



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

**Investește în oameni !**

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

Axa prioritară 6 - Promovarea incluziunii sociale

Domeniul major de intervenție 6.3 – Promovarea egalității de șanse pe piața muncii

Titlul proiectului: Egalitate de șanse și incluziune pe piața muncii pentru femei în Regiunea București-Ilfov

Contract: POSDRU/152/6.3/G/130466

# STRATEGIE PRIVIND COMBATEREA STEREOTIPURILOR DE GEN

Autori:

Rotar Mihaela

Neagu Mihaela

Dorcea Daniela

Dumitrașcu Paula Andreea

Tudor Aura Mariana

Tudor Vladimir Vlad



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIER  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

## CUVÂNT ÎNAINTE

“Egalitate de șanse și incluziune pe piața muncii pentru femei în Regiunea București-Ilfov” este un proiect care s-a născut din convingerea că piața muncii trebuie să ofere o șansă tuturor, indiferent de sex, vârstă sau etnie. Privind desfășurarea vieții în România se pare că învățăm acest lucru. Totuși România rămâne o țară tradiționalistă în care femeile sunt încă discriminate la salarizare și au acces limitat la anumite profesii, care sunt de regulă profesiile cel mai bine plătite.

Ne întrebăm dacă este un fenomen întâmplător? Statisticile ne arată însă că femeile au o situație mai dezavantajoasă și în ceea ce privește rata de ocupare și nivelul de educație. Și atunci ne întrebăm: Oare la mijloc este incompetența?

Noi nu am crezut asta și am plecat de la ideea că fiecare persoană are nevoie de o oportunitate pentru a reuși în viață. Așa am gândit atunci când am realizat acest instrument de lucru pentru a oferi informații despre nevoile reale și problemele legate de inegalitatea de șanse în România.

## TERMENI DE REFERINȚĂ

### Gen social

Concept care se referă la diferențele sociale între femei și bărbați care sunt modificabile în timp și sunt diferite în interiorul culturilor și între culturi (feminitate/masculinitate).

### Sex

Caracteristicile biologice prin care ființele umane se disting ca femei și ca bărbați (femeiesc/ barbalesc).

### Egalitate între femei și bărbați

Principiul drepturilor egale și al tratamentului egal pentru femei și bărbați.

### Egalitatea de gen

Conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte de gen; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal. Înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIER  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

### Șanse egale pentru femei și bărbați

Absența barierelor la participarea economică, politică și socială.

### Tratament egal pentru femei și bărbați

Asigurarea absenței discriminării de gen, directă sau indirectă.

### Roluri de gen

Atitudinile și comportamentele dominante pe care societatea le asociază cu fiecare sex. Acestea includ drepturile și responsabilitățile normative pentru bărbați și femei într-o anumită societate. Rolurile de gen presupun un amestec de comportamente psihologice, atitudini, norme și valori pe care societatea le desemnează ca fiind masculine sau feminine.

### Sexism

Reprezintă ideologia supremației bărbătești, cu întreaga mulțime de credințe care o alimentează. Patriarhatul este forma de organizare socială care întărește această ideologie. La fel ca și rasismul, sexismul are caracteristici paternaliste. Se consideră că sexul superior (ca și rasa superioară) își extinde bunăvoința părintească față de făpturile omenești inferioare, (sexul "slab"). Sexismul se manifestă în prezent sub forma unor discriminări mai "subtile": eliminarea tacită din profesii și pozițiile cu câștiguri ridicate, educație practică și sportivă diferită pentru băieți și fete, orientarea fetelor către profesii "feminine", desconsiderarea autorității femeilor în diferite domenii și chiar în comportamente private (de exemplu desconsiderarea refuzului avansurilor sexuale), utilizarea imaginilor media inferiorizante (imaginea femeilor nu este cea a utilizatorilor de minte ci de trup).

### Stereotipuri de gen

Sisteme organizate de credințe și opinii consensuale în legătură cu caracteristicile femeilor și bărbaților, precum și despre calitățile presupuse ale masculinității și feminității. Stereotipurile ne spun nu numai cum sunt femeile și bărbații, dar și cum ar trebui ei să fie. Fac parte dintr-un sistem mai larg de credințe despre gen care influențează percepțiile despre cele două sexe. Acest sistem de credințe se transmite mai ales prin așteptările societale, el incluzând totodată și atitudinile față de rolurile adecvate fiecărui sex, percepțiile cu privire la cei care violează aceste norme, precum și percepția de sine, ca persoană de un anumit gen.

### Ce înseamnă egalitatea de șanse pentru femei și bărbați?

Definițiile care circulă în diverse contexte legislative, instituționale și academice, traduceri folosite, abrevierile sau prescurtările specifice, toate conturează cadrul conceptual al unui domeniu.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

Concret înseamnă:

- Vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participarea egală a celor două sexe la/în toate sferile vieții publice și private (sursa: Abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați, Consiliul European, 1998);
- Luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora (sursa: Art. 1 alin. 2 din Legea nr. 202 din 25 martie 2002 privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați);
- Femeile și bărbații au aceleași drepturi, obligații și posibilități cu privire la:
  - a avea un loc de muncă care să le asigure independența economică;
  - a se implica în gospodărie și creșterea copiilor;
  - a participa la viața politică, sindicală, culturală, la activitățile comunitare. (sursa:

[www.skolverket.se](http://www.skolverket.se))

Exemple de terminologie în uz:

- egalitate de șanse pentru femei și bărbați;
- egalitate de șanse între femei și bărbați;
- egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- egalitate de gen;
- oportunități egale între femei și bărbați;
- șanse egale;
- principiul egalității de șanse între sexe;
- principiul egalității de șanse și nediscriminării/non discriminării;

Ce este discriminarea de gen?

Orice diferențiere, excludere sau restricție bazată pe sex, care are ca efect sau scop împiedicarea sau anularea recunoașterii, beneficiului sau exercitării de către femei, indiferent de statutul lor matrimonial, pe baza egalității dintre bărbați și femei, a drepturilor omului și libertăților fundamentale, în domeniile politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu.

(Sursa: Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor)



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOVR4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

## 1. CARACTERISTICILE STEREOTIPURILOR DE GEN

Probabil că cel mai palpabil lucru cu care ne confruntăm în fiecare zi fiecare dintre noi sunt stereotipurile. Acest termen “stereotip” provine din greaca veche și este format din alăturarea cuvintelor stereos = puternic, solid și typos = imagine, impresie. Termenul a fost folosit pentru prima oară în anul 1798 și se referea la reproducerea unui text pe o placă metalică întrebuițată ca formă de tipar la tipărirea edițiilor unei lucrări de mare tiraj. Însă ulterior acest termen a căpătat și o conotație psihosocială.

Ideile referitoare la masculinitate și feminitate sunt adânc înrădăcinate. Încă de la vârste mici, băieții sunt în general educați pentru a respecta rolurile de gen proiectate de societate pentru a conferi putere și control bărbaților. Normal încă de la naștere fetele sunt diferite de băieți, sexul fiind cel care determină această diferență. O dată cu creșterea în vârstă apar diferențe în ceea ce privește interesele lor, pragul senzorial, capacitatea fizică, reacțiile emoționale și firesc aceste diferențe sunt mult mai mici la vârsta copilăriei față de diferențele pe care le întâlnim între bărbații și femeile adulte. Aceasta demonstrează că ele se acumulează în timp ajungând să determine unele dintre cele mai alarmante statistici ce modelează felul în care gândim să ne creștem copiii.

Caracteristicile stereotipe pentru bărbați sunt: independență, ambiție, obiectivitate, inteligență, curaj, agresivitate, capacitate deductivă, imaginație științifică, dominare, spirit analitic, încredere în sine, capacitate de efort fizic și intelectual, interes pentru afirmare publică.

Femeile sunt considerate dependente, subiective, pasive, necompetitive, supuse, nepricepute în afaceri, delicate, intuitive, empatică, sensibile față de sentimentele celorlalți, receptivă la nevoile altora, comunicative, capabile să se sacrifice pentru alții.

În acest fel stereotipurile perpetuează diferențele dintre sexe cu privire la personalitățile și capacitățile diferite ale bărbaților și femeilor. Stereotipurile de gen apar ca urmare a concepțiilor dominante care există la nivelul unei societăți despre caracteristicile diferite ale femeilor și bărbaților. Este un adevăr că societatea noastră promovează diferențierea bărbaților de femei în foarte multe domenii. Adesea stereotipurile referitoare la bărbați și femei nu se referă la diferențele biologice care există între sexe, ci la diferențele construite cultural într-o anumită societate și perioadă istorică.

În concluzie stereotipurile de gen:

- influențează relațiile umane;
- sunt foarte stricte și servesc menținerii rolurilor de gen tradiționale, a diferențelor dintre femei și bărbați;
- au valori negative de cele mai multe ori;
- din cauza naturii lor inconștiente sunt rezistente în special la schimbare;
- din cauza presiunii reale exercitate asupra indivizilor îi determină pe aceștia să se comporte în modurile prescrise;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

- pot avea efecte dăunătoare asupra valorificării potențialului de care dispun femeile și bărbații.

## 2. ABORDARE STRATEGICĂ PENTRU PROMOVAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE (CONCEPTE FUNDAMENTALE, INSTRUMENTE, RESURSE, ACTORI RELEVANȚI)

### STRATEGIA DE PROMOVARE A EGALITĂȚII DE GEN

Institutul European pentru Egalitatea Genurilor (EIGE) a făcut public primul Index de Egalitate a Genurilor la nivelul UE, informează Adevarul.ro. din 14 iunie 2013. Acesta este un instrument amănunțit de evaluare a diferențelor dintre bărbați și femei în mai multe sectoare ale vieții, cum ar fi salariile, educația, sănătatea și puterea de influență.

Suedia a înregistrat cel mai mare scor general, și anume 74,3, plasând Scandinavia în topul egalității genurilor, alături de Danemarca cu 73,6 și Finlanda cu 73,4, celălalte două ocupante ale podiumului în Indexul realizat de EIGE.

**România se află pe ultimul loc în clasamentul statelor membre evaluate, cu un scor general de numai 35,3, urmată de Bulgaria cu 37 și Grecia 40.** EIGE a evaluat cele 27 de țări membre pe baza a 6 criterii care au fost considerate esențiale pentru egalitatea genurilor: munca, banii, cunoștințele, timpul, sănătatea și puterea.

În societatea actuală sunt reproduse și transmise numeroase stereotipuri de gen, ceea ce impune o deschidere a modelelor tradiționale, închise și depășite și o abordare a educației care să fie utilă dezvoltării individului. Acest lucru va permite atât femeilor cât și bărbaților să își deschidă orizonturile cunoașterii, perspectivele, să înceapă să conteste normele culturale ale masculinității și feminității astfel încât să își poată dezvolta toate abilitățile, și să poată valoriza, fiecare, atât competențele așa-numite feminine (yin) cât și cele masculine (yang), atât la ei cât și la ceilalți.

Istoricul negativ al raportului între cele două sexe a dus la necesitatea utilizării unei abordări holistice pentru remedierea tuturor situațiilor de discriminare sau acces insuficient la resurse și oportunități.

Primul aspect negativ se referă la situația pe piața muncii unde se observă o tradiție în menținerea unui decalaj între nivelul ratei de ocupare între bărbați și femei. În acest sens există încă sectoare ale economiei preponderent masculinizate sau feminizate, iar acestea din urmă sunt caracterizate de un nivel mai scăzut de remunerare.

Un alt aspect negativ îl reprezintă dezechilibrul între sexe care se constată și în ceea ce privește prezența în funcții manageriale. De asemenea de remarcat este și ponderea mai ridicată a femeilor angajate în slujbe cu timp redus de muncă. În ceea ce privește indicatorii



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

sociali, putem observa că femeile ocupă o poziție dezavantajată, nivelul de sărăcie fiind mai ridicat, spre exemplu, în rândul femeilor, în special al celor vârstnice, al mamelor singure și al membrilor unor grupuri etnice sau ale unor comunități de imigranți.

Discriminarea pe criteriul genului în relație cu piața muncii se manifestă în situații precum:

- acces la un loc de muncă pentru că oferta de angajare este adresată bărbaților sau femeilor;
- hărțuire la locul de muncă;
- concediere pe motiv de graviditate;
- acces blocat la angajare pentru că există dorința manifestă de a avea copii în viitorul apropiat.

Sunt de remarcat și tendințe încurajatoare în ceea ce privește relația cu piața muncii și anume: creșterea numărului femeilor pe piața muncii și progresele înregistrate de către acestea pentru asigurarea unei calități sporite a educației și a formării.

Se mențin însă în continuare diferențe de gen, iar pe piața muncii, femeile se află în continuare în număr mai mare în sectoarele mai slab plătite și în număr mai mic în posturile decizionale.

Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați reprezintă programul de lucru al Comisiei Europene cu privire la egalitatea de gen pentru perioada 2010-2015. Strategia constituie un cadru cuprinzător prin care Comisia se angajează să promoveze egalitatea de gen în cadrul tuturor politicilor sale, pentru următoarele priorități tematice:

- independența economică egală pentru femei și bărbați;
- plata egală pentru muncă de valoare egală;
- egalitate în luarea deciziilor;
- demnitate, integritate și eradicarea violenței pe criterii de gen;
- promovarea egalității de gen dincolo de granițele UE;
- aspecte de natură orizontală (rolurile de gen, legislația și instrumentele de guvernare).

Strategia evidențiază contribuția egalității de gen la creșterea economică și la dezvoltarea durabilă și sprijină implementarea dimensiunii egalității de gen în Strategia Europa 2020. La baza strategiei se află prioritățile din Carta femeilor și pe experiența Traseului pentru egalitatea între femei și bărbați .

Progresele se raportează anual și se prezintă într-un Raport privind egalitatea dintre femei și bărbați .



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

### 3. CADRUL LEGISLATIV ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE GEN

Egalitatea dintre femei și bărbați este una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene. Istoria acesteia începe încă din 1957, când principiul plății egale a fost încorporat în Tratatul de la Roma.

Realizările înregistrate de Uniunea Europeană în ceea ce privește susținerea egalității dintre femei și bărbați au contribuit la schimbarea în bine a vieților multor cetățeni ai UE. Deși există în continuare inegalități, UE a făcut progrese semnificative în ultimele decenii. Principali factori care au contribuit la aceste progrese sunt:

- legislația privind tratamentul egal;
- abordarea integratoare a egalității de gen (integrarea perspectivei de gen în toate celelalte politici);
- măsuri specifice pentru promovarea femeilor.

*Exemplu de conceptualizare a domeniului în cadrul legislației:*

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați:

Art. 1.

(1) Prezenta lege reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea eliminării discriminării directe și indirecte după criteriul de sex, în toate sferile vieții publice din România.

(2) în sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

Art. 2.

Măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și pentru eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex se aplică în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, participării la decizie, precum și în alte domenii, reglementate prin legi specifice.

Art. 3.

Prevederile prezentei legi nu au aplicabilitate în cadrul cultelor religioase și nu aduc atingere vieții private a cetățenilor. (Monitorul Oficial, Partea I, nr. 301, 8 mai 2002).

«Prin egalitate se înțelege nivelul egal de vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare a celor două sexe la/ în toate sferile vieții publice și private. Conceptul de egalitate între sexe, în afara oricărei referiri la diferențele legate de sex, se opune pur și simplu conceptului inegalității dintre sexe și susține principiul unei participări totale a femeilor și bărbaților la viața societății. (Council of Europe, «Gender Mainstreaming:





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

Conceptual framework, methodology and presentation of good practices», <http://www.coe.fr/cm/reports/1998/98greg1.htm>)»(Egalitatea de șanse între femei și bărbați în implementarea politicilor publice în România. Ghid practic, PNUD, 2005)

## 1. Legislație internațională și UE

- a) Declarația Universală a Drepturilor Omului
- b) Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului.
- c) Convenția OIM nr. 100 - Privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină și a mâinii de lucru feminină pentru o muncă de valoare egală
- d) Convenția OIM nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei
- e) Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei,
- f) Directiva Consiliului European nr. 76/207/EEC privind aplicarea principiului egalității de tratament egal între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, formare și promovare profesională și condițiile de muncă din 9 februarie 1976.

## 2. Jurisprudență

- a) Curtea de Apel Alba Iulia - Secția de Contencios Administrativ și Fiscal – Sentința Civilă nr. 46/F/CA/2008.
- b) ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE - Decizia nr. 2635/2008,
- c) Tribunalul Harghita - Sentința civilă nr. 955/6 mai 2009,
- d) Curtea de Apel TÂRGU MUREȘ – decizia 1554/R/13.10.2009 - Egalitatea de tratament între femei și bărbați privind vârsta de pensionare în instituția de învățământ.

## 3. Legislație națională.

- a) Legea nr. 202/2002, r2, cu modificări și completări,
- b) OUG Nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială
- c) O.G. nr. 137/2000 republicată 2, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare Noțiuni utilizate în domeniul egalității de șanse.

## 4. Domenii de aplicare ale principiului egalității de șanse.

- a) Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii;
- b) Egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei;
- c) Egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

## 4. PRINCIPALELE EVOLUȚII ÎN PIAȚA MUNCII CU INCIDENȚĂ ÎN POLITICA DE GEN; TIPURI DE DISCRIMINARE IDENTIFICATE ÎN PIAȚA MUNCII ÎN ROMÂNIA

### 4.1 STEREOTIPURI DE GEN ÎN FORMARE

*”Dacă în treacăt vom deschide aici chestiunea emancipării femeii, noi observăm atât numai, că ideea, cu toată frumusețea ei teoretică, în starea de azi a lucrurilor, este precipitată și cam nerealizabilă. Cum am putea în adevăr să încredințăm soarta popoarelor pe mâna unor ființe a căror capacitate craniană e cu 10 la sută mai mică? Abia ajung astăzi creierii cei mai dezvoltați pentru a putea conduce o națiune pe calea progresului și a prosperității materiale.” (discurs public Titu Maiorescu, la conferința de la Ateneu, despre ”Darvinismul în progresul intelectual”, publicat în Romania Liberă din 5 mai 1882)*

#### Scurt istoric

Criteriul de gen a constituit un aspect important în domeniul educației, de la primele forme de instrucție în familie și în comunitate, până la sistemele de învățământ din societatea contemporană. În perioade istorice și în contexte social-economice și culturale diferite, în planul educației s-au înregistrat modalități diferite de raportare la problematica de gen. Aceste modalități au oscilat între principiul separării pe sexe (educația fetelor separată de educația băieților) și cel al integrării (co-educație – educație comună pentru ambele sexe). Principalele elemente de diferențiere a educației, în raportul cu genul, au făcut referire la aspecte precum:

- accesul la educație (în funcție de apartenența la un sex sau la altul);
- conținutul învățării (diferențiere pe sexe, promovare de modele de gen, stereotipuri de gen);
- forme de organizare și parcursuri școlare de formare (cu elemente specifice pe sexe);
- caracteristici ale corpului profesoral destinat educării fetelor sau educării băieților.

Din perspectivă istorică mult timp educația informală și formală pentru fete a avut cu totul alt conținut și scop decât cea pentru băieți. Accesul fetelor la educație, în special la studii superioare, a fost mult timp interzis. În ciuda progreselor remarcabile din ultimele decenii există încă destule discriminări între bărbați și femei, între băieți și fete în educație. Statisticile internaționale arată de exemplu faptul că majoritatea analfabeților adulți în lume sunt femei, iar abandonul școlar este preponderent feminin.

Învățământul separat pe sexe a fost atestat pentru prima dată în secolul al XVI-lea, în Transilvania. Mai târziu, românii au luptat pentru drepturi egale indiferent de sex. Egalitatea de acces la educație, indiferent de deosebiri, a constituit unul dintre obiectivele programelor Revoluției de la 1848. De exemplu, Proclamația de la Islaz prevedea să se realizeze ”instrucția egală și întreagă pentru tot românul de ambe sexe”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

În special în învățământul secundar exista o diferențiere a ofertei școlare pentru școlile de băieți și pentru cele de fete. Pe lângă o pregătire comună (limba maternă, aritmetică, istorie și geografie, morală, religie), pregătirea băieților cuprindea tehnologia, politica, matematica, „aplicații la școala neguțătoarească”, iar pregătirea fetelor pune accent pe studierea următoarelor discipline: limbi străine, retorică, literatură, economie casnică, cusătură, croitorie, pictură, muzică și dans. Așadar, oferta curriculară pregătea fetele, respectiv băieții în special pentru roluri tradiționale.

### În prezent

În România, educația reprezintă un drept garantat de Constituție pentru toți copiii și tinerii, indiferent de origine socială, sau etnică, de sex sau de apartenență religioasă. Legea învățământului reiterează dreptul la educație al tuturor copiilor, fără nici un fel de discriminare, inclusiv pe criteriul sex.

Școala este o instituție socială profund marcată de norme, stereotipuri și ideologii de gen, ceea ce face ca modelele de gen prescrise de ea să fie foarte importante pentru plasarea și integrarea individului în societate. Școala contribuie prin diverse mecanisme la segregarea de gen, creând bărbați și femei cu orientări, preferințe și competențe diferite, limitând de multe ori posibilitățile de exprimare a individului în viața publică (valabil mai ales pentru femei) și în viața privată (valabil mai ales pentru bărbați).

Problemele legate de dimensiunea de gen a educației se pot discuta sub aspect cantitativ cu referință la cifre absolute, la diverse statistici derivate (indicatori tip rata analfabetismului, rata admiterii, rata supraviețuirii școlare) sau la indicatori sensibili la gen (de tipul celor folosiți în rapoartele dezvoltării umane) dar și sub aspect calitativ cu referință la aspecte legate de ce și cum se învață în școli (curriculum ascuns, implicit).

Mai concret, putem vorbi de discriminări de gen în educație (sexism în educație) atunci când statisticile demonstrează: acces limitat pentru un anumit sex la anumite forme și nivele de educație, diferențieri pe sexe legate de rata abandonului școlar sau de analfabetism; diferențieri pe sexe legate de gradul și criteriile de promovabilitate în sistemele educaționale; dezechilibrele în privința structurii pe sexe a specializărilor obținute prin absolvirea unei forme de pregătire școlare; dezechilibrele (inclusiv consecințele acestora pentru bărbați și femei) între oferta și cererea de educație și formare profesională pe piața muncii., structurile ierarhice administrative și manageriale pe sexe din sistemul educațional.

Datele calitative pun în evidență manifestări sexiste la nivel de: conținut al programelor, manualelor și materialelor didactice (invizibilitatea femeilor în istorie prin accentul pus pe istoria politică și nu pe istoria vieții cotidiene, modele de roluri de gen stereotip promovate de textele/imaginile din manuale, etc); climat din școli (un mediu “feminin” în primii ani de școală care pare să favorizeze fetele creând un mediu ostil pentru



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

băieți, aspecte legate de hărțuirea sexuală, etc); tipurile de așteptări și evaluări diferențiate pe sexe din partea profesorilor și elevilor (un anumit climat de neașteptare față de anumite performanțele ale fetelor-băieților în anumite domenii); procesele de etichetare subtilă și efectele lor asupra elevilor, etc. Aceste aspecte sunt mult mai puțin cercetate atât în România cât și în lume.

Discriminări de gen explicite și implicite în educație se regăsesc și pot fi analizate deci la nivel de: rezultate; structură a instituțiilor educaționale (model piramidal); conținut al educației. Se pot identifica astfel diferențe de gen în plan orizontal (de exemplu aspecte legate de feminizarea/masculinizarea unor domenii de studiu) și/sau în plan vertical (de exemplu aspecte legate de salarizare diferențiată pe sexe, plasare pe ierarhiile profesionale și administrative în funcție de sex).

În România accesul la educație este din punct de vedere formal nediscriminatoriu femeile având un grad ridicat de educație. În majoritatea clasificărilor internaționale țara este evaluată drept o țară cu diferențieri de gen moderate în educație (moderate gender gap). Statisticile recente atrag atenția asupra unor aspecte îngrijorătoare precum rata ridicată a analfabetismului (în special a analfabetismului funcțional), care afectează discriminatoriu fetele sau scăderea, în ultima perioadă, a ratei nete de înscriere a fetelor în învățământul secundar. De asemenea în România, ca în multe alte țări, învățământul primar și secundar este feminizat la nivel de cadre profesionale și masculinizat la nivel de funcții de conducere. Deși lipsesc cercetări calitative de amploare, se poate presupune existența unui sexism în educație și la nivelul manifestărilor sale implicite. Acestea au efecte negative nu doar asupra fetelor, femeilor ci asupra tuturor celor implicați în procesul de educație. Feminismul este cel care a introdus în dezbateră publică și academică problematica sexismului din educație contribuind la cunoașterea situației și la îmbunătățirea acesteia. Inovatoare sunt considerate pedagogiile feministe, bazate pe angajament și identificare cu grupurile subordonate și opresate în căutare de dreptate și emancipare, pedagogii care s-au conturat în strânsă legătură cu apariția și dezvoltarea studiilor despre femei. În general pedagogiile feministe: critică rolul autoritar al profesorului reevaluând relația student-profesor și din perspectiva problematicii de gen; pun accent pe experiențele personale ca sursă importantă de cunoaștere (învățare experiențială); problematizează în mod programatic conceptul de diferență; folosesc preponderent tehnici și metode de predare-învățare de tip dubla viziune în cunoaștere, predare implicată, relațională, cu accent pe interacțiune, co-producere de cunoaștere, etc.

### Învățământul obligatoriu

Rata brută de cuprindere în învățământul obligatoriu reprezintă un indicator utilizat în statisticile internaționale, cu scopul de a evidenția nivelul general de participare la educația de bază. Pentru România, tendința generală care se înregistrează în perioada care s-a scurs



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOVR4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

din 1990 până în prezent este de creștere a ratei brute de cuprindere atât pe ansamblul învățământului obligatoriu, cât și la nivelurile de educație primar și gimnazial. Valorile extreme ale indicatorului analizat se înregistrează în anii școlari 1991/1992 – 90,5%, respectiv 2000/2001 – 97,2%. După ultimul an menționat, statisticile indică un ușor declin al ratei brute de cuprindere în învățământul obligatoriu, în 2002/2003 aceasta ajungând la 96,3%.

Diferența, pe genuri, a elevilor cuprinși în această categorie este relativ ne semnificativă – 0,8 procente.

### Învățământul secundar

În cadrul nivelului secundar de educație, este mult mai ridicată proporția fetelor care optează pentru învățământul liceal spre deosebire de băieți care, în pondere mai ridicată, preferă formarea oferită de învățământul profesional. Diferențele pe sexe privind gradul de cuprindere în învățământul liceal variază între 11 și 14 procente în favoarea fetelor; în învățământul profesional, prezența feminină este mai redusă cu aproximativ 10 procente.

Situația constatată poate fi generată de faptul că populația școlară masculină de vârstă corespunzătoare învățământului secundar se orientează, în special, spre învățământul profesional pentru că oferta specifică de formare a acestuia aparține, preponderent, domeniului tehnic, domeniu preferat de băieți. Aceeași situație poate fi interpretată și din perspectiva unui nivel mai înalt de aspirații profesionale, în cazul fetelor, liceul oferind șansa accederii la nivelurile superioare de educație și formare profesională (studii postliceale și superioare).

De altfel, informațiile disponibile evidențiază gradul mai mare de cuprindere a populației feminine în învățământul post-secundar și superior, situație care ar putea fi tradusă prin intenția de a depăși prin educație, condiția de defavorizare, prin reacția de respingere a unui statut de nivel mai scăzut (comparativ cu cel al bărbaților) atribuit și, nu de puține ori asumat. Alegerea domeniului de studiu afectează segregarea de gen pe piața forței de muncă, atât în ceea ce privește ocupațiile cât și în privința sectoarelor economice. Nivelurile agregate de segregare în sectoare și ocupații nu au înregistrat o evoluție pozitivă din anul 2003. Prin urmare femeile sunt subreprezentate în anumite sectoare private, care sunt cruciale pentru creșterea economică. Mai mult decât atât, se așteaptă ca pe termen mediu, lipsa de calificare și scăderea forței de muncă să afecteze ocupațiile mixte într-o mai mică măsură decât ocupațiile dominate de femei sau bărbați. Aceasta se referă, de exemplu, la ocupațiile dominate de femei: lucrători de serviciu, asistenți de vânzări, personal de îngrijire, precum și la ocupațiile dominate de bărbați: ingineri, operatori de instalații, mașini și asamblori.

În ceea ce privește participarea la luarea deciziei, legislația românească prevede participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților la conducere și la decizie în toate instituțiile



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013ORGANISMIUL INTERMEDIER  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOVR4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

publice, unitățile economice și sociale, partide politice, organizații sindicale și patronale. În domeniul participării femeilor la nivel decizional, în România se observă o disproporție clară între reprezentarea femeilor în structurile parlamentare și guvernamentale și cea a bărbaților de la aceleași niveluri. În România, conform Institutului Național de Statistică, în 2008, procentajul femeilor lucrători pe cont propriu sau patroni era aproape la jumătate față de cel al bărbaților, iar în ceea ce privește categoria lucrătorilor familiali neremunerați procentajul feminin este de trei ori mai mare decât cel masculin, ceea ce subliniază existența unor mari disparități între femei și bărbați.

Organizațiile trebuie să încurajeze formarea și dezvoltarea continuă a persoanelor, prin intermediul unor planuri specifice care să permită femeilor să accedă la poziții cu responsabilitate mai mare în aceleași condiții ca și bărbații. Acțiunile concrete care pot fi implementate pentru promovarea egalității de șanse trebuie sincronizate cu planurile de carieră ale lucrătorilor femei, cursuri de sensibilizare pentru întreaga organizație, programe de mentorat și rețele de informare.

## 4.2 STEREOTIPURI DE GEN - GRUPURI CU NEVOI SPECIALE

Perspectiva incluziunii sociale înseamnă conștientizarea faptului că standardul de viață ar trebui să fie o medie echilibrată între un standard decent de viață de care beneficiază cei mai mulți. Incluziunea socială presupune asumarea responsabilității față de cei care, în condiții economice și sociale complexe, marcate de istoria specifică unei regiuni, nu reușesc să obțină resursele necesare pentru a duce un trai obișnuit. Lipsa resurselor materiale, locuirea inadecvată sau segregată, nivelul de școlarizare scăzut, munca ocazională sau fără forme legale, starea de sănătate proastă, existența unei dizabilități sau invalidități, comiterea unor infracțiuni regretabile în trecut – constituie factori ai excluziunii sociale, ai acumulării dezavantajelor într-un cerc vicios care poate persista de-a lungul mai multor generații. Șansele la o viață bună nu sunt egale, ci marcate de condiții structurale, precum și de modul în care gândim despre cauzele excluziunii.

Persoanele cu dizabilități nu sunt numai cele a căror dizabilitate este evidentă. Numeroase dizabilități nu sunt evidente, dar, cu toate acestea, necesită anumite menajări. De asemenea, aceeași dizabilitate poate prezenta grade de gravitate variabile și poate afecta o persoană în diverse grade și în momente diferite, și că o deficiență poate avea caracter temporar. Aceștia au dreptul la un mediu de lucru fără discriminare, în care obstacolele în calea participării sunt eliminate. Aceste principii ajută instituțiile europene să atragă și să rețină personalul cel mai bine calificat, pentru a furniza cetățenilor europeni un serviciu de înaltă calitate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

Persoanele cu dizabilități reprezintă cea mai mare minoritate din România, cu cea mai mare rată de creștere. Lipsa de informare în rândul companiilor cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități, dar și insuficiența demersurilor comunitare de integrare prin muncă a acestor persoane, conduc la perpetuarea prejudecăților și a situațiilor în care persoanele cu dizabilități sunt discriminate.

O prejudecată este aceea de a presupune că o persoană cu dizabilități nu poate să execute anumite sarcini sau contribuie la scăderea productivității și a profitului unei companii. Realitatea vine să contrazică aceste prejudecăți: o persoană cu dizabilități poate să contribuie semnificativ și pe termen lung la creșterea productivității și a profitului companiilor. În România, doar 4% dintre persoanele cu dizabilități lucrează, patronii români se feresc de cele mai multe ori să angajeze persoane cu dizabilități.

Principiile incluziunii sociale sunt transpuse atât în recomandările europene, cât și în legislația națională. Conform Legii nr. 292/2011 (Legea asistenței sociale, art. 6 , lit. c) “procesul de incluziune socială reprezintă ansamblul de măsuri și acțiuni multidimensionale din domeniile protecției sociale, ocupării forței de muncă, locuirii, educației, sănătății, informării, comunicării, mobilității, securității, justiției și culturii, destinate combaterii excluziunii sociale și asigurării participării active a persoanelor la toate aspectele economice, sociale, culturale și politice ale societății.” În ceea ce privește sistemul național de asistență socială, aceeași Lege spune că acesta este „ansamblul de instituții, măsuri și acțiuni prin care statul reprezentat de autoritățile administrației publice centrale și locale, precum și societatea civilă intervin pentru prevenirea, limitarea sau înlăturarea efectelor temporare ori permanente ale situațiilor care pot genera marginalizarea sau excluziunea socială a persoanei, familiei, grupurilor ori comunităților.” Din definițiile de mai sus se deduce ușor că asistența socială (beneficiile sociale și serviciile sociale oferite unor persoane, familii și grupuri vulnerabile) este unul dintre instrumentele prin care se urmărește incluziunea socială, dar incluziunea socială nu se reduce la măsurile de asistență socială, de aceea ea necesită politici inter-sectoriale complexe și cadre instituționale adecvate implementării acestora.

Incluziunea activă înseamnă elaborarea și implementarea unei strategii comprehensive bazate pe integrarea celor trei piloane ale politicilor sociale, și anume: suport adecvat de venituri (prin măsuri de protecție și asistență socială), o piață incluzivă a muncii (prin măsuri care favorizează accesul tuturor, inclusiv a persoanelor din grupuri vulnerabile, la muncă decentă) și acces la servicii de calitate (în domeniul educației școlare, sănătății, îngrijirii copiilor, vârstnicilor și a persoanelor cu dizabilități/invaliditate).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

## 5.FACTORII CARE INFLUENȚEAZĂ UN ACCES SCĂZUT AL FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII

Datele statistice existente la nivel național arată că nu există încă o egalitate de șanse între femei și bărbați pe piața forței de muncă, menținându-se disparitățile în defavoarea femeilor. La nivelul pieței muncii este evidențiată o diferență între rata de ocupare a femeilor și cea a bărbaților care se perpetuează în timp.

De exemplu:

Anul 2004:

-rata de ocupare a femeilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani era de 52,1%

-rata de ocupare a bărbaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani era 63,6%

Anul 2007:

-rata de ocupare a femeilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani era de 51,7%

-rata de ocupare a bărbaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani era 64,1%

Factorii care influențează un acces scăzut al femeilor pe piața muncii

### 1.Sărăcia:

Sărăcia familiei ține multe fete acasă, departe de școală. Dacă familia este săracă, crește riscul ca fetele și băieții să fie obligați să muncească – iar fetele sunt mai expuse acestui risc. Această muncă obligatorie poate presupune sarcini în gospodărie, cum ar fi gătitul și curățenie, munca la câmp sau îngrijirea animalelor domestice. În plus, multe fete nu pot merge la școală din cauza stării de boală a unui membru al familiei. Când părinții se îmbolnăvesc și nu mai pot munci, sarcina activităților gospodărești cade pe umerii copiilor. Mulți copii, mai ales fete, trebuie să abandoneze școala pentru a găti și a avea grijă de frații mai mici. Măsuri cum ar fi alocațiile și alimentele primite la școală s-au dovedit a fi eficiente, încurajând familiile să-și trimită fetele la școală și îmbunătățind rata de absolvire.

### 2.Asumarea în exclusivitate a sarcinilor domestice:

În România, majoritatea nevoilor domestice sunt acoperite prin munca neplătită a membrilor familiei. Multiple analize pe familia românească confirm distribuția inegală a rolurilor: majoritatea treburilor casnice revin femeii. Bărbatul se ocupă cu muncile mai grele precum reparațiile din casă sau ale automobilului, femeia cu restul: treburile gospodărești (gătit, spălat, călcat, curățenie), dar și de creșterea și îngrijirea copilului. Pentru femei,





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

participarea în câmpul muncii este strâns relaționată cu numărul de copii și de vârstă acestora. În unele țări gradul de ocupare scade începând cu primul copil, în România, procentajul de ocupare al femeilor scade începând cu al doilea copil, iar în țările din nordul Europei, proporția scade considerabil începând cu al treilea copil. Nici la nivelul Europei Occidentale nu se poate vorbi de o distribuție egală a rolurilor domestice, însă tendința de egalizare este mult mai accentuată.

Analizând munca domestică, se desprinde și o altă concluzie importantă: familiile din România au un standard de viață scăzut, această situație perpetuând inegalitatea de gen în familie. Femeia are astfel două servicii, unul pe piața muncii și altul acasă. Sensibilizarea bărbaților și încurajarea acestora să preia unele dinre responsabilitățile familiale reprezintă și la nivel european o prioritate, foarte greu, însă, de implementat. Majoritatea familiilor românești iau deciziile în familie, împreună. În familiile în care deciziile nu se iau democratic, în mod surprinzător probabil, puterea de decizie a femeii este mai ridicată. Pe lângă implicarea mai mare în treburile casnice, femeia are și o putere de decizie mai mare în administrarea acestora.

3. Numărul redus de servicii sociale specializate care să poată prelua din sarcinile ce apasă pe umerii femeii în cadrul familiei:

Muncile casnice sunt performate de către membrii familiei și în interiorul familiei pentru că românii nu își permit să apeleze la servicii specializate. În România, oferta de servicii publice care să compenseze muncile domestice înregistrează un regres începând cu anii 1990, în timp ce oferta de servicii private rămâne costisitoare și slab dezvoltată. Suportul pentru activitățile domestice vine de la familia extinsă sau de la vecini, prieteni, etc. și nu de la servicii specializate.

Dezvoltarea unor structuri pentru îngrijirea copiilor abordabile din punct de vedere financiar și de calitate este esențială pentru a permite ambilor părinți să combine viața profesională și cea de familie. Pentru a întruni obiectivele stabilite de statele membre privind dezvoltarea structurilor de îngrijire a copiilor, așa-numitele obiective de la Barcelona, sunt necesare eforturi în continuare pentru obținerea unor niveluri satisfacatoare ale îngrijirii copiilor, în special în cazul celor sub vârsta de 3 ani.

4. Flexibilitatea scăzută la locul de muncă:

Gradul de flexibilitate pe piața muncii depinde atât de politicile promovate de stat (încurajarea locurilor de muncă part-time, garantarea concediilor pentru îngrijirea copilului etc.), cât și de disponibilitatea angajatorului de a oferi un mediu propice pentru împăcarea celor două categorii de sarvini. În spațiul statelor europene dezvoltate, contractele de muncă part-time sunt considerate o soluție adecvată pentru femeile care doresc reintegrarea pe piața



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOVR4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

muncii, în condițiile performării obligațiilor familiale. Ocupațiile part-time ale femeilor din România reprezintă în mică măsură o soluție pentru reconcilierea vieții de muncă cu viața de familie, ca urmare a faptului că nu asigură un nivel decent al veniturilor din muncă și o bună protecție a angajatului la locul de muncă. Disponibilitatea pentru asigurarea unui mediu flexibil de lucru este destul de redusă în rândul angajatorilor din România. O proporție scăzută a angajaților salariați (aproximativ 15 %) are posibilitatea de a-și aranja timpul de lucru într-un mod flexibil, care să permită rezolvarea problemelor personale.

### Ce este de făcut?

#### - Alfabetizarea reduce inegalitatea de gen

Alfabetizarea le ajută pe femei să aibă un cuvânt de spus atât în sfera privată, cât și în viața publică, le ajută să participe la luarea deciziilor legate de gospodăria lor, dar și de viața comunității unde trăiesc, făcându-le astfel să devină cetățeni activi. Programele de alfabetizare a adulților au un impact dramatic asupra stimei de sine a femeilor, dându-le acestora posibilitatea de a dobândi acces la resurse economice, sociale, culturale și politice.

#### - Educația permite fetelor și femeilor să-și îmbunătățească viețile

Numeroase cercetări demonstrează că investind în educația fetelor se contribuie la creșterea economică durabilă și la o dezvoltare socială sustenabilă. Fiecare an școlar parcurs în plus crește șansele de câștig salarial ale unei fete cu 10-20 %. De asemenea, fetele și femeile folosesc banii pe care îi câștigă în scopuri bune, reinvestind 90% din acești bani în familiile lor, comparativ cu 30-40% în cazul bărbaților. Dezvoltarea educației pentru femei contribuie la o mai bună dezvoltare națională, în condițiile în care creșterea cu 1% a numărului de femei cu studii liceale poate conduce, în medie, la creșterea cu 0,3% a produsului intern brut pe cap de locuitor.

#### - Educația îmbunătățește sănătatea maternală

În comparație cu o persoană care nu a avut acces la educație, o femeie care a mers la școală are un mai mare control asupra momentului și împrejurărilor în care devine mamă. Educația mamei are un impact semnificativ și asupra speranței de viață și sănătății copiilor. Cercetări efectuate asupra țărilor în curs de dezvoltare demonstrează fără a lăsa loc de îndoială că sănătatea nou-născutului și a copilului suferă în urma lipsei de educație a mamei. În cazul femeilor educate, se regăsește o incidență mai mică a nou-născuților cu greutate mică la naștere, a mortalității infantile, a malnutriției infantile, aceste femei fiind, în același timp, mai puțin expuse riscului de a muri la naștere.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013ORGANISMUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOVR4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

## 5. SCURT ISTORIC AL FEMEII ÎN SOCIETATEA ROMÂNESCĂ

*„La români nu e nici un colț de taină unde să se ascundă sfioase, femeile. Dimpotrivă, Doamna se amestecă în toate și când Domnul cade, ea e gata să joace rolul său.” (Nicolae Iorga)*

Reformularea statutului social al femeii a presupus o lungă perioadă de timp, chiar dacă prima ieșire a acesteia din spațiul domestic a avut loc odată cu izbucnirea Revoluției franceze, în anul 1789. Din acest moment femeie se află într-o continuă evoluție chiar dacă până la sfârșitul secolului al XIX-lea locul și rolul ei în societatea europeană rămân încă marginale. Chiar dacă stereotipurile tradiționale persistă, sub auspiciile mișcării feministe, inserția femeilor în viața societății europene, și dobândirea de drepturi, se produce treptat. Situația femeii în spațiul românesc are o serie de asemănări cu cea general-europeană, și o serie de elemente specifice.

În perioada Evului Mediu, soțiile domnitorilor și reprezentantele înaltei societăți au părăsit adeseori viețile lor plictisitoare și și-au sprijinit soții atunci când aceștia se confruntau cu situații politice delicate. Unele dintre doamnele românce s-au implicat în luptele pentru tron, sau chiar în conducerea țării. Fiicele erau utilizate, ca peste tot în spațiul european al vremii, pentru a încheia alianțe sau pentru a consolida averi. Dintre aceste relevante sunt doamnele Chiajna, Ecaterina Salvaresso, Maria Voichița, Stanca, Ruxandra Lăpușeanu, Elisabeta Movilă, Păuna Cantacuzino, sau domnițele Elena, Bălaș, etc.

În cea de-a doua jumătate a secolului XIX, femeile românce au escaladat barierele impuse de viața în universul familial atât de strict. Asocierea dintre elementele inovatoare și moștenirea actului filantropic și de caritate asumat de marile familii boierești, au particularizat cazul românesc în context european și a dus la recunoașterea drepturilor cetățenești ale femeilor. Erau valorificate conduita publică exemplară a unora dintre boieroaicele vremii (exemplul Saftei Brâncoveanu), prezențe active în viața comunităților locale, dar și experiențele noilor generații aristocratice promotoare ale unui nou univers ideatic.

Odată intrată în contact cu mesajul iluminist, acțiunea publică a femeii a fost strâns legată de cauza revoluționară și manifestată în acele familii românești care au subscris unei educații în spiritul vremurilor noi (Zoe Golescu, Maria Rosetti, Cocuța Conuchi). De exemplu, Zoe Golescu a împărtășit ideea izbucnirii unui nou conflict ruso-turc, care să oblige marile puteri să intervină și să clarifice situația Principatelor Române. Zoe Golescu se ocupa, în acele vremuri, cu întreținerea unei corespondențe cu fii săi, cu întreținerea unei relații cu secretarul Consulatului britanic din București, de asemenea, călătorește în Imperiul Otoman și se confruntă cu reprezentantul Puterii protectoare la București. Aceste acțiuni relevă faptul că este bine informată despre mersul afacerilor europene și despre oportunitățile românești în acest context.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013ORGANISMIUL INTERMEDIER  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOVR4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

Ideile care au făcut carieră în epocă, precum libertate, egalitate sau democrație au sedus și publicul feminin, îndreptând femeia spre un discurs politic inovator, în special datorită dorințelor sale de natură egalitaristă în spațiul civic. De asemenea, se observă și importanța mai mare a aspectelor legate de protejarea femeii în calitatea sa de soție în fața abuzurilor soțului, în acest sens Codul Civil cuzist a valorificat la un nivel superior prevederile legislative anterioare (Codul lui Caragea sau cel al lui Calimachi). Carențele în ceea ce privește educația femeii se perpetuează, motiv pentru care unul dintre punctele forte ale discursului feminist din a doua jumătate a secolului XIX se referea la facilitarea accesului la educație al fetelor și diminuarea acelor constante educaționale ce le pregăteau pe femei exclusiv pentru rolul de mamă și soție, idee subliniată de la cel mai înalt nivel: „Femeia, centrul al familiei și al vieții casnice, motor al sentimentelor celor mai nobile și generoase, a avut și va avea rolul cel mai înalt și mai frumos în societățile omenești ca fiică, ca soție și ca mamă” (Carol I, cuvântare la premiera fetelor din școlile primare și gimnaziale de fete, 1876).

Descendentele familiilor aristocrate își desăvârșeau educația în capitale europene faimoase, în timp ce moștenitorii burgheziei au ales învățământul universitar românesc (în 1908, aproximativ 21,6% din numărul studenților erau femei). Formularea explicită a dorințelor a fost asumată de diverse asociații de femei ce au ființat în epocă. Începând cu săvârșirea actelor de caritate ca expresie a cultivării tradiției mișcării feministe, aceste organizații au adoptat cu timpul cauza feministă. Dintre tipăriturile cele mai importante ale perioadei amintim: „Femeia Română” (întemeiată de Maria Flechtenmacher, 1878-1888), „Gazeta feminină” (1889), „Buletinul Ligii Femeilor” (1895), „Uniunea femeilor române” (1908), „Drepturile femeii” (1912). În cadrul acestor publicații, elitele și-au formulat puncte de vedere pertinente cu privire la emanciparea femeii române și să configureze proiecte de reformă socială adecvate realităților românești ale vremii.

Însă societatea românească din a doua jumătate a secolului al XIX-lea era dispusă să cultive femeia doar în calitatea acesteia de mamă (în plan restrâns mamă de familie, în plan larg, mamă a națiunii) și bun creștin și mai puțin să reflecteze asupra includerii acesteia în corpul cetățenesc.

Apariția pe scena politicului a Partidului Socialist al Muncitorilor din România, care prevedea în statutul său „absoluta egalitate între bărbat și femeie”, „egalitatea drepturilor politice și civile dintre bărbat și femeie” sau retribuție egală în condițiile prestării aceleiași munci, a permis radicalizarea discursului feminist. Societatea feministă Liga Femeilor din România (1894) și-s exprimat intenția de a întreprinde acțiuni în spațiul public cu scopul de a revitaliza locul „mult prea strâns” rezervat femeilor. Pentru aceasta, femeile își propuneau să aducă modificări legislației în vigoare, în special Codului Civil, să convingă de necesitatea independenței financiare a femeii în interiorul familiei, să promoveze femeia instruită în posturi rezervate până atunci exclusiv elementului bărbătesc (avocat, notar, membru în consiliul de administrație).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

Participarea României la Primul Război Mondial a presupus schimbări bruște în cadrul valorilor tradiționale de până atunci. Femeia română a ieșit din anonimat odată cu înrolarea soțului, a fratelui, a fiului sau a tatălui în armată. Fie ele țărănci cu grija gospodăriei, infirmiere mobilizate în spitale de campanie, muncitoare în fabricile românești care se văzuse nevoite să suporte efortul de război sau soții de oameni politici, femeile au reușit să se adune exemplar și să dovedească legitimitatea cererilor lor.

Perioada interbelică a marcat pe multiple planuri afirmarea cauzei feministe. Mișcarea feminista, a rămas, în ciuda diferitelor provocări, puternic ancorată în viața socială reală. A existat un proces de integrare a femeii în diferite sectoare ale vieții publice (de la ateliere meșteșugărești la instituții elitiste precum Academia Română) și un proces de lansare și relansare a femeii pe piața muncii. În anul 1929 femeile au primit un drept de vot parțial (puteau să aleagă și să fie alese în consiliile municipale) în condițiile în care aveau studii liceale sau profesionale terminate, erau văduve de război sau decorate pentru servicii excepționale. În anul 1939 femeile au câștigat dreptul de a accede în Parlamentul României, drept anulat odată cu alterarea situației politice interne și internaționale.

Regimul comunist a reglat într-un mod brutal diferența ideologică dintre feminiști și anti-feminiști, impuând femeia ca „muncitor socialist egal” cu bărbatul.

Femeia politician, femeia muncitor sau femeia activist au fost numai câteva dintre modelele cultivate public în timpul administrației lui Gheorghe Gheorghiu Dej: femeia politician, implicată activ în propășirea comunismului românesc, avea sarcina de a umple locul gol rămas după dispariția așa-zișilor demnitari burghezi corupți; femeia muncitor a pus umărul, alături de muncitorul bărbat, la construcția socialismului, la avântul procesului de industrializare și la creșterea randamentului muncii; femeia activist a jucat un rol însemnat în popularizarea „bunelor intenții” ale noului corp politic în rândul oamenilor muncii.

În ultimele două decenii de administrație a lui Nicolae Ceaușescu, în procesul de formare a „omului nou”, termenii contractuali se schimbă foarte mult. Din cauza scăderii natalității, femeia este forțată să se întoarcă cu fața la trecut și să-și redescopere veleitățile de „mamă a națiunii”. Prezența feminină în activitatea productivă nu a presupus, neapărat, și o emancipare socială, așa că iconografia oficială a femeii era contopirea fertilității cu devotamentul față de casă și societate, cu sacrificiul de sine și capacitatea de luptă.

Partidul Comunist Român a hotărât să acorde un rol mai important femeii în politic, hotărâre concretizată prin numirea a patru femei în Comitetul Executiv al partidului: Elena Ceaușescu, Lina Ciobanu, Magdalena Filipaș și Aurelia Dănilă.

După prăbușirea regimului comunist, renașterea spiritului civic a readus în atenția opiniei publice chestiunea emancipării femeii. Chestiune aflată și în prezent în atenția societății românești.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOVR4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

## 7. POLITICILE SOCIALE PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE ÎN ROMÂNIA – INSTRUMENTE VIABILE PENTRU SCHIMBAREA MENTALITĂȚILOR ȘI COMBATerea STEREOTIPURILOR

Respectarea și realizarea unei egalități de facto între femei și bărbați reprezintă un demers sinuos, foarte îndrăzneț și provocator. Nu se poate afirma că am eliminat pe deplin, din viața socială, inegalitățile de șanse și tratament, discriminarea, intoleranța, lipsa de înțelegere și de respect pentru dorințele și nevoile celor de lângă noi. În mod evident, egalitatea de șanse între femei și bărbați reprezintă un proces social complex, determinat în timp și condiționat nu numai de factori obiectivi (dintre care cei economici sunt cei mai importanți), dar și de factori socioculturali, subiectivi, dintre care tradițiile, obiceiurile și stereotipurile de gen sunt cei mai evidenți.

Cu toate că în ultimii ani se pot observa progrese mai ales în ceea ce privește conștientizarea existenței unei inegalități de gen la nivelul societății, mai sunt încă multe de făcut. Schimbarea mentalităților prin asumarea unor atitudini și comportamente sociale și politice în spiritul egalității de gen depinde în continuare, în cea mai mare măsură, de educație.

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este un principiu fundamental al drepturilor omului, transpus atât la nivel legislativ cât și la nivelul politicilor publice. Studii recente în acest domeniu au relevat faptul că introducerea perspectivei de gen în politicile publice conduce la creșteri semnificative ale economiei și nivelului de trai al cetățenilor.

La nivel european, prioritățile în domeniul egalității de gen asumate prin Strategia pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 – 2015 sunt:

- independența economică a femeii;
- plată egală pentru muncă de valoare egală;
- participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie și demnitate;
- integritate și combaterea violenței de gen;

Egalitatea între femei și bărbați nu constituie doar un scop în sine ci, este o condiție prealabilă pentru îndeplinirea obiectivelor generale ale UE, de dezvoltare, ocupare a forței de muncă și coeziune socială.

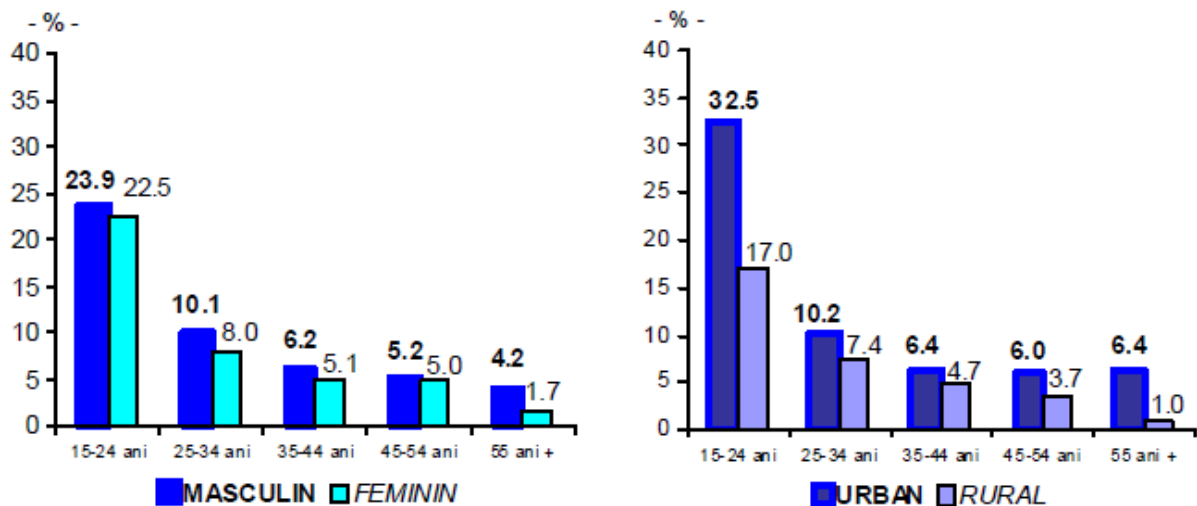
Integrarea în muncă a femeilor în UE se apropie acum de obiectivul de la Lisabona, care a fost de 60% până în 2010, crescând de la 51,1%, în 1997, până la 58,3%, în 2007. În trimestrul II al anului 2013, populația activă a României era de 10103 mii persoane, din care, 9345 mii persoane erau ocupate și 758 mii persoane erau șomeri. Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (15-64 ani) de 60,2% a crescut față de cea înregistrată în trimestrul corespunzător din anul precedent (+0,2 puncte procentuale) cât și față de cea înregistrată în trimestrul anterior (+2,1 puncte procentuale). Gradul de ocupare era mai mare

pentru bărbați (66,7%, față de 53,7% pentru femei) și pentru persoanele rezidente în mediul rural (61,8% față de 59,0% în mediul urban).

([http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/somaj/somaj\\_Iir\\_13.pdf](http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/somaj/somaj_Iir_13.pdf)/vizitat la 21.09.2014).

Rata șomajului a fost de 7,5%, valoare egală cu cea din trimestrul anterior dar în creștere față de trimestrul corespunzător din anul precedent (6,9%).

### Rata șomajului pe grupe de vârstă, sexe și medii, în trimestrul II 2013



Pe sexe, ecartul dintre cele două rate ale șomajului a fost de 1,6 puncte procentuale (8,2% pentru bărbați față de 6,6% pentru femei), iar pe medii rezidențiale, de 3,3 puncte procentuale (9,0% pentru mediul urban, față de 5,7% pentru mediul rural). Rata șomajului a atins nivelul cel mai ridicat (23,3%) în rândul tinerilor (15-24 ani).

Cu cât sunt mai bine pregătite femeile sunt mai dispuse în a ocupa un loc de muncă decât în a-și deschide o afacere pe cont propriu.

În România, un procent însemnat de femei sunt ocupate în sectoare de activitate care necesită un nivel înalt de calificare. Dacă avem în vedere că în general femeile au o rată de ocupare mai redusă decât bărbații, iar un procent ridicat din femei sunt ocupate în locuri de muncă înalt calificate, putem concluziona că în piața muncii femeile se plasează spre extreme, femeile cu un nivel ridicat de pregătire care ocupă locuri de muncă de calitate și femei care nu participă deloc în piața muncii.

O mai bună reconciliere a vieții profesionale și private, pentru femei și bărbați deopotrivă, este esențială nu doar pentru obținerea egalității de șanse între bărbați și femei, ci și pentru îndeplinirea obiectivelor de la Lisabona. Dezvoltarea unor structuri pentru îngrijirea copiilor abordabile din punct de vedere financiar și de calitate este esențială pentru a permite ambilor părinți să combine viața profesională și cea de familie. Pentru a întruni obiectivele stabilite de statele membre privind dezvoltarea structurilor de îngrijire a copiilor, așa-numitele obiective de la Barcelona, sunt necesare eforturi în continuare pentru obținerea unor



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTEREDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

niveluri satisfăcătoare ale îngrijirii copiilor, în special în cazul celor sub vârsta de 3 ani. Politicile de reconciliere sunt, de asemenea, importante din punctul de vedere al răspunsului la provocările demografice. Statele membre cu cea mai mare rată a natalității sunt în prezent cele care au obținut cele mai multe rezultate în ameliorarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată și au o rată înaltă a încadrării în muncă în rândul femeilor.

Una dintre consecințele segregării între bărbați și femei pe piața forței de muncă este persistența diferenței de remunerare între femei și bărbați (16 %/ora în medie în UE), în parte ca urmare a faptului că femeile sunt concentrate în locuri de muncă și posturi mai puțin apreciate decât bărbații. Aceasta poate influența și riscul de sărăcie, în special în cazul părinților singuri care, în majoritatea cazurilor, sunt femei.

Datorită transformărilor din perioada de tranziție, România a înregistrat o creștere a inegalităților sociale și s-a accentuat nevoia de a îmbunătăți rata ocupării. În același timp însă procesul de convergență pune presiune pe politica fiscală pentru respectarea criteriilor legate de deficitul bugetar și inflație. Cu toate acestea dacă avem în vedere principiile modelului social european și prevederile strategiei de la Lisabona devine evident faptul că există o contradicție între obiectivele stabilite de agenda Lisabona și criteriile de la Maastricht. Contradicția vine și din îngrijorarea exprimată de vechile state membre cu privire la dumpingul social promovat de noile state membre, deși aplicarea strictă a criteriilor de la Maastricht impun constrângeri suplimentare, conservând distorsiunile în prețuri și costuri și disproporționalitățile între evoluția productivității și salariilor.

Creșterea economică, creșterea veniturilor, precum și stabilitatea economică trebuie să se materializeze în condiții de viață mai bune și în dezvoltarea durabilă a resursei umane. Reducerea sărăciei depinde de rata de creștere a venitului mediu, de nivelul inițial al inegalității și de evoluția acesteia, existând o legătură puternică între nivelul inițial al inegalității și creșterea economică.

Diferența de venit între femei și bărbați în România este una semnificativă, deși se încadrează în media țărilor din regiune. Încadrarea în muncă a femeilor a fost stimulată în UE după lansarea strategiei de la Lisabona. Prin urmare, aspectele privind egalitatea de șanse între femei și bărbați trebuie să fie integrate în răspunsurile la aceste provocări, deoarece femeile și bărbații pot fi afectați în mod diferit. Politicile privind egalitatea de șanse între femei și bărbați s-au dovedit a fi răspunsuri eficiente la aceste provocări, iar statele membre ar trebui să continue să investească într-o mai bună utilizare a calificărilor și resurselor femeilor și bărbaților, inclusiv în consolidarea politicilor de flexicuritate din punctul de vedere al egalității între femei și bărbați.

Persistența diferențelor între femei și bărbați confirmă importanța eliminării obstacolelor din calea participării neîngrădite a femeilor pe piața muncii. Este importantă combaterea stereotipurilor de gen adânc înrădăcinate care definesc rolurile femeilor și bărbaților în societate și influențează dezechilibrele între sexe în ceea ce privește munca remunerată și neremunerată. Distribuția inegală a responsabilităților familiale poate





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIER  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

determina femeile, în măsură mai mare decât bărbații, să opteze pentru formule de lucru flexibile și să își întrerupă cariera, putând avea astfel un efect negativ asupra dezvoltării acesteia, a veniturilor, drepturilor la pensie și independenței economice. Prin urmare, politicile de promovare a participării femeilor pe piața muncii trebuie să beneficieze de o abordare integrată și să includă strategii de eliminare a stereotipurilor masculine și feminine și măsuri de ameliorare a echilibrului între viața profesională și cea personală atât pentru femei, cât și pentru bărbați.

Un echilibru mai bun între viața profesională și cea familială, atât pentru femei, cât și pentru bărbați impune împărțirea mai echitabilă a timpului consacrat activității remunerată și neremunerată. Timpul femeilor este dedicat în proporție mai mare responsabilităților casnice și familiale decât cel al bărbaților. Măsurile de reconciliere trebuie să vizeze și bărbații deoarece încurajarea egalității de șanse între femei și bărbați presupune schimbări și noi oportunități pentru ambele sexe.

## **8. MĂSURI SUPT DE RECONCILIERE A VIEȚII PROFESIONALE CU CEA DE FAMILIE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII**

Principiul egalității de șanse trebuie încorporat în cadrul funcționării tuturor serviciilor de ocupare a forței de muncă atât publice cât și private pentru a promova egalitatea de gen.

Este esențială informarea angajaților acestor servicii de ocupare a forței de muncă în ceea ce privește problema abordării integratoare a egalității de șanse și instruirea acestora cu privire la modalitatea de introducere a acestui aspect în munca lor.

Un alt aspect important al abordării integratoare a egalității de gen în cadrul serviciilor de ocupare a forței de muncă este faptul că programele active de pe piața muncii sunt deschise tuturor persoanelor inactive și nu sunt restricționate numai la solicitanții de indemnizații, precum și că femeile și bărbații beneficiază de un acces echitabil la politicile active privind piața muncii. Acest lucru implică, de asemenea, necesitatea de a aborda nevoile specifice ale grupurilor dezavantajate.

Pentru realizarea unei participări active și egale a femeilor și bărbaților pe piața muncii este necesară facilitarea accesului acestora la educație. De-a lungul anilor, introducerea perspectivei de gen în educație s-a făcut în diferite forme și folosind instrumente dintre cele mai variate. Consecințele acestor măsuri au avut efecte vizibile, mergând de la reducerea diferențelor de gen în ceea ce privește accesul la educație, până la structurarea unor teorii de gen în mediul academic. Cu toate acestea, sunt necesare în continuare măsuri de combatere a stereotipurilor de gen în sistemul de învățământ, prin evaluarea perspectivei de gen a procesului educațional și prin continuarea campaniilor de informare și conștientizare



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

destinate atât cadrelor didactice cât și elevilor. Stabilirea unui echilibru între parteneri în ceea ce privește împărțirea responsabilităților casnice este un alt factor important în reducerea diferențelor de gen.

Concilierea vieții de familie cu viața profesională este abordată în primul rând din perspectiva creșterii facilităților de îngrijire a copiilor până la 1 an, respectiv 3 ani, problematica este mult mai complexă și include și alte aspecte ale vieții de familie. Pentru o lungă perioadă de timp, politicile de promovare a egalității între femei și bărbați au fost considerate în mod exclusiv o chestiune despre și pentru femei și asta, dintr-un motiv foarte bine întemeiat: cel al recuperării unui semnificativ decalaj istoric între femei și bărbați. Printre măsurile de suport privind reconcilierea a vieții profesionale cu cea de familie pentru creșterea participării femeilor pe piața muncii se numără:

- combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ prin continuarea organizării de campanii de informare pentru elevii de liceu în domeniul egalității de șanse;
- organizarea de campanii de informare și conștientizare pentru tați cu privire la nevoia implicării acestora în creșterea și educarea propriilor copii;
- editarea unui ghid cu modele de conciliere a vieții de familie cu viața profesională și cu prevederi legislative care să fie distribuite la nivel național;
- organizarea de burse ale locurilor de muncă în regiunile/localitățile cu o participare redusă a femeilor pe piața muncii în scopul facilitării ocupării acestei categorii;
- activități menite să reducă diferențele de gen în salarizare prin organizarea de conferințe naționale în care să fie implicați partenerii sociali, reprezentanți ai Guvernului, precum și reprezentanți ai mediului de afaceri și elaborarea și editarea de materiale promoționale și informative;
- sprijinirea dezvoltării antreprenoriatului în rândul femeilor, în particular prin facilitarea utilizării de noi idei și prin încurajarea înființării de noi firme în sectoarele economice cu potențial de creștere;
- încurajarea femeilor pentru revenirea pe piața muncii ca urmare a întreruperii sau finalizării concediului pentru creșterea copilului/copiilor, inclusiv prin aranjamente flexibile de lucru;
- dezvoltarea infrastructurii pentru a asigura facilități de îngrijire a copiilor în toate comunitățile și accesul la acest tip de servicii;
- identificarea nevoii de servicii de îngrijire, precum și dezvoltarea de programe de formare și motivare a participării îngrijitorilor pe piața muncii, concomitent cu dezvoltarea și promovarea accesului persoanelor dependente la servicii de îngrijire.

Dificultatea menținerii unui echilibru între profesie și viața de familie constituie unul dintre principalele obstacole în calea avansării femeilor la locul de muncă și în carieră.

Participarea sporită a femeilor pe piața forței de muncă oferă deopotrivă o garanție a independenței lor economice și o contribuție substanțială la dezvoltarea economică și durabilitatea sistemelor de protecție socială.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

## 9. STUDII DE CAZ

### 1

Una dintre ședințele recente ale comisiilor de buget-finanțe, pe lângă enervare și supărare cauzate de procentele din PIB alandala alocate, a prilejuit și întâlnirea neplăcută cu niște remarci discriminatorii.

Subiectul principal al dezbaterilor era evident bugetul țării pentru 2014, politicienii s-au enervat, și-au aruncat cuvinte dure despre competență sau lipsa ei, despre rea voință sau rea intenție sau ... ambele. Cum dovedește experiența, nu puteau să nu se strecoare și niște remarci sexiste, așa că am reținut spre exemplificare și dovadă una. Voi ignora însă apartenența politică a protagoniștilor, ea neavând legătură cu subiectul.

La tirul de întrebări formulate de deputata Andreea Paul cu privire la cifre, taxe, creșteri, previziuni etc., exasperat (nu se știe de ce, scopul întrunirii comisiilor fiind tocmai dezbateră pe marginea bugetului propus de guvern), deputatul Vasile Popeangă a remarcat cu ... "trimitere", care nu prevestea nimic bun:

"Ăsta-i preludiul"...

La insistențele doamnei deputat, domnul deputat Popeangă a răbufnit:

"Nu cred că o doamnă poate să-și bată joc de o comisie la această oră. De ce să fiu calm? Să asist la toate prostiile dumneata?"

De unde deducem: o doamnă nu poate să-și bată joc de o comisie, ... dar un domn poate că da? Pentru o (adevărată) doamnă nu e acceptabil să îi facă pe colegi "să asiste la prostiile ...dumisale", dar pentru un domn e probabil ok. O doamnă își pierde evident calitatea de doamnă, dacă pune întrebări, în viziunea deputatului Popeangă ... deși doamna e îndreptățită și doar acesta-i motivul prezenței domniei sale la acea ședință. Totuși, e descalificată ca doamnă. Dacă era o doamnă, tăcea, înțelegem și speculăm noi.

Dincolo de ilaritatea acestor schimburi de replici, transpare mentalitatea vădit discriminatorie a domnului deputat. Dacă situația nu pare chiar atât de rea, cum probabil veți replica (și probabil așa e), să nu uităm unde are loc întâmplarea: în Parlamentul României, principalul organ legislativ al țării, autorul moral al Constituției, garantul drepturilor noastre fundamentale. Inclusiv al egalității de gen.

Sursa: <http://www.contributors.ro/fara-categorie/discriminarea-de-gen-la-ea-acasa/>, accesat in data de 19.09.2014, ora 9:34



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

## 2

Miss Piggy și amuzanții săi colege din ultimul film The Muppets râd, cântă și dansează spre deliciul spectatorilor, însă în spatele „cortinei”, se pare că lucrurile nu sunt chiar atât de roz. Nemulțumită de comportamentul editorului James Thomas, asistenta, descrisă drept o femeie de origine asiatică în vârstă de 40 de ani pe nume Cecilia Hyoun, a dat în judecată pe acesta alături de studiourile Disney, relatează Variety.com.

Acuzațiile aduse de femeie sunt legate de discriminarea de gen, hărțuirea verbală, nerespectarea pașilor legali de încetare a contractului de muncă, acțiuni de răzbunare ca urmare a plângerilor sale, neglijența în supervizarea muncii sale și acțiuni intenționate de inducere a stresului emoțional.

Hyoun, care a mai lucrat, printre altele, și la montajul unor filme precum Almost Famous, Vanilla Sky și 8 Mile, susține că a fost „înțepată” în mod repetat de Thomas în legătură cu responsabilitățile ei familiale și de lucru și pusă să aleagă între „a fi mamă și a fi angajată”.

Ea descrie limbajul superiorului său drept unul degradant la adresa sa și a altor femei aflate în subordinea acestuia. În plus, chiar și după ce a dovedit că este dedicată muncii sale și având promisiunea că nu va fi concediată înainte de încheierea lucrului la film, Hyoun a fost pusă pe liber mult mai devreme și înlocuită, spune ea în dosarul înaintat curții, „cu un angajat bărbat cu mult mai puțină experiență de lucru” decât ea.

Reprezentanții studiourilor Disney nu au făcut deocamdată nicio remarcă în legătură cu procesul și acuzațiile lui Hyoun. Acesta nu este însă singurul proces intentat „casei” lui Mickey Mouse în domeniul discriminării de gen.

Sursa: <http://discriminare.md/studioul-disnay-a-fost-dat-in-judecata-pentru-discriminarea-si-hartuirea-unei-angajate/>, accesat în data de 17.09.2014, ora 13:45

## 3

Inspectoratul teritorial de muncă (ITM) Hunedoara a declanșat o anchetă în cazul unei tinere care a reclamat faptul că patronul firmei la care era angajată, a pus-o să înconjoare sediul societății, într-una din zilele de muncă, pe motiv că nu are ce să îi dea de lucru. Femeia a afirmat că a făcut 250 de ture în jurul clădirii după care s-a decis să de oprească și să reclame fapta ca un abuz la Poliție și ITM, relatează Agerpres.

Femeia în vârstă de 23 de ani este de profesie inginer și lucra la o firmă din municipiul Hunedoara, firmă specializată în proiectarea și execuția rețelelor de distribuție a gazului metan.

„Patronul firmei mi-a spus că în ziua respectivă nu are ce să îmi dea de lucru și m-a trimis să înconjur sediul firmei. Am făcut acest lucru de 250 de ori, între orele 8 și 11, după



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

care m-am dus la Poliție, apoi la ITM unde am reclamat fapta, considerând-o că este un abuz”, a declarat luni, pentru Agerpres, tânăra Ionela Lungu.

Ea a explicat că seria reproșurilor venite din partea angajatorului a început în luna ianuarie, la un an după ce fusese încadrată în firmă în baza unui program de sprijin al absolvenților, facilitate oferită de stat prin intermediul agențiilor de ocupare a forței de muncă.

„Mi-am dat demisia de la acea firmă după ce nu am mai fost primită la lucru și mi s-a schimbat încadrarea din inginer proiectant în inginer de execuție. ”Patronul a refuzat să mă mai primească la lucru și a spus ca îmi scoate biroul pe hol”, a spus Ionela Lungu.

În replică, patronul firmei din Hunedoara, Jane Magaon, a acuzat-o pe tânăra ingineră că nu și-a îndeplinit sarcinile de serviciu și că ar fi ineficientă în cadrul firmei. El a recunoscut că a trimis-o pe fată să înconjoare sediul firmei, dar a precizat că era vorba de efectuarea unei măsurători a perimetrului ocupat de clădire, datele urmând să fie folosite ulterior.

„Dacă mi-a spus că este inginer proiectant, atunci am pus-o să măsoare perimetrul clădirii și nu s-o înconjoare. Nici acum nu mi-a adus măsurătorile, Eu nu am dat-o afară pe tânăra ci i-am dat de lucru. Eu am nevoie de oameni care să lucreze, nu să stea acasă și să primească banii”, a afirmat patronul firmei.

ITM Hunedoara va începe o anchetă în acest caz, a declarat purtătorul de cuvânt al instituției, Gabriel Sorin Istrate. El a menționat că verificările se referă la două reclamații depuse de Ionela Lungu la adresa fostului său patron, în una dintre ele acesta fiind învinuit de discriminare.

„Controlul la firma din municipiul Hunedoara se va întinde pe durata a două zile. Dorim să verificăm cele relatate în reclamațiile depuse la sediul ITM Hunedoara”, a spus Istrate. Potrivit legii, discriminare la locul de muncă se poate pedepsi cu o amendă de până la 100.000 de lei.

Sursa: <http://discriminare.md/un-patron-din-romania-si-a-impus-angajata-sa-inconjoare-sediul-firmei-de-250-de-ori/>

O femeie a fost acceptată la un post vacant de muncă din România după ce a trecut etapa interviului, însă patronul i-a cerut un angajament: să nu rămân însărcinată cel puțin un an de zile. Noua angajată s-a plâns redacției Cuget Liber, în speranța că jurnaliștii vor putea să mediatizeze acest caz.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOVR4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

”Discuția a fost jenantă... A dat de înțeles că are acest drept, după noul Cod al Muncii!” s-a plâns o tânără, care a mărturisit că este capabilă să semneze multe angajamente, însă niciodată nu va face nimănui o asemenea promisiune.

Asemenea angajamente sunt împotriva Codului Muncii din România. Specialista în probleme de muncă, Mihaela Crivea, a precizat că este interzis prin lege să i se ceară unei candidate, în vederea angajării, să prezinte angajatorului un test de graviditate sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată.

”Această pretenție este considerată discriminare de sex la angajare, practica dovedește că nu este vorba de cazuri izolate, motiv pentru care amenzi în astfel de situații sunt foarte drastice, putând atinge și suma de 25 mii USD. Totul, din cauză că politica statului privind egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei interzice astfel de abordări”, afirmă specialista.

Legislația românească interzice și amendează orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex, precum și orice ordin, dispoziție sau instigare de a discrimina o persoană pe criteriul de sex, în sectorul public și în cel privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, alte domenii.

Sursa: <http://discriminare.md/discriminata-pentru-ca-i-s-a-cerut-un-test-de-graviditate-si-alte-conditii-la-angajare/> , accesat în data de 18.09.2014, ora 11:51

## 5

Femeilor din estul statului indian Bihar le-a fost interzis să folosească telefonul mobil, pe motiv că această practică ar „degrada atmosfera socială”, scrie Daily Mail. Decizia a fost luată de consiliul din Sunderbari, care a arătat că utilizarea mobilului ar putea încuraja femeile să își părăsească familiile și să fugă cu iubiții lor. Potrivit sursei citate, dacă sunt prinse folosind un dispozitiv mobil, femeile singure vor fi amendate cu 130 de lire, iar cele căsătorite cu 20 de lire.

„Întotdeauna suntem extrem de rușinați când cineva întreabă ‚cine a mai fugit de data asta’, a declarat Manuwar Alam, președintele consiliului. Acesta a mai precizat că în ultimele luni, numărul aventurilor extraconjugale și al cazurilor în care tinerele și-au părăsit familiile pentru a fi cu iubiții lor a crescut semnificativ.

„Chiar femeile căsătorite și-au abandonat soții pentru a fugi cu amanții lor. Acest lucru este rușinos pentru noi”, a continuat Manuwar Alam.

Totuși, autoritățile locale au demarat o anchetă în acest caz, precizând că astfel de interdicții nu pot fi aplicate într-o societate normală. În plus, activiștii pentru drepturilor femeii au caracterizat decizia consiliului ca fiind extrem de abuzivă.

„Fetele și femeile sunt capabile să se protejeze singure”, a spus activistul Suman Lal. „Tehnologia a fost creată pentru a fi folosită, nu pentru a fi interzisă”, a continuat acesta.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

„Vreau ca fiecărei fete să îi fie dăruit un telefon mobil pentru a putea să își sune membrii familie atunci când sunt probleme”, a adăugat un alt activist.

Sursa: <http://discriminare.md/femeile-din-india-vor-fi-amendate-pentru-ca-folosesc-telefonul-mobil/>, accesat în data de 16.09.2014, ora 11:34



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMIUL INTERMEDIAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



R4 - CONSULTANȚĂ ȘI  
FORMARE PROFESIONALĂ

## 10. CONCLUZII

Elementele-cheie în garantarea egalității de șanse și de gen sunt ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă. Ele contribuie puternic la deplina participare a cetățenilor la viața economică, culturală și socială, precum și la dezvoltarea potențialului lor.

Statele membre europene au conlucrat timp de aproape 50 de ani pentru realizarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă și protecției sociale, creșterea standardelor de viață și a calității vieții, coeziune economică și socială și solidaritate. Pornind de la premiza că discriminarea poate submina în mod serios aceste realizări, provocând daune în integrarea socială, în cadrul forței de muncă și în general s-au străduit, să creeze un spațiu de libertate, securitate și justiție.

Cu toate acestea o serie de aspecte privind calitatea muncii femeilor rămân problematice.

În acest sens egalitatea de șanse între femei și bărbați deși reprezintă una dintre dimensiunile calității muncii identificate de către Comisia Europeană, totuși indicatorii privind remunerarea, segregarea pieței muncii și prezența femeilor în posturile de decizie nu semnalează vreun progres semnificativ de mai mulți ani.

În concluzie, schimbarea mediului nu a adus și încetarea diferențelor substanțiale dintre femei și bărbați în privința oportunităților de ocupare a forței de muncă.

În inserția femeilor în anumite sectoare de producție și în anumite posturi existența stereotipurilor în funcție de sex are un rol determinant, fiind vorba despre ceea ce numim segregare profesională orizontală și respectiv verticală. De aceea, acționând pentru eliminarea stereotipurilor de gen, acționăm pentru egalitatea de șanse între bărbați și femei.