

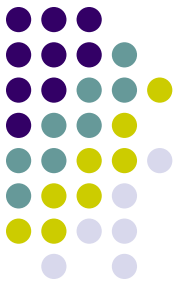
Investește în oameni!

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Program Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 1; Domeniul major de intervenție 1.5

Titlul proiectului: „Dezvoltarea capacității de inovare și creșterea impactului cercetării prin programe post-doctorale”



# Egalitatea de gen; Egalitatea de șanse

Sesiune de formare, Iași 19 noiembrie 2010

Conf. dr. Contiu SOITU



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POS DRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



OIPOSDRU



UNIVERSITATEA  
ALEXANDRU IOAN CUZA  
IAȘI

# Prin seminarul “Egalitate de gen si egalitate de sanse” ne propunem:



- sa familiarizam cursantii cu conceptele de egalitate si discriminare,
- sa examinam critic diferite perspective si conceptii ale egalitatii si discriminarii,
- sa analizam dezvoltarea politicilor de egalitate de sanse si discriminare in diverse domenii (educatie, piata muncii, politica etc.) in relatie cu genul, etnia, varsta s.a.

# Ce dorim sa obtinem prin acest seminar?



- a intelege ce inseamna ca “oamenii sunt egali”.
- a face diferenta intre egalitate în drepturi, egalitate de șanse, egalitate de tratament.
- a identifica daca egalitatea si libertatea sunt conflictuale.
- a intelege de ce statele europene nu sunt de acord cu formulari precum “nu angajam romi/ barbati/ femei”.
- a intelege daca/de ce genul, rasa, etnia, varsta etc. au un rol in politicile de egalitate de sanse si discriminare.

# I. Introducere

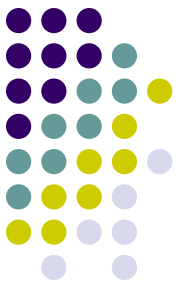


**Femeile și bărbații, ca ființe umane, au aceleași drepturi și obligații în viața profesională, publică și în viața de familie, privată. Cu alte cuvinte, nu trebuie să se facă o diferență între bărbați și femei în ce privește rolul lor social și în familie. Nu alegem să ne naștem bărbați sau femei. Prin urmare, oportunitățile de a ne dezvolta în viață și de a ne afirma ca persoane autonome nu trebuie să fie diferite.**



# I. De exemplu:

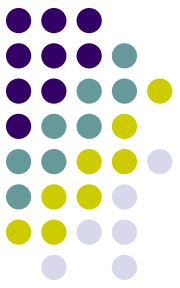
- **pentru aceeași muncă depusă de un bărbat și de o femeie, nu este corect ca bărbatul să primească un salariu mai mare doar pentru că e "bărbat", deci munca lui este considerată mai valoroasă,**
- **a fi femeie nu implică automat că toate treburile casei sunt în sarcina femeii, pornind de la concepțiile tradiționale potrivit cărora femeia trebuie să aibă grijă de spațiul domestic și de copii, iar bărbatul să întrețină familia din punct de vedere material,**
- **nici o persoană nu trebuie să fie exclusă din anumite profesii doar pentru că este bărbat sau femeie.**



## I.

- Dincolo de trăsăturile naturale, biologice ale femeilor și bărbaților, rolurile sociale ale femeii și al bărbatului trebuie apreciate cu aceeași unitate de măsură, respectiv cea a valorii generate. Astfel, femeile și bărbații au aceleași drepturi, obligații și posibilități cu privire la obținerea unui loc de muncă, implicarea în gospodărie și creșterea copiilor, participarea la viața politică, sindicală, culturală, la activități comunitare.

## II. Definiții - *Egalitatea de șanse* (*equal opportunities*)



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

## II. Definiții - *Egalitate in drepturi* (*Equal rights*)



**Cetatenii sunt egali in fata legii si a autoritatilor publice, fara privilegii si fara discriminari.**

**Nimeni nu este mai presus de lege.**

**Functiile si demnitatile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, in conditiile legii, de persoanele care au cetatenia romana si domiciliul in tara.**

**Statul roman garanteaza egalitatea de sanse intre femei si barbati pentru ocuparea acestor functii si demnitati. In conditiile aderarii Romaniei la Uniunea Europeana, cetatenii Uniunii care indeplinesc cerintele legii organice au dreptul de a alege si de a fi alesi in autoritatile administratiei publice locale.**

***Constitutia Romaniei art. 16.***



## II. Definiții - *Egalitatea de tratament* (*Equal treatment*)



- În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (Codul Muncii; art. 5)
- Egalitatea de tratament presupune absenta oricarei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați.

## II. Definiții – *Dizabilitatea* (*disability*)



- termenul general pentru pierderile sau devierile semnificative ale funcțiilor sau structurilor organismului, dificultățile individului în executarea de activități și problemele întâmpinate prin implicarea în situații de viață, conform Clasificării Internaționale a Funcționării Dizabilității și Sănătății;

## II. Definiții – *Discriminare (discrimination)*



- a diferenția sau a trata diferit două persoane sau două situații, atunci când nu există o distincție relevantă între acestea sau de a trata într-o manieră identică situații care sunt în fapt diferite. Directive UE anti-discriminare interzic atât discriminarea directă, cât și discriminarea indirectă și dau aceeași definiție a discriminării.

# III. Forme de discriminare în legislația anti-discriminare



Legislația internațională, inclusiv cea românească<sup>[2]</sup>, definește și interzice:

- Discriminarea directă
- Dispoziția de a discrimina
- Discriminarea indirectă
- Hărțuirea
- Victimizarea

[2] Ordonanța de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare



### III. Discriminarea directă

***Tratament / Criteriu / Scop/efect / Drept care fac posibile:*** orice deosebire, excludere, restricție, preferință pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectarea HIV ori apartenență la o categorie defavorizată care are ca scop sau ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege

# III. Dispoziția de a discrimina



- Dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare din temeiurile de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectarea HIV ori apartenență la o categorie defavorizată este considerată discriminare.



### III. Discriminare indirectă

- Prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectarea HIV ori apartenență la o categorie defavorizată față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.



## III. Hărțuirea

- Orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat sau azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant sau ofensiv.



# III. Victimizarea



- Orice tratament advers venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

# III. Nu constituie discriminare



- Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate

**NU CONSTITUIE DISCRIMINARE.**

# III. Domeniul de aplicare al legislației anti-discriminare



- Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie;
- Accesul la serviciile publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități;
- Accesul la educație;
- Libertatea de circulație, dreptul la libera alegere a domiciliului și accesul în locurile publice;
- Dreptul la demnitatea personală.

# III. Eliminarea tuturor formelor de discriminare



Se realizează prin:

- a) prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea șanselor;
- b) mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare;
- c) sancționarea comportamentului discriminatoriu.

### III. Sancțiuni aplicabile pentru săvârșirea unui fapt/ act de discriminare



- sancționare contravențională care poate consta în avertisment sau amendă de la 200 RON la 2000 RON, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 400 RON la 4000 RON, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.



## *IV. Egalitatea de gen [1]*

- În societate, femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite “muncii femeilor” și “muncii bărbaților” nu sunt aceleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite “diferențe de gen”.
- Genul se referă la diferențele sociale dintre femei și bărbați care sunt învățate și care se schimbă în timp. Aceste diferențe variază mult în interiorul unei culturi și de la o cultură la alta. Genul este un instrument conceptual cu ajutorul căruia sunt analizate rolurile, responsabilitățile, constrângerile, șansele și nevoile bărbaților și femeilor în orice context.



## *IV. Egalitatea de gen [2]*

- Rolurile și nevoile de gen sunt influențate de clasă, vârstă, rasă și etnie, cultură și religie și de mediul geografic, economic și politic. În orice context social, rolurile de gen pot fi flexibile sau rigide, asemănătoare sau diferite, complementare sau în conflict. Pe lângă diferențele dintre femei și bărbați, mai pot exista diferențe în cadrul aceleiași categorii în ceea ce privește nivelul socio-economic, puterea de decizie și vârstă.
- Termenul de “gen” nu îl înlocuiește pe cel de “sex” care se referă doar la diferențele biologice.

# *IV. Egalitatea de gen – Situatia actuala*



- Potrivit Comisiei Europene, între anii 2000 și 2006, rata ocupării locurilor de munca din UE-27 a crescut cu aproape 12 milioane, incluzând peste 7,5 milioane de femei. Rata ocupării locurilor de munca în rândul femeilor a crescut în fiecare an, ajungând la 57% în 2006, cu 3,5 procente mai mult decât în 2000, aducând obiectivul de 60% până în 2010 în limitele posibilului. În aceeași perioadă, rata ocupării locurilor de munca în rândul bărbaților a crescut cu mai puțin de un procent.
- În același timp, rata somajului la femei a scăzut la 9%, ajungând la cel mai scăzut nivel din ultimii zece ani. Această tendință pozitivă a avut ca rezultat micșorarea diferenței de ocupare a locurilor de munca între femei și bărbați, care a ajuns de la 17,1 puncte în 2000 la 14,4 puncte în 2006.



# *IV. Egalitatea de gen – Situatia actuala*



- Totusi, chiar existenta diferentei si mai ales a diferentei din randul tinerilor (6 procente pentru grupa de varsta 15-24) ridica multe intrebari, mai ales prin prisma succesului mai mare pe care il au tinerele la scoala si universitate. Mai mult, diferenta pare sa se adanceasca odata cu varsta, culminand cu cele 17,8 procente pentru persoanele de peste 55 ani.
- Indicatorii salariali, cei ai segregatiei de pe piata muncii si cei al numarului de femei aflate in pozitii de luare de decizii nu au inregistrat cresteri semnificative in ultimii ani. Diferenta salariala a ramas constanta la 15% din 2003, scazand cu numai un procent din 2000. Prezenta managerilor femei in companii a ramas la 33% iar numarul de politicieni femei creste, dar foarte incet (numai 23% dintre parlamentarii nationali si 33% dintre europarlamentari sunt femei).

## *IV. Egalitatea de gen – Diferența de remunerare între femei și bărbați*



- Diferența de remunerare între femei și bărbați reprezintă diferența medie între remunerările orare ale bărbaților și ale femeilor per ansamblul economiei. În Europa, femeile câștigă în medie cu aproximativ 17.8% mai puțin decât bărbații și, în unele țări, diferența de remunerare între femei și bărbați se accentuează.
- Diferența de remunerare între femei și bărbați are un impact semnificativ asupra câștigurilor femeilor de-a lungul vieții, precum și asupra pensiilor acestora. O remunerare mai mică înseamnă o pensie mai mică și reprezintă cauza unui risc de sărăcie mai mare pentru femeile în vârstă.

# IV. Egalitatea de gen – Diferența de remunerare între femei și bărbați



Țara	Diferența de remunerare între femei și bărbați	Țara	Diferența de remunerare între femei și bărbați
Belgia	9.0	Luxemburg	12.4
Bulgaria	13.6	Ungaria	17.5
Cehia	26.2	Malta	9.2
Danemarca	17.1	Olanda	19.6
Germania	23.2	Austria	25.5
Estonia	30.3	Polonia	9.8
Irlanda	17.1	Portugalia	9.2
Grecia	22.0	<b><u>România</u></b>	<b><u>9.0</u></b>
Spania	17.1	Slovenia	8.5
Franța	19.2	Slovacia	20.9
Italia	4.9	Finlanda	20.0
Cipru	21.6	Suedia	17.1
Letonia	13.4	Regatul Unit	21.4
Lituania	21.6	<b><u>UE 27</u></b>	<b><u>17.8</u></b>

## *IV. Egalitatea de gen – Cauze ale diferenței de remunerare între femei și bărbați*



### **Subevaluarea muncii femeilor**

- Cel mai adesea, femeile primesc mai puțin decât bărbații pentru o **muncă de valoare egală**. Una dintre principalele cauze este **modul în care sunt evaluate competențele femeilor** în comparație cu cele ale bărbaților.
- Muncile care necesită calificări și competențe similare sau experiență similară tind să fie remunerate inferior și să fie evaluate necorespunzător în cazul în care acestea sunt în mod predominant prestate de femei.
- În plus, evaluarea performanței și, prin urmare, nivelul de remunerare, precum și evoluția profesională pot fi de asemenea influențate în favoarea bărbaților. De exemplu, la un nivel de calificare egal, responsabilitatea pentru capital poate fi mai bine valorizată decât responsabilitatea pentru persoane.

## IV. Egalitatea de gen – Cauze ale diferenței de remunerare între femei și bărbați



### Segregarea pe piața muncii

- Diferența de remunerare între femei și bărbați este accentuată și de **segregarea pe piața muncii**. Există încă tendința ca femeile și bărbații să presteze munci diferite. Pe de o parte, femeile și bărbații predomină adesea în diverse sectoare de activitate. Pe de altă parte, în cadrul aceluiași sector sau întreprindere, femeile predomină în cazul profesiilor mai puțin valorizate și mai puțin remunerate.
- Femeile lucrează adesea în sectoare în care munca acestora este mai puțin valorizată și mai puțin remunerată, decât în sectoarele în care lucrează dominant bărbați. Peste 40% dintre femei lucrează în sectoarele sănătății, educației și administrației publice. Această cifră reprezintă dublul numărului de bărbați care lucrează în aceleași sectoare. În cazul în care analizăm numai sectorul sănătății și asistenței sociale, 80% dintre cei care lucrează în acest sector sunt femei.

## *IV. Egalitatea de gen – Cauze ale diferenței de remunerare între femei și bărbați*



### **Segregarea pe piața muncii [2]**

- În plus, femeile lucrează în general ca asistente administrative, vânzătoare sau lucrătoare puțin calificate sau necalificate, aceste profesii reprezentând aproape jumătate din forța de muncă feminină.
- Femeile sunt slab reprezentate în funcțiile administrative și de conducere. De exemplu, femeile reprezintă numai 32% din numărul directorilor de întreprinderi din cadrul UE, 10% din numărul membrilor consiliilor de administrație ale celor mai mari întreprinderi și 29% din numărul oamenilor de știință și inginerilor din Europa.

## *IV. Egalitatea de gen – Cauze ale diferenței de remunerare între femei și bărbați*



### **Tradițiile și stereotipurile**

- Segregarea este în mod frecvent legată de **tradiții și stereotipuri**. Deși în unele cazuri acestea reflectă alegerile personale, tradițiile și stereotipurile pot să influențeze de exemplu, alegerea filierelor educaționale și, prin urmare, carierele profesionale pe care le aleg fetele și femeile.
- Cu toate că 55% din studenții instituțiilor de învățământ superior sunt femei, acestea reprezintă o minoritate în domenii cum ar fi matematica, știința de calcul și tehnologia.

## *IV. Egalitatea de gen – Cauze ale diferenței de remunerare între femei și bărbați*



### **Tradițiile și stereotipurile [2]**

- Numai 8,4 din 1.000 de femei cu vârsta cuprinsă între 20 și 29 de ani sunt licențiate în matematică, știință și tehnologie, față de 17,6 bărbați.
- Prin urmare, există mai puține femei care prestează munci de natură științifică sau tehnică. În multe cazuri rezultatul acestei situații este faptul că femeile lucrează în sectoare ale economiei care sunt mai puțin valorizate și mai puțin remunerate.
- Din cauza acestor tradiții și stereotipuri, se estimează că femeile prestează mai puține ore sau părăsesc piața muncii pentru a se ocupa de îngrijirea copiilor sau a vârstnicilor.



## *IV. Egalitatea de gen – Cauze ale diferenței de remunerare între femei și bărbați*



### Concilierea vieții profesionale și a vieții private

- Femeile suportă, mai mult decât bărbații, dificultățile legate de **concilierea vieții profesionale și a vieții private**.
- Responsabilitățile privind familia și îngrijirea copiilor sunt în continuare repartizate în mod inegal. Îngrijirea membrilor de familie dependenți este, în mod esențial, asumată de către femei. Recurgerea la concediul parental rămâne o caracteristică dominant feminină. Acest aspect, alături de lipsa de facilități pentru îngrijirea copiilor și a vârstnicilor, se reflectă în faptul că femeile sunt adesea nevoite să părăsească piața muncii: procentul de ocupare a forței de muncă în cazul femeilor cu copii în întreținere este de numai 62,4% în comparație cu 91,4% în cazul bărbaților cu copii în întreținere.

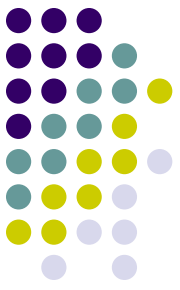
## *IV. Egalitatea de gen – Cauze ale diferenței de remunerare între femei și bărbați*



### **Concilierea vieții profesionale și private [2]**

- Cu toate că munca cu jumătate de normă poate reflecta preferințe personale, femeile recurg într-o măsură mai mare la această modalitate de muncă în vederea îndeplinirii simultane a responsabilităților în materie de muncă și familie. În Uniunea Europeană, peste o treime dintre femei lucrează cu jumătate de normă, față de numai 8% dintre bărbați. Peste trei sferturi din numărul total al lucrătorilor cu fracțiune de normă sunt femei.
- Femeile recurg mai frecvent la întreruperea carierei sau prestează mai puține ore decât bărbații. Acest aspect poate avea un impact negativ asupra evoluției profesionale și a șanselor de promovare a femeilor. Acest lucru înseamnă și un parcurs profesional mai puțin remunerat.

# *IV. Egalitatea de gen – Solutii pentru situatia actuala*



- Pentru a realiza egalitatea efectiva intre barbati si femei din punct de vedere cantitativ si calitativ, Comisia Europeana a cerut sa se concentreze atentia asupra urmatoarelor aspecte:
  - Crearea de locuri de munca mai multe si mai bune pentru femei;
  - Includerea unei perspective a genului in toate aspectele calitative ale locurilor de munca;
  - Imbunatatirea ofertei si calitatii serviciilor menite sa reconcilieze viata profesionala si cea privata a barbatilor si femeilor;
  - Combaterea stereotipurilor din educatie, ocuparea locurilor de munca si media si sublinierea rolului barbatilor in promovarea egalitatii;
  - Dezvoltarea instrumentelor de evaluare a impactului politicilor din perspectiva genului.

# Pentru mai multe informatii



- Agentia Nationala pentru Egalitatea de Sanse Intre Femei Si Barbati :
  - <http://www.anes.ro/>
- Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii:
  - <http://www.cncd.org.ro/>
- Comisia Europeană-Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și egalitate de șanse:
  - <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=ro>
- Eurostat:
  - <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>