție corectă pentru accesul la o anumită poziție în societate, la care sunt liberi să participe toți cetățenii, iar expertiza, abilitățile și competențele fiecărei persoane sunt cele care contează, nu genul, etnia, clasa, orientarea sexuală sau orice alt criteriu.

Această definiție nu ia însă în considerare inegalitățile dintre oameni, faptul că șansele oamenilor nu sunt egale din naștere și că anumite grupuri minoritare au fost sistematic defavorizate de-a lungul istoriei, ceea ce a condus la inegalități economice și sociale în funcție de gen, etnie, statut social, orientare sexuală, dizabilitate etc.



Inegalități istorice: Timp de 500 de ani, până în 1856, romii au fost robi în țările române, iar domnitorii, mănăstirile și boierii aveau drept de proprietate asupra lor, puteai fi vânduți ca orice alt bun și îndurau pedepse fizice extreme și tratamente degradante. Nu se puteau căsători fără acordul stăpânului și nu puteau deține proprietăți. Suplimentar acestor condiții, unele dintre femeile rome erau agresate sexual de stăpâni (Pons, 1995). Decalajelor istorice generate de perioada robiei li se adaugă deportările în Transnistria din perioada celui de-al doilea război mondial, precum și politicile asimilaționiste din perioada comunistă. În lipsa unor politici structurale care să contrabalanseze aceste nedreptăți, inegalitățile socio-economice se adâncesc și se reproduc.

Inegalități istorice: La începutul secolului al XIX-lea, femeile erau considerate inferioare bărbaților, iar aceștia aveau dreptul, prin lege, să își pedepsească fizic soțiile. Femeile nu aveau dreptul să încheie acte publice, nu puteau dispune de dotă sau de veniturile realizate în timpul căsătoriei, nu puteau să ceară paternitatea (Mihăilescu 2002). Dreptul la vot pentru alegerile locale a fost obținut în 1929, iar cel pentru alegerile generale abia în 1939, însă primul an în care femeile au putut să voteze liber a fost abia în 1990 (Miroiu, 2004). Până în anul 2000 violul marital nu era incriminat de Codul Penal, iar în 2003 a fost introdusă prima lege specifică privind prevenirea și combaterea violenței în familie.

Egalitatea de șanse presupune luarea în considerare a diferențelor existente între oameni, cât și a obstacolelor create istoric pentru anumite grupuri sociale, ca urmare a diferitelor forme de manifestare a urii (sexism, rasism, homofobie, antisemitism etc). Aceste grupuri minoritare au fost plasate în poziții dezavantajate față de majoritatea persoanelor sau față de acele grupuri care dețineau puterea (de exemplu, femeile au obținut drepturi politice cu un decalaj istoric semnificativ față de bărbați).



EGALITATE DE GEN reprezintă un deziderat pentru ca nevoile și interesele diferite ale femeilor și bărbaților să fie valorizate și promovate în mod egal. Cercetările în domeniul egalității de gen indică existența unor dezavantaje trăite de femei comparativ cu bărbații în ceea ce privește accesul pe piața muncii, remunerația, pozițiile de decizie, etc. Conform Indexului Egalității de Gen, România se află pe penultimul loc în Uniunea Europeană din punct de vedere al egalității de gen, clasament determinat de analiza a 6 domenii: piața muncii, statut economic, educație și formare, timp liber și muncile casnice, reprezentare politică, socială și economică, sănătate.

Genul reprezintă un construct social, prin care femeile și bărbații sunt învățați să se comporte diferit, rolurile pe care le dețin și interesele lor nefiind aceleași. Dacă ne naștem femei, vor exista anumite așteptări din partea celor din jur, de a ne încadra într-un anumit model cultural și social, ceea ce determină rolurile de gen tradiționale.

De la naștere există diferențe legate de culorile hainelor cu care sunt îmbrăcați copiii, roz fiind o culoare preferată pentru hainele fetelor, iar albastru pentru băieți. Jucăriile cumpărate copiilor sunt și acestea împărțite: jucării care se adresează fetelor și care le încurajează pentru viitoarele activități de îngrijire (bebeluși de jucărie, bucătării, aspirator, mașină de spălat de jucărie, păpuși) și jucăriile pentru băieți care îi încurajează către spațiul public, acțiune și competiție (mașini, construcții, pistoale, mingii, jocuri de strategie). Fetele sunt educate din familie să fie harnice, sensibile, atente cu cei din jur, pe când în cazul băieților accentul se pune pe competiție, acțiune, agresivitate.

Toate acestea reproduc și legitimează o anumită împărțire a prezenței băieților în spațiul public și al fetelor în cel privat, dar și o distribuire inegală a responsabilităților în spațiul privat. Astfel se conturează rolurile de gen, conform cărora femeile sunt responsabile de activitățile de îngrijire a



casei, a copiilor și a altor dependenți, iar bărbații de asigurarea venitului familiei. Așteptările culturale sunt întărite de sistemul de învățământ care promovează, prin exemplele ilustrate în manuale, rolurile de gen.

IV. STEREOTIPURI SI PREJUDECATI

Stereotipurile se referă la credințele generalizatoare despre un anumit grup identitar și pot fi pozitive sau negative. Stereotipuri de gen se referă la credințele generalizate despre femei sau bărbați ca și grup social.

Prejudecățile sunt atitudinile generalizatoare față un grup social și reprezintă un rezultat al stereotipurilor. Prejudecăți de gen - Atitudini generalizate față de femei sau bărbați ca și grup social și reprezintă un rezultat al stereotipurilor de gen.

Stereotipurile și prejudecățile pe care le avem față de persoanele aparținând diferitelor grupuri identitare (femei, romi, persoane LGBTQI, persoane cu dizabilități etc) pot crea un mediu ostil de lucru și pot conduce, în cele din urmă, la discriminare și marginalizare.

În România ,74% nu ar vota o persoană de etnie romă pentru funcția de primar, 73% nu ar vota o persoană de etnie maghiară, 42% nu ar vota o femeie (CNCD, 2013). În 2012, 43% dintre persoanele intervievate aveau o părere proastă și foarte proastă despre romi (CNCD, 2012).

Aceste date ne indică tendința majorității respondenților de a adopta o atitudine negativă față de de femei sau față de minorități. În această situație este puțin probail ca o persoană de etnie romă care candidează pentru o funcție publică să fie aleasă, ceea ce se va transpune într-o reprezentare



scăzută a persoanelor române în funcții publice. Cu atât mai mult șansele sale scad dacă acea persoană este o femeie română.

Dezvoltarea unui mediu de lucru în care fiecare persoană se simte valorizată și încurajată oferă beneficii diverse precum creșterea satisfacției angajaților și a productivității, reducerea fluctuațiilor de personal, îmbogățirea diversității experiențelor și abilităților. Consolidarea egalității de șanse la nivelul organizației/instituției se poate realiza prin încurajarea și dezvoltarea unei culturi organizaționale care să prețuiască diversitatea și incluziunea.

Egalitatea de șanse și egalitate de gen în ceea ce privește participarea la decizie sunt esențiale pentru a asigura o cultură organizațională care să promoveze interesele diverse ale membrilor săi și să reflecte perspective variate la nivelul politicilor și programelor implementate. De exemplu, organizațiile în care există un echilibru de gen în conducere performează mai bine decât cele în care femeile sunt subreprezentate, iar femeile aflate în funcții de conducere nu își asumă ușor riscuri comparativ cu colegii lor, oferind stabilitate pe termen lung.

Egalitatea de șanse și egalitatea de gen sunt principiile fundamentale pentru dezvoltarea unei societăți echitabile, care prețuiește diversitatea și incluziunea și care promovează relațiile partenoriale și respectul între indivizi.

V. DISCRIMINAREA DE GEN ÎN ROMANIA

Discriminarea salarială de gen există în societatea românească de multă vreme, însă conștientizarea acesteia a fost realizată recent. Mai precis, a avut loc în ultima perioadă de timp, întrucât societatea patriarhală nu permitea accesul la informații femeilor; așadar, chiar dacă în perioada comunistă femeile au intrat masiv pe piața muncii, acest lucru nu a însemnat că au fost



tratate ca fiind egale bărbaților. Femeile și bărbații sunt considerați a fi diferiți din multe puncte de vedere, însă cel mai important este că această distincție este pregnantă în câmpul muncii. Spre exemplu, două persoane de sexe diferite care au aceeași pregătire profesională și aceeași funcție (în cel mai bun caz) și care își desfășoară activitatea în același loc, dar care sunt remunerate diferit. Această remunerație este gândită în primul rând diferit, întrucât legislația (deși pare că tratează indivizii în mod egal) avantajează bărbații prin diversele sporuri sau beneficii acordate tocmai pentru că sunt considerați „capi de familie“.

Totodată, acesta este și motivul pentru care sunt avansați în funcții importante. Așadar, legislația sfidează situațiile în care există familii monoparentale și în care părintele este, de cele mai multe ori femeie, determinând astfel aceste segregări pe sexe care devin din ce în ce mai pregnante. Întrucât politicile publice nu sunt sensibile la gen, această situație se perpetuează din generație în generație, făcând astfel aproape imposibilă o schimbare la nivel societal.

Aristotel a minimizat femeile și sclavele la nivelul unui domeniu de „dreptate gospodărească“ în care indivizii ce participă nu sunt considerați egali cu bărbații liberi care participă în dreptatea politică, funcția lor de bază fiind aceea de a fi la dispoziția celor ce sunt pe deplin umani. Femeile sunt considerate incapabile să dezvolte un sens al dreptății, datorită punctelor slabe ce le determină existența.

Primul val al feminismului a avut un caracter individualist și reformist, dar consecințele sale în condiția juridico-politică a femeilor au fost revoluționare, comparativ cu situația anterioară.

În România, cel de-al doilea val nu a putut să se dezvolte concomitent cu mișcarea apuseană. El trebuie recuperat în perioada postcomunistă, având în vedere tendințele spre instaurarea formelor moderne ale patriarhatului (tendința spre creșterea dependenței economice și de status a femeilor, asociată cu revigorarea culturală a patriarhatului tradițional).



Dacă primele două valuri feministe atrăgeau atenția asupra diferențelor de gen între bărbați și femei, subliniind faptul că femeile se află mereu, atât în spațiul public cât și în cel privat, cu o treaptă mai jos față de bărbați, fiind constant dominate de către acestea, valul al III-lea atrage pentru prima oară atenția asupra diferențelor dintre femeile aflate în diferite contexte sociale și politice, insistând asupra relevanței pluralității experiențelor feminine. De fapt, abia acest ultim val pune accentul pe adevărata putere a femeilor, eliminând abordarea conservatoare și victimistă a celorlalte două valuri. Postfeminismul a dorit să introducă ideea că tot ceea ce există, ceea ce se produce poate fi universal acceptat, restricțiile și canoanele de orice tip fiind anulate. Diversitatea și flexibilitatea este ceea ce caracterizează gândirea postfeministă, în opoziție cu constrângerile feministe ale anilor '60, cea mai greșită strategie de atac, contribuind la scăderea șanselor de autoafirmare.

Scriitoarea de origine australiană, Germaine Greer argumentează că postfeminismul este o creație a corporațiilor multinaționale care tratează femeile ca pe propriul lor teritoriu. Trebuie menționat că toate aceste industrii nu s-ar fi transformat în imperii dacă nu ar fi avut un susținător de bază în promovarea produselor, ideilor și politicilor acestora: mass-media, care a încurajat de la bun început (atât în interes propriu, cât și pentru că asta se cere din ce în ce mai mult) tratarea femeilor ca obiecte sexuale, încurajând, astfel, indirect disprețul și violența față de femei.

Sexul este asociat distincției biologice, pe când genul este asociat diferenței social-culturale. Genul este văzut ca o ierarhie. Astfel, bărbații reprezintă categoria dominantă, pe când femeile reprezintă categoria subordonată. Această inferioritate a femeilor nu este naturală, fiind concepută de gândirea patriarhală pentru a scoate în evidență autoritatea masculină.

Gradul de conștientizare al acestui fenomen face distincția dintre țări, ca și modul în care se manifestă voința politică de corectare a deficiențelor existente prin diverse politici.



În România, situația a fost diferită de cea a politicilor publice din țările occidentale, în sensul că dreptul și obligația de a munci erau realizate și de bărbați, dar și de femei, însă, pe lângă acestea, femeile beneficiau de “dubla zi de muncă” în care, după terminarea serviciului, lucrau în gospodărie, aceste sarcini casnice fiind acceptate tacit de către toți membrii familiei.

În perioada imediat următoare lui 1989, indivizii nu au mai avut obligația și dreptul de a munci, iar femeile au fost favorizate în fenomenul trecerii în somaj. De vreme ce statul asistențial a dispărut, femeile și-au pierdut și statutul de agenți ai dezvoltării sociale.

Multe dintre cercetările realizate au arătat că au existat un număr mai mare de depresii în cazul femeilor gospodine față de femeile care au un loc de muncă plătit sau cazuri de mortalitate masculine mai ridicată, față de cea feminină legată de presiunea socială asupra rolurilor publice masculine. Se poate spune că deși sunt discriminate din punct de vedere al câștigurilor, discriminarea nu are ca fundament genul, ci este vorba despre efectul procesului de tranziție în economie.

Sistemul negocierilor salariale a permis apariția unor discriminări de tip sexist sau a stereotipurilor paternaliste. Locurile de muncă accesibile femeilor care reintră pe piața muncii după perioadă maternității implică un nivel scăzut de pregătire, rezultând așadar venituri scăzute, în acest caz fiind indiferent gradul de instruire al persoanei care dorește să accedă la postul respectiv.

Diferența salarială între bărbați și femei poate fi explicată prin ceea ce se numește segregare ocupațională. Segregarea pe orizontală se referă la tendința de a angaja femeile și bărbații în ocupații diferite. De aici reies domenii feminizate în care remunerațiile sunt mai reduse. Segregarea pe verticală se referă la tendința de a angaja femeile și bărbații pentru poziții diferite în cadrul aceleiași profesii sau domeniu profesional.



În România anilor '2000, veniturile femeilor erau cu 20% mai scăzute decât cele ale bărbaților, iar în cazul femeilor tinere salariile acestora erau aproximativ jumătate din salariile bărbaților. Nu același lucru se poate spune despre aceeași perioadă despre SUA și Europa de Vest, unde salariilor femeilor tinere au înregistrat o mare creștere comparativ cu cele ale bărbaților. Micii întreprinzători din România preferă să angajeze bărbați, asta pentru că anticipează că femeile vor părăsi la un moment dat câmpul muncii pentru o perioadă nedeterminată și vor implica costuri crescute datorită posibilității unei sarcini sau căsătorii, sau datorită muncii pe care ar trebui să o depună și acasă, scăzând astfel randamentul la locul de muncă.

Astfel, atât politicile de conciliere, cât și diverse programe de orientare, formare, calificare și recalificare profesională special construite pentru femei pot ajuta la reducerea segregării ocupaționale.

În România, 63% din populație este de părere că treburile casnice sunt responsabilitatea femeilor, iar 70% consideră că bărbatul trebuie să întrețină familia din punct de vedere material. Femeile reprezintă în România 51% din populația totală, însă prezența lor în diferite domenii este dezechilibrată, în raport cu greutatea domeniilor în cauză.

Pe grupe de vârstă, rata de activitate a bărbaților este mai mare decât cea a femeilor, o diferență semnificativă înregistrându-se în intervalul de vârstă 35-49 de ani.

Numărul femeilor antreprenoare din România este de două ori mai mic decât cel al bărbaților cu această poziție.

Aparent, egalitatea de șanse între femei și bărbați există, dar în spatele acestei egalități formale se desfășoară o aprigă luptă între sexe. Dacă la nivel atitudinal inegalitatea nu este foarte vizibilă, la nivel perceptiv inegalitatea dintre sexe este resimțită din plin. Așadar, este nevoie de politici publice „sensibile la gen“ care încurajează creșterea calității participării femeilor pe piața muncii,



prin acordarea unor concedii atractive de maternitate, paternitate și paternale, facilități de îngrijire a persoanelor dependente din familie, dar și a politicilor de perfecționare profesională.

România se situează pe locul 25 în UE în ceea ce privește indicele egalității de gen, cu 54.5 din 100 de puncte. Scorul este cu 12.9 puncte mai mic decât media UE. Între 2005 și 2017, România a înregistrat o creștere cu 4.6 puncte (+ 2.1 puncte față de 2015) și a înregistrat progrese în direcția egalității de gen într-un ritm mai lent decât în alte state membre.

UE continuă să progreseze în ritm lent în domeniul egalității de gen. Cel mai recent indice al egalității de gen al Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) arată că scorul UE pentru egalitatea de gen a crescut cu doar un punct, până la 67,4 puncte, de la ediția din 2017. Suedia continuă să se afle în topul tabloului de bord al UE, cu 83,6 puncte, urmată de Danemarca cu 77,5 puncte. Grecia și Ungaria au cel mai mult teren de recuperat, ambele având sub 52 de puncte. Țara care a făcut cele mai mari progrese este Portugalia, cu o creștere de 3,9 puncte, urmată îndeaproape de Estonia, cu 3,1 puncte.

Domeniul cu cel mai mic punctaj o reprezintă puterea, care se referă la egalitatea în procesul de luare a deciziilor. Cu toate acestea, este domeniul în care se înregistrează cele mai mari progrese. Acest lucru a fost determinat în principal de creșterea numărului de femei în consiliile de administrație ale companiilor, chiar dacă numai în câteva state membre. Franța este singura care deține cel puțin 40 % din fiecare gen în consiliile de administrație ale societăților cotate la bursă.

Indicele din 2019 pune un accent special pe echilibrul dintre viața profesională și cea privată și legătura acestuia cu egalitatea de gen. Concediul pentru creșterea copilului este una dintre măsurile politice importante de sprijinire a părinților care caută un echilibru între sarcinile de îngrijire și viața profesională, care însă nu este disponibil pentru toți. În UE, 28 % dintre femei și 20 % dintre bărbați nu pot beneficia de concediul pentru creșterea copilului.



Accesul la servicii de îngrijire a copiilor accesibile și de bună calitate este important pentru echilibrul dintre viața profesională și cea privată, dar nu numai copiii au nevoie de astfel de servicii. Ratele de îmbătrânire și de handicap sunt în creștere în UE, ceea ce determină o cerere tot mai mare de servicii de îngrijire pe termen lung pentru persoanele în vârstă și pentru persoanele cu handicap. Femeile aflate în preajma vârstei de pensionare se ocupă de cea mai mare parte a serviciilor informale de îngrijire pe termen lung în UE. Diferența este remarcabilă pentru grupa de vârstă 50-64 de ani: 21 % dintre femei și 11 % dintre bărbați îngrijesc persoane în vârstă și/sau persoane cu handicap cel puțin câteva zile pe săptămână.

În cadrul analizei echilibrului dintre viața profesională și cea privată, indicele a examinat, de asemenea, dacă femeile și bărbații au aceleași oportunități în ceea ce privește flexibilitatea timpului de lucru, participarea la cursuri de formare, utilizarea transporturilor și efectuarea navetei. Un element important al echilibrului dintre viața profesională și cea privată îl constituie programul de lucru flexibil. Tabloul de bord al EIGE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată prezintă diferitele opțiuni pe care le au la îndemână oamenii pentru a realiza echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Acesta arată dacă opțiunile sunt disponibile în mod egal pentru femei și bărbați și oferă idei noi pentru monitorizarea *pilonului european al drepturilor sociale* și a inițiativei sale privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

Dacă vorbim despre recrutarea într-un loc de muncă în România, există diferențe importante de atitudine față de bărbați în comparație cu modul în care sunt tratate femeile. Diferențele există și în ceea ce privește formarea și perfecționarea profesională, promovarea, salarizarea, efectele concediului de creștere a copilului asupra viitorului profesional, dar și hărțuirea sexuală. Conform cercetărilor realizate în ultimii 15 ani, o majoritate îngrijorătoare a persoanelor hărțuite la locul de muncă sunt femeile. Cel mai des trec prin cazuri de hărțuire sexuală la locul de muncă femeile sub 30 de ani, din mediul urban și contrar stereotipurilor legate de educație, acestea au studii superioare. În majoritatea cazurilor agresorii fac parte din categoria persoanelor cu funcții superioare.



Jumătate din forța de muncă feminină din România ocupă posturi slab plătite: asistente administrative, vânzătoare, lucrătoare slab calificate sau necalificate. În plus, femeile din România se confruntă adesea cu refuzul la angajare din cauza vârstei lor, indiferent că vorbim de tinerețe sau maturitate.

„Atunci când participă la un interviu de angajare, multe femei sunt întrebate despre intențiile lor de a-și întemeia o familie sau, dacă au deja una, în ce măsură acest lucru va sta în calea obligațiilor de la locul de muncă. Aceste întrebări puse de angajatori sunt discriminatorii și arată prejudecățile acestora: ei presupun că performanța femeilor ar avea de suferit doar pentru că acestea au o familie,” declara Simona-Maria Chirciu, expertă în discriminare de gen, Centrul FILIA.

Exemple:

- C.L., o tânără de 30 de ani, a participat la un interviu de angajare la o firmă de teleshopping din București pentru postul de secretară. A fost întrebată ce planuri are pentru următorii 5 ani, dacă are un partener și dacă dorește să rămână însărcinată în viitorul apropiat. Aceste întrebări extrem de personale vizează viața privată și au fost puse la interviul de recrutare, atât fata în fata, cât în scris. Este important să reținem că angajatorii nu au sub nicio formă dreptul să pună asemenea întrebări, întrucât sunt discriminatorii, depășesc limitele sferei profesionale și nu vizează competențele reale ale persoanei intervievate pentru un post.
- Unei femei în vârstă de 45 de ani, specializată în reprezentarea intereselor unor categorii sociale defavorizate i s-a spus în cadrul unui interviu că are deja o vârstă înaintată și prin urmare nu poate fi angajată. Singurul criteriu ce a fost luat în calcul de angajatori a fost vârsta, nicidecum experiența și expertiza ei în domeniu, ceea ce denotă o discriminare multiplă din partea angajatorului pe criteriile gen și vârstă.



- C.A., tânără absolventă cu studii postuniversitare în științe politice, în vârstă de 24 de ani, a aplicat pentru un post de Asistent Manager la o firmă de vânzări imobiliare și terenuri în București. Angajatorul a cerut un CV cu poză și, observând că aplicanta e tânără și plăcându-i aspectul, i-a propus să se vadă în fața unui restaurant. Acolo i-a cerut tinerei să intre în mașina lui, spunându-i că o duce să vadă firma, care e în afara Bucureștiului, pe un câmp. În mașină, acesta a pipăit-o și i-a făcut propuneri sexuale folosind un limbaj insinuator. Acest gen de comportament din partea angajatorului constituie hărțuire sexuală putând, în anumite situații să ajungă la nivelul de gravitate al unei infracțiuni și trebuie sesizat autorităților. La rândul lor, autoritățile trebuie să fie pregătite să abordeze astfel de cazuri într-un mod adecvat și sensibil, fără stereotipuri de gen.