

EGALITATEA DE GEN



Acest material este realizat în cadrul proiectului "DIGITTEH - Creșterea competențelor prin educație digitală și creativitate - stagii de practică inovative în Ialomița" POCU 633/6/14/132901



INTRODUCERE PRIVIND EGALITATEA DE GEN

”Egalitatea de gen este maim ult decât un scop în sine. Este o condiție prealabilă pentru a face față provocării de reducere a sărăciei, promovare a dezvoltării durabile și construire a unei bune guvernări”

Kofi Annan

Egalitatea de gen - obiectiv al oricărei societăți democratice.

Egalitatea de gen este un drept prin care oricine este liber să își dezvolte propriile aptitudini și să își exprime opțiunile, fără a fi influențate de particularitățile sexului căruia îi aparține. Comportamentele, aspirațiile și nevoile diferite ale femeilor și bărbaților, trebuie să beneficieze de apreciere și promovare egală.

Discriminarea de gen este o încălcare a drepturilor omului!

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. Rolurile și nevoile de gen sunt influențate de clasă, vârstă, rasă și etnie, cultură și religie și de mediul geografic, economic și politic.

Genul implică roluri, responsabilități, constrângeri și privilegii construite social care sunt atribuite sau impuse femeilor și bărbaților într-o anumită cultură. Atitudinile și caracteristicile referitoare la gen, rolul jucat de bărbați și femei și așteptările referitoare la ei variază de la o societate la alta și se schimbă de la o epocă la alta. Faptul că atitudinile față de gen sunt construite de societate înseamnă și că ele se pot modifica astfel încât să ducă la crearea unei societăți mai echitabile și mai juste și a unei democrații echilibrate din punctul de vedere al genului.

Egalitatea de gen trebuie să constituie un obiectiv central al oricărei societăți



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

democratice care dorește să creeze drepturi cetățenești depline și egale pentru toți și este intrinsec legată de dezvoltarea durabilă a acesteia, fiind vitală pentru punerea în practică a drepturilor omului.

Putem afirma că există egalitate între femei și bărbați atunci când ambele sexe sunt capabile să:

- împartă în mod egal puterea și influența;
- să aibă oportunități egale în ceea ce privește independența financiară prin muncă și prin întemeierea propriei afaceri;
- să se bucure de acces egal la educație și de oportunitatea de a-și dezvolta deprinderile și talentele;
- să împartă responsabilitatea pentru casă și copii și să fie liberi de orice fel de constrângeri, intimidări și acte de violență referitoare la gen atât acasă cât și la locul de muncă.

Analizele arată din ce în ce mai mult că egalitatea de gen nu reprezintă un scop în sine ci și un mijloc cheie de realizare a obiectivelor mai largi de dezvoltare, de la reducerea sărăciei, creșterea productivității și producția cumulată, mortalitate infantilă mai mică, și reducerea exploatării prin muncă a copiilor, până la o mai bună luare a deciziilor și o mai mare putere de negociere pentru femei în cadrul gospodăriilor. Fie direct, fie indirect toți acești factori contribuie la creștere economică.

În mod similar, inegalitatea de gen poate să frâneze în mod semnificativ creșterea economică, unele dintre statele cu cele mai ridicate niveluri de inegalitate fiind adeseori acelea care au cele mai scăzute venituri pe cap de locuitor.

Egalitatea de gen recunoaște că bărbații și femeile trebuie să aibă drepturi, responsabilități și oportunități de muncă egale, care să le garanteze un nivel de trai adecvat pentru ei și familiile lor, care să le ofere siguranța de bază și care respectă drepturile omului și permite dezvoltarea creativității și atingerea împlinirii personale.

EGALITATEA DINTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ

Inegalitatea în domeniul angajării determină pierderea talentului și a inovației individuale și violează drepturile fundamentale ale omului

În ciuda progreselor realizate în ultimele decenii, egalitatea de gen în ocuparea forței



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

de muncă rămâne un obiectiv evaziv în toate societățile. Femeile continuă să se confrunte cu discriminare și situații dezavantajoase în toate domeniile vieții economice.

Cu toate acestea, chiar dacă nu se poate presupune că toate femeile își doresc să lucreze, ele vor să beneficieze de aceeași libertate ca și bărbații în alegerea unui loc de muncă, și atunci când aleg să lucreze ar trebui să aibă aceleași șanse de a găsi locuri de muncă decente ca și bărbații.



Astăzi, milioane de femei din întreaga lume fie se confruntă cu discriminarea în accesul la formare sau la un loc de muncă, fie sunt limitate la anumite profesii având șanse reduse de mobilitate, fie sunt remunerate mai puțin pentru o muncă de valoare egală sau se situează în imposibilitatea de a câștiga venituri suficiente pentru a se întreține pe ele sau familiile lor.

Aceste tipuri de inegalități privează femeile de posibilitatea de a face alegeri și de a beneficia de oportunități în angajare și sunt în opoziție cu prevederile normative de dreptate și echitate.

Eliminarea discriminării se află în centrul politicilor de ocupare ca o chestiune de justiție socială și drepturile omului.

Ce se înțelege prin egalitatea de gen pe piața muncii?

Prin egalitatea între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajare pe orice loc de muncă vacant și la orice nivel al ierarhiei profesionale;
- promovare la orice nivel al ierarhiei profesionale;
- informare, orientare și consiliere profesională, programe de calificare/recalificare profesională, perfecționare, specializare;
- respectarea normelor de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
- beneficii de natură salarială și nesalarială;
- sistemele de securitate și asistență socială;

Alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii sau activități.

Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației și locului de muncă este liberă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Este interzis și se sancționează contavențional condiționarea participării unei persoane la o activitate economică ori în alegerea sau exercitarea a unei profesii de apartenența sa la un anumit sex.

Potrivit CE, stereotipurile legate de sexe le limitează atât femeilor, cât și bărbaților posibilitatea de a-și alege studiile și profesia, ceea ce aduce la crearea unei piețe a muncii segregate pe baza sexului, unde ocupațiile dominate de femei sunt subevaluate față de ocupațiile dominate de bărbați. În plus, femeile care au copii urmăresc un orar de lucru mai scurt și mai flexibil pentru a se ocupa și de îngrijirea acestora.

Angajare pe orice loc de muncă vacant și la orice nivel al ierarhiei profesionale

Toți salariații au dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și exercitare a profesiei, fără discriminare fondată de sex.

Potrivit legii persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultața cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajator.

Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat ce privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă (ordonanța Guvernului 137/2000).

Promovare la orice nivel al ierarhiei profesionale



Legea stabilește obligația pentru angajatori să asigure egalitatea de șanse între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor în regulamentele de ordine interioară ale unităților.

De asemenea, angajatorii sunt obligați să îi informeze sistematic pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care le au în ceea ce privește



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă. Legea stabilește obligația pentru angajatori să asigure egalitatea de șanse între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor în regulamentele de ordine interioară ale unităților.

De asemenea, angajatorii sunt obligați să îi informeze sistematic pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Ce acțiuni le sunt interzise angajatorilor, fiind considerate discriminatorii?

Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii potrivit legislației în vigoare;

Promovarea principiului egalității între femei și bărbați pe piața muncii

Accesul la un loc de muncă, recrutarea și promovarea

Angajatorii sau reprezentanții acestora, care anunță ocuparea unui post au obligația de a asigura accesul liber la toate etapele procesului de angajare tuturor persoanelor fără nici o deosebire, excludere, restricție sau preferință pe bază de sex.

Procesele de recrutare și promovare sunt cruciale pentru a intra pe piața forței de muncă, pentru a obține accesul către putere și pentru a accede la poziții de conducere. Cercetările sugerează faptul că societățile care integrează cu succes jumătatea feminină a talentului disponibil în structurile lor interne de conducere obțin rezultate financiare mai bune.



Realizarea acestuia presupune adoptarea unor politici și practici pentru a asigura participarea femeilor la procesul decizional și de guvernare la toate nivelurile și în toate domeniile de activitate.

Legea română interzice și sancționează contravențional:

- condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii, de apartenența sa la un anumit sex;
- refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motiv că aparține unui anumit sex, cu excepția cazurilor prevăzute de lege;
- condiționarea de sexul unei persoane a ocupării unui post prin anunț sau concurs;
- discriminarea pe criteriul de sex în anunțarea, organizarea concursurilor, selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- solicitarea testelor de sarcină pentru candidatele la diverse posturi pe piața muncii, precum și folosirea maternității ca motiv de discriminare pentru selecția candidatelor la angajare (există excepții prevăzute de lege în cazul în care natura ori condițiile particulare ale locului de muncă sunt interzise femeilor care sunt gravide sau alăptează);
- discriminarea unei persoane pe criteriul de sex la condițiile raportului de muncă stabilite prin contract;
- discriminarea pe criteriul de sex la stabilirea și modificarea atribuțiilor din fișa postului.

Formare, orientare și îndrumare

Prin egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă, din punct de vedere al formării și perfecționării profesionale, se înțelege accesul nediscriminatoriu la:



UNIUNEA EUROPEANĂ



- Informare și consiliere profesională;
- Programe de inițiere, calificare, etc...;
- Perfecționare, specializare și recalificare profesională.
- Programele de îndrumare și de formare sunt o resursă cheie pentru succesul la locul de muncă și pentru
- avansarea în cariera.

Salarizare egală pentru muncă de valoare egală

Diferența de remunerare între femei și bărbați reflectă discriminarea continuă și inegalitățile de pe piața muncii, care în practică le afectează în special pe femei. Cauzele acestora sunt complexe și interdependente. Chiar dacă au o calificare cel puțin la fel de bună cu cea a bărbaților, abilitățile femeilor nu sunt la fel de bine apreciate și avansarea lor este mai lentă, ceea ce duce la o diferență de remunerare între femei și bărbați.

Există o strânsă relație între politicile de remunerare, politicile de angajare, clasificarea și promovarea profesională precum și reglementarea timpului de lucru. Multe sporuri salariale depind de durata contractului de muncă (sporul de vechime), categoria profesională din care face parte lucrătorul (sporuri profesionale), calitatea sau cantitatea zilei de lucru realizate (spor pentru dăruire, flexibilitatea programului de lucru, sau pentru ore suplimentare). Această legătură intimă are ca efect negativ faptul că o politică discriminatorie în materie clasificării profesionale și a angajării atrag de asemenea o discriminare salarială.

Cele mai frecvente stereotipuri de gen care alimentează diferențele de salarizare între bărbați și femei.

De cele mai multe ori, diferențele de salarizare între bărbați și femei pe piața muncii se mențin din motive precum:

Existența ocupațiilor dominate de femei care de cele mai multe ori sunt și cele mai slab calificate și puțin remunerate (lucrători de serviciu, asistenții de vânzări, personalul de secretariat sau cel de îngrijire).

Accesul limitat la poziții de conducere / poziții ierarhic superioare care sunt mai bine remunerate.

Repartizarea în mod inegal a responsabilităților privind familia și îngrijirea copiilor care cad mai mult în sarcina femeilor, ceea ce face ca femeile să recurgă într-o mai mare măsură decât bărbații la muncă cu timp parțial pentru a putea îndeplini simultan



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

responsabilitățile în materie de muncă și familie, ceea ce determină venituri mai mici pentru femei.

La nivel de organizație diferențele de salarizare apar și prin:

- acordarea unei remunerații diferite pentru aceleași posturi sau pentru posturi similare;
- stabilirea unor funcții și remunerații diferite pentru aceleași ocupații sau pentru ocupații similare
- subevaluarea abilităților, competențelor și responsabilităților asociate cu posturi considerate „feminizate”.

Deși femeile nu mai stau de mult acasă pentru a se îngriji de gospodărie și copii și de multe ori ajung să muncească mai mult decât bărbații și să urmeze profesii care în trecut erau dedicate exclusiv sexului tare, diferențele între sexe în ceea ce privește remunerația continuă să existe. Bărbații câștigă cu până la 6% mai mult decât femeile în țările dezvoltate, chiar și atunci când comparăm aceeași profesie, același loc de muncă și aceeași poziție în cadrul unei companii. În plus, câștigul anual al unei femei este în medie cu 20% mai mic decât al unui bărbat.

În prezent, multe dintre femei sunt mai bine educate decât bărbații, au aceeași experiență și sunt la fel de motivate să tindă către profesii bine plătite. Cu toate acestea, femeile îi depășesc încă numeric pe bărbați în ceea ce privește locurile de muncă plătite slab, cum ar fi cele din învățământ sau asistență socială.

În ce profesii sunt plătite femeile mai puțin?

Principalele profesii care plătesc femeile mai puțin decât bărbații sunt: programatori de calculatoare, chefi (bucătari), dentiști, psihologi, directori în corporații, farmaciști, fizicieni, piloți, șoferi și designeri de jocuri.

Femeile s-au îndreptat de-a lungul timpului mai mult către profesiile intelectuale („gulere albe”) dedicate înainte bărbaților decât către cele care necesită munca fizică („gulere albastre”). Cu toate acestea, dintre cele 30 de ocupații cel mai bine plătite (cum ar fi cele de arhitect, inginer de calculatoare și manager), 26 sunt dominate în continuare de bărbați. La polul opus, dintre cele 30 de meserii cel mai prost plătite (ospatar, menajera, bona), 23 sunt dominate de femei.

Iar noile date arată că cea mai mare creștere a angajărilor se va înregistra în viitor în profesii cum ar fi arhitectura, ingineria, matematica și programarea pe calculator,

adica exact profesiile dominate de bărbați. Doar 11% din posturile de arhitect la nivel global sunt ocupate de femei și 23% din cele în matematică și informatică.

Pe măsură ce o profesie este mai căutată de femei, salariile scad.

Un studiu realizat de mai multe universități din America și Israel a arătat faptul că, pe măsură ce femeile se îndreaptă într-un număr mai mare către o anumită profesie, acea profesie începe să devină mai slab plătită, fără ca educația, experiența, abilitățile sau zona geografică să aibă vreo importanță. Se pare că angajatorii sunt cei care prețuiesc mai puțin munca depusă de femei. Paula England, cea care a condus studiul, a explicat: „Nu este vorba despre faptul că femeile ar alege profesii mai puțin importante sau care necesită mai puține abilități. Este vorba doar despre faptul că angajatorii decid să le plătească mai puțin”.



Sigur, putem vorbi și despre o tendință a femeilor de a alege joburi mai slab plătite. Argumentul ar fi că acestea își doresc să aibă un loc de muncă mai puțin solicitant din cauza că au mai multe responsabilități familiale. Cu toate acestea însă, sociologii spun că sunt alți factori la mijloc, greu de cuantificat, cum ar fi presiunea socială sau discriminarea, care fac ca salariile femeilor să fie mai mici per total. Se spune, de

asemenea, că bărbații sunt mai competitivi și au mai multă încredere în ei decât femeile și de aceea ajung în poziții mai bine plătite. Cu toate acestea, chiar și atunci când femeile și bărbații sunt la același nivel profesional, diferențele financiare rămân. Explicațiile clare ale acestei situații întârzie să apară, însă este din ce în ce mai presant să se găsească o soluție pentru a rezolva această problemă. Până atunci, femeile nu au altă soluție decât să continue să lupte pentru a ajunge să castige salarii mai mari și să își valorifice talentul, chiar și atunci când se manifestă într-un domeniu profesional dominat de bărbați.

Deși încă mai există discriminări în ceea ce privește salariile dintre femei și bărbați sau oportunitățile de angajare, genul nu mai reprezintă o condiție pentru obținerea unui post, așa cum se întâmpla în trecut.

În multe sectoare de activitate, există însă o categorie dominantă. De exemplu, sunt mai mulți educatori în rândul femeilor și mai mulți agenți de pază în rândul bărbaților. Cu toate acestea, în prezent, atât femeile, cât și bărbații își pot alege orice carieră își doresc, fără a întâlni obstacole pe bază de gen.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Nu același lucru se întâmpla în urmă cu zeci de ani, când existau anumite meserii care erau exclusiv masculine sau femeile nu erau văzute cu ochi buni dacă încercau să urmeze anumite cariere.

Există încă meserii de femei și meserii de bărbați? Probabil că da, conform tradiției, însă în realitate situația a început să se schimbe și din ce în ce mai multe femei aleg meserii considerate tipic masculine. Unele femei fac această alegere din necesitate, altele pentru că doresc acest lucru, însă a devenit destul de normal să vedem o femeie la volanul unui taxi, agent de poliție sau fierar.

În timpul celor două războaie mondiale din secolul al XX-lea, femeile au primit multe sarcini care înainte de război erau rezervate bărbaților. S-au aflat în situația de a munci în fabrici, în sectorul industriei, producției de arme și de a se ocupa de tot ceea ce era necesar pentru a contribui la supraviețuirea țării în lipsa soților, tatilor, fraților. Însă când s-au întors de pe front, bărbații au reluat vechile locuri de muncă iar femeile, cu excepția unui număr redus, s-au întors la sarcinile domestice. Au demonstrat însă că sunt capabile să înfrunte o situație de criză și să înlocuiască bărbații în momentele de necesitate, ocupându-se atât de îngrijirea familiei cât și de îngrijirea țării.

Cu privire la tendința de a atribui anumite meserii în funcție de genul unei persoane, trebuie să explicăm conceptul de segregare verticală și orizontală. Termenul segregare se referă la zone și sectoare de muncă și profesionale minore, ocupate în majoritate de femei din cauza unor mecanisme induse și deseori heterodirecte de natură socială și culturală.

Se numește segregare orizontală fenomenul prin care anumite sectoare productive și de servicii înregistrează o prezență feminină majoră (de ex. serviciile sociale, școala, industria textilă, comerțul, sectorul administrativ) pe baza ideilor preconcepute și stereotipurilor de gen, care susțin că femeile sunt mai adecvate decât bărbații pentru anumite sarcini.

Se numește segregare verticală fenomenul prin care, în cadrul organizațiilor publice sau private, femeile sunt concentrate la nivelurile care prevăd o încadrare de bază sau medie, rarindu-se până la a dispărea la nivelurile mai înalte și în cadrul rolurilor de conducere. Fenomenul este strâns legat de ceea ce se numește “tavanul sau plafonul de cristal”, acea barieră invizibilă care obstacolează femeile în parcursul de carieră.

Aceste două fenomene produc inevitabil o a treia condiție, cea legată de segregarea economică, prin care femeile câștigă întotdeauna mai puțin decât bărbații.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Majoritatea profesiilor care au fost și sunt realizate cu precădere de bărbați necesită forță fizică. Cu toate că în prezent nu mai există discriminări majore între bărbați și femei în privința profesiilor, sunt unele joburi considerate mai degrabă masculine decât feminine.

Expert inovare sociala
Balaciu Marioara