



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII,  
FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 – 2013



Instrumente Structurale  
2007 – 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII,  
FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIPOSDRU  
REGIUNEA NORD-EST



SINDICATUL LIBER AL  
LUCRĂTORILOR DIN  
ÎNVĂȚĂMÂNT ȘI  
CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ  
NEAMȚ

## **Investește în oameni!**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

Axa prioritară nr. 6: “Promovarea incluziunii sociale”

Domeniul major de intervenție 6.3: “Promovarea egalității de șanse pe piața muncii”

Titlu proiect: **“Promovarea prin activități inovatoare a egalității de șanse și de gen în cadrul organizațiilor partenerilor sociali, cu accent pe instituțiile de educație”**

Cod contract: POSDRU/97/6.3/S/63072

Beneficiar: Sindicatul Liber al Lucrătorilor din Învățământ și Cercetare Științifică Neamț

**Alexandra CORNEA**

**Ioana PETREUȘ**

# **Ghid**

**privind egalitatea de șanse și de gen în România**

*Ediția a II-a*

Noiembrie 2013

**Grup de lucru:**

**Andrea BIANCHI (Italia)**  
**Gaetano CASALE (Italia)**  
**Ana COSTIN**  
**Maria Cruz TORRIJOS GARCIA (Spania)**  
**Vanessa DE HARO (Spania)**  
**Monica DRIMBE**  
**Benedetta FONTANA (Italia)**  
**Gabriela GRIGORE**  
**Simion HANCESCU**  
**Ionel HOCIUNG**  
**Dumitru ILIEȘ**  
**Minadora LEMNARU**  
**Massimiliano MARCELLINI (Italia)**  
**Maria MIHESTIAN**  
**Emil MOCIAN**  
**Florin MOLDOVANU**  
**Ciprian MURARIU**  
**Stefano ORFEI (Italia)**  
**Mihaela POPA**  
**Marcela - Castanela POPESCU**  
**Susana ROMÁN (Spania)**  
**Titu RAUCA**

**Coordonator:**

**Gabriel PLOSCĂ, Manager proiect**

***Ghidul privind egalitate de șanse și gen în România***, ediția a II-a, a fost elaborat și editat în cadrul proiectului *Promovarea principiului egalității de șanse și gen în cadrul partenerilor sociali cu accent pe instituțiile de educație* (ID 63072), proiect finanțat de FSE.

Reeditarea *Ghidului privind egalitatea de șanse și de gen* în România a avut drept scop informarea publicului larg despre prevederile privind egalitatea de șanse și de gen din UE și România, pentru ca acestea să fie cunoscute și însușite de către angajați/ angajate, precum și de membrii ai comunității, prin aceasta beneficiarul urmărind să ofere un instrument de lucru sindicatelor, partenerilor sociali, cadrelor didactice, pentru a contribui la dezvoltarea și promovarea principiului egalității de șanse și de gen în societatea românească.

Prezentul Ghid este conceput și redactat ca să poată fi parcurs, înțeles și utilizat de toți potențialii subiecți implicați într-o situație problematică sau discriminatorie. Femei, bărbați, reprezentanți ai partenerilor sociali și ai instituțiilor de învățământ, reprezentanți ai autorităților centrale și locale, antreprenori din mediul privat etc. Cele zece capitole ale ghidului sunt abordări ale diferitelor aspecte pe care le implică egalitatea de șanse și de gen. Dorim să aducem mulțumiri tuturor acelor care s-au implicat în activitățile proiectului, oferind sprijin, informații, documente, celor care au participat la workshop-urile și seminariile organizate (au completat fișele de lucru și chestionarele), ajutând la elaborarea acestui studiu, în special domnului Gabriel PLOSCĂ, Președinte al SLLICS Neamț și Manager al proiectului care ne-a susținut în toate demersurile noastre. Datorăm totodată recunoștință liderilor și membrilor de sindicat din cadrul SLICCS Neamț, UJSLI Bistrița Năsăud și SLI Maramureș, care au contribuit cu promptitudine la colectarea de date.

De asemenea mulțumiri speciale aducem experților spanioli și italieni pentru contribuția la realizarea Capitolelor 4 și 5 ale prezentei lucrări.

Menționăm că Ghidul nostru este dedicat tuturor acelor care doresc să sprijine implementarea acestei nobile idei în școlile din România și tuturor celor care de-a lungul timpului ne-au pus întrebări, ne-au cerut ajutorul, ne-au lăudat sau ne-au criticat, stimulându-ne în acest fel să ne pregătim permanent.

***Autoarele***

## CUPRINS

<b>CUVÂNT ÎNAINTE.....</b>	
<b>INTRODUCERE.....</b>	
<b>PREZENTAREA PROIECTULUI.....</b>	
<b>CAPITOLUL 1. CADRU LEGAL.....</b>	
1.1 Egalitatea de șanse în legislația europeană.....	
1.2 Egalitatea de șanse în legislația românească.....	
1.3 Planificarea acțiunilor în domeniul egalității de șanse.....	
1.4 Organizare instituțională.....	
<b>CAPITOLUL 2. ANALIZA DISCRIMINĂRII DE GEN ȘI A GRUPURILOR VULNERABILE DIN ROMÂNIA.....</b>	
2.1 Considerații de ordin teoretic privind discriminarea.....	
2.2 Date care ilustrează situația actuală.....	
2.3 Situația minorității rome .....	
2.4 Statutul persoanelor cu dizabilități.....	
2.5 Discriminarea pe motive geografice.....	
2.6 Percepția asupra discriminării de vârstă.....	
2.7 Discriminarea grupurilor vulnerabile de femei din România.....	
<b>CAPITOLUL 3. INEGALITĂȚI EDUCAȚIONALE ÎN ROMÂNIA.....</b>	
3.1 Sistemul educațional din România – Statistici.....	
3.2 Inegalități educaționale în România.....	
3.3 Egalitatea de șanse pentru copiii din mediul rural.....	
3.4 Egalitatea de șanse pentru copiii romi.....	
3.5 Egalitatea de șanse pentru copiii cu CES.....	
<b>CAPITOLUL 4. SITUAȚIA ÎN ITALIA.....</b>	
4.1 Cadru legal.....	
4.2 Instituții cu atribuții în domeniu.....	
4.3 Analiza discriminării de gen și a grupurilor vulnerabile.....	
4.4 Egalitatea de șanse și de gen în instituțiile de educație.....	
4.5 Rolul partenerilor sociali.....	
4.6 Instrumente inovatoare și proceduri de lucru.....	
<b>CAPITOLUL 5. SITUAȚIA ÎN SPANIA.....</b>	
5.1 Cadrul legislativ și organizații instituționale.....	
5.2 Planificarea activităților. Campanii.....	
5.3 Discriminare. Tipuri de abordare. Bune practici.....	
5.4.....	
5.5 Egalitatea de șanse în unitățile de învățământ din Spania.....	
5.6 Instrumente inovatoare și proceduri de lucru.....	
<b>CAPITOLUL 6. EXEMPLE DE BUNE PRACTICI DE INTEGRARE A EGALITĂȚII DE GEN ÎN POLITICILE UNOR STATE DIN UE.....</b>	
<b>CAPITOLUL 7. EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE GEN PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA.....</b>	
7.1 Accesul pe piața muncii.....	
7.2 Relațiile de muncă.....	

7.3 Cadru legislativ privind protecția maternității.....	
<b>CAPITOLUL 8. EGALITATEA DE ȘANSE ȘI GEN ÎN INSTITUȚIILE DE EDUCAȚIE DIN ROMÂNIA.....</b>	
8.1 Pedagogia de egalitate și gen în învățământul românesc - scurt istoric	
8.2 Abordări actuale ale dimensiunii de gen în educație.....	
8.3 Perspective de analiză asupra egalității șanselor în instituțiile educație.....	
8.4 Promovarea egalității de gen în educație.....	
8.5 Perspective de analiză asupra dimensiunii de gen în educație.....	
8.6 Parteneri de dialog social în sistemul de învățământ.....	
<b>CAPITOLUL 9. ROLUL SINDICATELOR ÎN PROMOVAREA ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI GEN.....</b>	
9.1 Rolul liderului sindical.....	
9.2 Negocierea Contractului Colectiv de Muncă.....	
9.3 Acțiuni concrete pe care le pot implementa sindicatele.....	
<b>CAPITOLUL 10. INSTRUMENTE INOVATOARE ȘI PROCEDURI DE LUCRU...</b>	
10.1 Instrumente de lucru (legi, instituții, sesizări, reclamații).....	
10.2 Proceduri de lucru.....	
10.3 Modalități concrete de sesizare și reclamare privind discriminarea de gen.....	
10.4 Model de plângere adresată CNCD.....	
<b>BIBLIOGRAFIE.....</b>	
<b>Anexa 1 – GLOSAR.....</b>	

## CUVÂNT ÎNAINTE

Egalitatea de șanse are la bază principiul participării fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de etnie, gen, vârstă, religie, dizabilități ori orientare sexuală.

România a adoptat în legislația internă, ca stat membru al Uniunii Europene, măsuri legale prin care să se asigure egalitatea de șanse și tratament la locul de muncă.



Principiile egalității de șanse, de gen și nediscriminării sunt integrate în POSDRU în scopul facilitării incluziunii sociale și combaterii excluziunii, atât a grupurilor vulnerabile, cât și a femeilor, pe piața muncii.

Conștient de necesitatea implicării partenerilor sociali în activitatea oricărei instituții de educație, încrezător în forța sindicatelor și în tenacitatea lor, SLI Neamț, prin proiectul „Promovarea principiului egalității de șanse și de gen în cadrul partenerilor sociali cu accent pe instituțiile de educație”, și-a propus să acorde o atenție deosebită promovării egalității de șanse și de gen în instituțiile de educație, contribuind în acest fel la progresul conceptului la nivelul întregii societăți.

Fără a avea pretenția de a epuiza problematica complexă a discriminării de gen, am încercat în prezentul material să ilustrăm, pe de o parte posibilitatea abordării participării la viața socială și culturală privind rolul femeii în societate și, pe de altă parte gradul de implicare socială în vederea sprijinirii și promovării drepturilor femeii.

**Gabriel PLOSCĂ**  
Manager proiect



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII,  
FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 – 2013



Instrumente Structurale  
2007 – 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII,  
FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIPOSDRU  
REGIUNEA NORD-EST



SINDICATUL LIBER AL  
LUCRĂTORILOR DIN  
ÎNVĂȚĂMÂNT ȘI  
CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ  
NEAMȚ

## PREZENTAREA PROIECTULUI

### **Promovarea prin activități inovatoare a egalității de șanse și de gen în cadrul organizațiilor partenerilor sociali, cu accent pe instituțiile de educație (ID - 63072)**



Proiectul, implementat de Sindicatul Liber al Lucrătorilor din Învățământ și Cercetare Științifică Neamț, în calitate de beneficiar, și de partenerii săi: FSLI, Uniunea Județeană a Sindicatelor Libere din Învățământ Bistrița Năsăud, Amber Business Consulting Romania, FEI Spania, Ikaros Italia și Camporlecchio Educational Italia a avut ca obiectiv general creșterea gradului de conștientizare asupra principiului egalității de șanse și de gen în cadrul societății civile, prin contribuția adusă la acest proces de partenerii sociali.

Proiectul multi-regional, derulat în perioada 2011-2013, s-a adresat unui grup țintă de 600 persoane, din care minim 300 de femei, din Regiunile NE, NV și București-Ilfov.

Proiectul, cofinanțat de Fondul Social European prin *Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013, Investeste in oameni!* a avut ca obiective specifice:

- ❖ evaluarea situației egalității de șanse și de gen la nivel european și național prin realizarea a 3 întâlniri în 3 regiuni de dezvoltare a României cu participarea experților europeni și prin elaborarea unui document de sinteză;

- ❖ informarea și creșterea conștientizării privind egalitatea de gen și de șanse în rândul partenerilor sociali și în instituțiile de educație de la nivelul a 3 regiuni de dezvoltare prin activități inovatoare de informare și prin crearea unei platforme multi-regionale de informare și parteneriat cu 32 de puncte de informare în școli din mediul rural și urban;
- ❖ facilitarea accesului la transferul european de bune practici în domeniu prin organizarea a 2 vizite de studiu în 2 țări membre UE pentru 30 de participanți, a unui seminar de schimb de bune practici și prin editarea unei broșuri.

În cadrul proiectului, Sindicatul Liber al Lucrătorilor din Învățământ și Cercetare Științifică Neamț împreună cu partenerii Federația Sindicatelor Libere din Învățământ, Uniunea Județeană a Sindicatelor Libere din învățământ Bistrița Năsăud a organizat în cele trei regiuni diverse activități pentru conștientizarea și promovarea importanței principiului egalității de șanse în cadrul partenerilor sociali și în instituțiile de educație:

- Conferința de lansare a proiectului - Piatra Neamț, 20 mai 2011;
- 3 workshop-uri urmate de 3 mese rotunde, cu durata de 4 zile, în cele 3 regiuni (Bistrița, Piatra Neamț, București) cu tema *Analiza europeană, națională și multiregională a situației egalității de șanse și gen*;
- Sinteza concluziilor celor 3 workshop-uri, urmate de 3 mese rotunde, concretizate în documentul-sinteză *Analiza europeană, națională și multiregională a situației egalității de șanse și gen*;
- Conceperea site-ului [www.equal.ro](http://www.equal.ro);
- Pregătirea tehnică și organizațională a *Platformei multiregionale de comunicare*;
- Conceperea *Manualului utilizatorului* și lansarea *Platformei multiregionale de comunicare*;
- 3 seminarii regionale (Piatra Neamț, Bistrița, București) în vederea elaborării *Ghidului privind egalitatea de șanse și de gen în România*;
- Elaborarea și editarea *Ghidului privind egalitatea de șanse și de gen în România*;
- Conferința națională de lansarea *Ghidului privind egalitatea de șanse și de gen în România* – București, 19 iulie 2012;
- Postarea Ghidului elaborat pe web-site-ul proiectului;
- Organizarea a 3 seminarii Open Space Technology (OST) pe tema accesului egal pe piața muncii în vederea elaborării unui set de instrumente pentru promovarea egalității de șanse și de gen în România;
- Realizarea practică a setului de instrumente inovatoare pentru promovarea egalității de șanse și de gen în România ;
- 3 workshop-uri în cele 3 regiuni (Bistrița, Piatra Neamț, București) pentru promovarea instrumentelor inovatoare anterior elaborate;



- Actualizarea *Ghidului pentru egalitate de șanse și de gen în România*, elaborat anterior;
- Elaborarea și editarea Minighidului privind egalitatea de șanse și de gen în România;
- Elaborarea broșurii Equal;
- Organizarea cursurilor de formare cu tema *Acces pe piața muncii*.
- Organizarea unor reuniuni de consiliere în vederea avansării în cariera profesională;
- Două vizite de studiu, în Italia și Spania
- Pregătirea și organizarea unui seminar de schimb de bune practici pe tema egalității de șanse;
- Conferința de închidere a proiectului - Piatra Neamț, 29 noiembrie 2013 .

Pentru a atinge toate obiectivele propuse, la activitățile desfășurate în cadrul proiectului, au fost elaborate o serie de produse ale proiectului, precum:

1. Un document-sinteză cu tema “Analiza europeană și națională/ multi-regională a situației egalității de șanse și de gen”;
2. O platformă multiregională de comunicare destinată instituțiilor de educație și autorităților publice locale <http://platforma.equal.ro>;
3. “Manualul utilizatorului” pentru platforma multi-regională;
4. 32 de puncte de informare, membre ale platformei de comunicare;
5. “Ghidul privind egalitatea de șanse și de gen în România”;
6. Un site [www.equal.ro](http://www.equal.ro)
7. Un set de instrumente inovatoare de promovare a egalității de șanse și de gen:
  - Curs online, Școala incluzivă între deziderat și realitate;
  - O programă școlară pentru opționalul *Șanse egale pe piața muncii* (Curriculum la Decizia Școlii);
  - Materialul didactic pentru preșcolari *Diferiți, dar egali!*
  - Materialul didactic auxiliar pentru elevii claselor I-IV, *Diferiți, dar egali!*
  - 4 flyere pe tema egalității de șanse
8. Un Minighid
9. Broșura “EQUAL”;

*Ghidul privind egalitatea de șanse și de gen în România* elaborat în cadrul proiectului **Promovarea prin activități inovatoare a egalității de șanse și de gen în cadrul organizațiilor partenerilor sociali, cu accent pe instituțiile de educație, ID POSDRU/97/6.3/S/63072** are drept scop acela de a informa publicul larg despre

prevederile legate de egalitatea de șanse și de gen din UE și România, pentru ca acestea să fie cunoscute și însușite de angajați/ angajate și membrii ai comunității.

Prin acest Ghid beneficiarul urmărește să ofere un instrument de lucru personalului și membrilor partenerilor sociali, în mod special cadrelor didactice, pentru a contribui ulterior la dezvoltarea și promovarea principiului egalității de șanse și de gen în societatea românească;

Prin acest proiect s-a urmărit formarea competențelor și abilităților personalului și a membrilor partenerilor sociali, în mod special a cadrelor didactice, pentru a contribui ulterior la dezvoltarea și promovarea principiului egalității de șanse și de gen în societatea românească.

### *Instituțiile care au contribuit la elaborarea acestui studiu:*



Beneficiarul proiectului, **Sindicatul Liber al Lucrătorilor din Învățământ și Cercetare Științifică Neamț (SLLICS)** este o organizație sindicală reprezentativă în domeniul educației, care a luat ființă în ianuarie 1990 și cuprinde peste 8200 membri de sindicat având o infrastructură constând în resurse umane, materiale și financiare extinsă la nivel județean. Pe lângă activitatea sindicală, care în domeniul educației implică și participarea la elaborarea de legislație în domeniu, pune accent pe educația și formarea continuă a cadrelor didactice afiliate, dar și pe accesul egal la educație. Pe aceste coordonate s-au desfășurat în ultimii ani programele derulate de solicitant, care sunt în special proiecte de formare la nivel județean finanțate din fonduri proprii, dar la care participă și experți din UE.

Solicitantul, în calitate sa de partener social reprezentativ se implică activ în inițiativele derulate de COJES, în vederea transpunerii politicilor și strategiilor naționale în domeniul egalității de gen și de șanse la nivel regional.

**Federația Sindicatelor Libere din Învățământ (FSLI)** - federație de ramură, cu personalitate juridică, ce reunește 60 de organizații din învățământ. A fost fondată în anul 1990 și, la ora actuală este cea mai mare federație sindicală din educație, cu aproximativ 180.000 de membri.

Printre scopurile acestei instituții se numără: apărarea drepturilor prevăzute în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale ratificate de România sau la care România este parte, precum și în contractele colective de muncă aplicabile, promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor săi și implementarea politicilor de egalitate între femei și bărbați, tineri și vârstnici.

**UJSLI Bistrița-Năsăud** - organizație nonprofit, cu personalitate juridică, independentă, reprezentativă la nivel național, fondată în anul 1990 și care are ca obiective apararea, dezvoltarea și promovarea intereselor membrilor săi și a întregului sistem de educație din România. Această organizație este afiliată, pe plan național, la cea mai mare organizație de profil din România, FSLI.

UJSLI BN susține prin propriile proiecte îmbunătățirea și deschiderea sistemului de învățământ către noile provocări: egalitatea de șanse, formarea resurselor umane, acces egal la educație, folosirea TIC. Deoarece majoritatea membrilor organizației sunt femei în cadrul consiliului de conducere se dezbate teme legate de reconcilierea vieții de familie cu viața profesională, accesul femeilor la funcții manageriale și de conducere și egalitatea de șanse în sistemul de securitate socială.

**Sindicatul Liber din Învățământ Maramureș** (constituit oficial în mai 1990) și-a asumat de la început menirea de a respecta legislația școlară, statutul cadrelor didactice și apărarea tuturor drepturilor ce decurg din Contractul Colectiv de Muncă. Organizația are un număr de 172 de instituții de educație afiliate.

SLI MM este beneficiarul unui proiect POSDRU, *Resurse umane calificate, locuri de muncă ocupate* care s-a adresat șomerilor, persoanelor inactive, celor care se află în căutarea unui loc de muncă, promovând egalitatea de șanse și accesul la servicii fără discriminare pe criterii de gen, etnice, religioase etc.

În prezent SLI MM organizează cursuri de formare profesională, acreditate CNFPA, pentru membrii săi și nu numai, prin Centru Național de Formare Profesională "Eurostudy".

#### **Fundacion y Educacion Integral S.L.**

Îndeplinește toate condițiile specificate de Ghidul Solicitantului – Condiții generale și Speciale, desfășoară activități relevante pentru domeniul proiectului, fiind o fundație cu experiență în domeniul formării și educației. A preluat în cadrul proiectului rolul și activitățile pentru care a fost desemnat responsabil Fundacion para el Estudio y Desarrollo del Este de Madrid (E.S.T.E.), conform cererii de finanțare și Acordului de parteneriat.

#### **Fondazione IKAROS**

Desfășoară activități relevante pentru domeniul proiectului, fiind o fundație cu experiență în domeniul formării, educației, includerea și integrarea în muncă a persoanelor defavorizate, tinerilor, șomerilor, precum și activități de cercetare și inovare, membru al Federsolidarietà, asociație a întreprinderilor sociale. Principalele activități se referă la planificarea, implementarea, managementul, instruire și conștientizare din domeniul dezvoltării durabile. A preluat în cadrul proiectului rolul și activitățile pentru care a fost desemnat responsabil E.F.A.L. - Ente Formazione Addestramento Lavoratori, conform cererii de finanțare și Acordului de parteneriat

#### **AMBER GROUP BUSINESS CONSULTING ROMANIA**

Este o firmă de consultanță, membră a SDI Group. Scopul înființării sale fiind acela de a îmbina experiența de 30 de ani a grupului cu inovația și creativitatea, pentru o adaptare cât

mai eficientă la cerințele economice, sociale, politice și culturale ale societății românești. Amber Group nu doar transpune în mediul de afaceri românesc proiecte de succes realizate pe plan internațional, ci adaugă la tradiția și experiența SDI Group propriile resurse, potențial, cunoștințe și spirit inovator.

Amber Group Romania, participă, în calitate de partener, la implementarea mai multor proiecte strategice finanțate prin intermediul POSDRU. Amintim aici: CALE (*Calitate în educație*) și CALISIS (*Asigurarea calității în sistemul de formare profesională continuă din România*).

### **Camporlecchio Educational**

Activează în domeniul formării profesionale sub numele de “Il Borgo della Conoscenza” și este un operator de nișă, aflat în expansiune rapidă în sectorul consultanței și managementului schimbării, având relații solide pe piața italiană. Borgo della Conoscenza este un centru de excelență, de formare profesională și consolidare a culturii instituționale, proiectat, realizat și administrat astfel încât să contribuie la dezvoltarea continuă a competențelor manageriale, un operator important în domeniul formării profesionale și al inovației tehnologice, iar de câțiva ani a fost implicat și în proiecte de energie regenerabilă și dezvoltare sustenabilă.

# CAPITOLUL 1

## CADRU LEGAL

### 1.1 Egalitatea de șanse în legislația europeană

- Universalitatea dreptului la egalitate și a protecției împotriva discriminării;
- Egalitatea de gen – drept fundamental în cadrul Consiliului Europei și al Uniunii Europene;
- Tratatul de la Roma (1957) – principiul remunerării egale pentru muncă egală;
- Tratatul de la Amsterdam (1997) – principiul nediscriminării pe criteriu de sex;
- Carta drepturilor fundamentale ale UE (2000) – interzice discriminarea pe motive de sex;
- Directiva 76/207/CEE – principiul egalității de tratament dintre femei și bărbați în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă;
- Directiva 86/613/CEE – principiul egalității de tratament între femei și bărbați care desfășoară activități independente, inclusiv agricole precum și protecția maternității; abrogată de Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă;
- Directiva 92/85/CEE – introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul salariatelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează;
- Directiva 2000/78/EC – de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă; definiția discriminării directe și indirecte;
- Comunicarea Comisiei Europene intitulată *Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006-2010* – 6 axe prioritare de acțiune în UE în domeniul egalității de gen;
- Directiva 2010/18/EU de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului (JOL 68, 18.3.2010, p. 13);
- Carta femeilor (2010) – cinci domenii prioritare de acțiune;
- Strategia pentru egalitate între femei și bărbați 2010-2015.

**Declarația Universală a Drepturilor Omului și Convenția Națiunilor Unite**<sup>1</sup> privind eliminarea tuturor formelor de discriminare recunosc dreptul la egalitate în fața legii și

---

<sup>1</sup> [http://www.onuinfo.ro/documente\\_fundamentale/declaratia\\_drepturilor\\_omului/](http://www.onuinfo.ro/documente_fundamentale/declaratia_drepturilor_omului/)

protecția împotriva discriminării ca fiind drepturi universale. În același timp, Organizația Internațională a Muncii interzice discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

În cadrul organizației **Consiliului European**<sup>2</sup>, egalitatea de gen reprezintă o parte integrantă a drepturilor omului și un criteriu pentru democrație. Articolul 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului (CEDO) a stabilit încă din 1950 interzicerea discriminării bazată pe sex în relație cu drepturile cuprinse în Convenție.

Cel mai important instrument juridic pentru drepturile sociale și economice garantate de Consiliul European, **Carta Socială Europeană** (Revizuită) consolidează egalitatea dintre femei și bărbați, arătând în Articolul 20 că “în vederea exercitării efective a dreptului la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și de profesie fără discriminare în funcție de sex, părțile se angajează să recunoască acest drept și să ia măsurile adecvate pentru a asigura și a promova aplicarea sa”<sup>3</sup> în ceea ce privește accesul la angajare, protecția împotriva concedierii, și reintegrarea profesională, orientare și formare profesională, recalificarea și readaptarea profesională, condițiile de angajare și de muncă, inclusiv salarizarea, evoluția carierei, inclusiv promovarea.

Cadrul normativ în materie de egalitate și discriminare a fost creat pornind de la principiul liberei circulații a lucrătorilor stipulat în **Tratatul de la Roma** (1957)<sup>4</sup>. Conform acestui principiu este interzisă discriminarea angajaților din statele membre pe motive de naționalitate. Tot atunci a fost introdusă aplicarea principiului retribuției egale pentru muncă egală.

**Tratatul de la Amsterdam** (1997)<sup>5</sup> permite adoptarea de către statele membre ale Comunității Europene a tuturor mijloacelor adecvate pentru a lupta împotriva discriminării pe motive de sex, rasă, etnie, religie, convingeri, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală.

Un alt document de bază al UE în care este stipulat dreptul la egalitate de șanse este **Carta Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene** (2000)<sup>6</sup>. În acest document se stipulează faptul că toate persoanele sunt egale în fața legii și se interzice orice formă de discriminare, în special discriminarea pe motive de sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie, convingeri politice sau de altă natură,

---

<sup>2</sup> <http://www.europainfo.ro/cedo/consiliul-europei/index.1.html>

<sup>3</sup> Carta Sociala Europeană, publicată în “Monitorul Oficial” nr. 193 din 4 mai 1999, p. 11

<sup>4</sup> [http://ro.wikipedia.org/wiki/Tratatul\\_de\\_la\\_Roma](http://ro.wikipedia.org/wiki/Tratatul_de_la_Roma)

<sup>5</sup> Ibidem

<sup>6</sup> <http://www.europeana.ro/comunitar/cetatenia/carta%20drepturilor%20fundamentale.htm>

aparținând unei minorități naționale, proprietate, naștere, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

Principalul document care a reglementat punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați în statele membre a fost **Directiva 76/207 din 1976**. Ariile în care se aplică această Directivă sunt:

- Accesul la încadrarea în muncă;
- Promovarea și formarea profesională;
- Condițiile de muncă;
- Securitatea socială.

Principiul egalității de tratament este definit în această Directivă ca inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială.

În 1986 Consiliul a emis o **Directiva 86/613/CEE** privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția maternității. Această directivă se aplică atât lucrătorilor independenți, inclusiv agricultorilor și membrilor profesiilor liberale, cât și soților acestora, dacă nu sunt salariați sau asociați, dar contribuie la activitatea lucrătorului independent.

**Directiva 92/85/CEE a Consiliului Europei** stabilește măsurile de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează. Conform acestei Directive, angajatorii trebuie să evalueze orice risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor, precum și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării și să decidă asupra măsurilor care trebuie luate pentru evitarea acestor riscuri. Între măsurile care ar putea fi luate de angajatori se regăsesc:

- modificarea temporară a condițiilor de muncă;
- modificarea programului de lucru a respectivei angajate;
- schimbarea locului de muncă;
- acordarea unei dispense pentru perioada necesară protecției și securității sănătății angajatei, în conformitate cu legislația națională.

**Directiva Consiliului 2000/78/EC** din 27 noiembrie 2000 are ca obiectiv “stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament”<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> <http://www.antidiscriminare.ro/anti-discriminare/legislatie/>

În cadrul acestei Directive au fost definiți termenii “discriminare directă” și “discriminare indirectă”, termeni transpuși apoi și în legislația românească.

*Discriminarea directă* apare atunci când, într-o anumită situație, o persoană este tratată mai puțin favorabil decât este tratată o altă persoană într-o situație asemănătoare; acest tratament nefavorabil îi este aplicat persoanei pe motive de apartenență religioasă ori convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

*Discriminarea indirectă* apare atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră creează la un moment dat un dezavantaj unei persoane în raport cu altă persoană pornind de la motive care țin de religia, convingerile, handicapul, orientarea sexuală sau vârsta persoanei.

Prevederile acestei Directive sunt aplicabile atât instituțiilor publice, cât și celor private din Statele membre în ceea ce privește recrutarea personalului, angajarea, orientarea, formarea profesională, afilierea la diferite organizații ale angajaților sau ale patronatului.

Pentru o mai bună promovare a principiului egalității între bărbați și femei, Comisia Europeană a adoptat în 2010 **Carta Femeilor**<sup>8</sup> în care subliniază necesitatea de a lua în considerare egalitatea de gen în toate politicile sale, propunând cinci domenii prioritare de acțiune. Cele cinci domenii prioritare definite sunt: independența economică egală, remunerație egală pentru aceeași muncă și prestarea unei munci echivalente, egalitatea în luarea de decizii, demnitate, integritate și încetarea violenței bazate pe gen, egalitatea de șanse între femei și bărbați în cadrul acțiunilor externe.

**Strategia pentru egalitate între femei și bărbați 2010-2015**<sup>9</sup> este un alt document strategic al UE, reprezintă programul de lucru al Comisiei pentru perioada 2010-2015 și urmează abordarea dublă care îmbină inițiative specifice și integrarea principiului egalității între femei și bărbați în toate politicile și activitățile UE.

La nivelul Uniunii Europene regăsim un corpus de prevederi normative care definește o abordare integratoare a problematicii egalității de șanse dintre bărbați și femei. Astfel, **Strategia privind egalitatea de șanse adoptată de Comisia Europeană** prezintă o serie de acțiuni axate pe cinci priorități: economia și piața muncii, egalitatea de remunerare, egalitatea în posturile de răspundere, combaterea violenței pe criterii de gen și promovarea egalității în afara Uniunii Europene.

Acestea includ:

- Atragerea mai multor femei pe piața muncii și contribuirea la atingerea ratei de angajare prevăzută de strategia Europa 2020, și anume 75% în mod global pentru bărbați și femei;

---

<sup>8</sup> <http://www.euractiv.ro/uniunea-europeana/articles%/8-martie-Noua-carta-europeana-a-femeilor-cere-egalitate-reala.html>

<sup>9</sup> <http://www.sanseegale.eu/strategii/strategie.pdf>



- Propunerea de inițiative specifice pentru atragerea mai multor femei în posturi de răspundere în domeniul economică;
- Promovarea antreprenoriatului feminin și a activităților independente desfășurate de femei;
- Organizarea, în fiecare an, a unei *Zile europene a egalității salariale* pentru sensibilizarea opiniei publice cu privire la faptul că femeile câștigă în continuare cu aproximativ 18% mai puțin decât bărbații în Uniunea Europeană;
- Colaborarea cu statele membre în vederea combaterii violenței împotriva femeilor.

## **INSTITUȚII EUROPENE CU ATRIBUȚII ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI**

**Comisia Europeană** este una din instituțiile Uniunii Europene care participă la luarea deciziilor în Uniune și funcționează asemănător unui Guvern, reprezentând interesele comune ale tuturor țărilor membre în Uniunea Europeană;

**Directoratul general pentru ocupare, afaceri sociale și șanse egale** este însărcinat cu implementarea politicilor comunitare în domeniul muncii, securității sociale și egalității de șanse pentru femei și bărbați;

**Parlamentul European** are rolul de a redacta și adopta rapoarte privind propunerile legislative sau privind inițiative proprii, precum și de a redacta opinii pentru alte comisii permanente;

**Comisia pentru drepturile femeilor și egalitate de șanse** e responsabilă cu drepturile femeilor și a egalității de șanse;

**Comitetul Director pentru Egalitate între Femei și Bărbați (CDEG)** este organismul interguvernamental responsabil de definirea, stimularea și organizarea acțiunilor Consiliului European, de promovare a egalității pentru femei și bărbați;

**Comisia pentru Șanse Egale între Femei și Bărbați** (din cadrul Adunării Parlamentare a Consiliului European).<sup>10</sup>

### **1.2 Egalitatea de șanse în legislația românească**

Introducerea prevederilor europene în legislația românească a generat existența în cadrul normativ românesc a două pachete legislative care reglementează **egalitatea de șanse pentru femei și bărbați**, pe de o parte, și **discriminarea** pe de altă parte. Ambele pachete legislative includ și prevederi referitoare la problematica egalității de gen.

<sup>10</sup> <http://www.institutiieuropene.ro/>

## **Legi privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați**

### • Constituția României:

→→Egalitatea între cetățeni fără deosebire de sex (inter alia) (art. 4 alin 2);

→→Egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea funcțiilor și demnităților publice civile sau militare (art. 16 alin 3);

→→Nediscriminarea în funcție de gen în ceea ce privește remunerarea (art. 41 alin 4).

### • Codul Muncii – principiul egalității de tratament în cadrul relațiilor de muncă;

• Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă;

• Legea nr. 115/2013 privind aprobarea OUG 83/2012 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex:

→→Definiția legală a egalității de șanse;

→→Egalitatea de șanse și de tratament în domeniul relațiilor de muncă;

→→Obligația pentru angajatori de a introduce în regulamentele interne prevederi care să interzică discriminarea pe criterii de sex.

• Ordonanța de urgență 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă;

• Competența în domeniul egalității de șanse – Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (HG 728/2010);

• Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;

• Strategia națională pentru egalitate de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012 precum și Planul general de acțiuni pentru implementarea ei;

• Planul Național de Dezvoltare 2007- 2013 (PND)

## **Legi anti-discriminare**

- Legea nr. 61/2013 pentru modificarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;

- Legea nr. 48/ 2002 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 137/ 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;

- Legea nr. 27/2004 privind aprobarea O.G. nr. 77/ 2003 pentru modificarea și completarea O.G. nr. 137/ 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;

- Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;

- Instrucțiunea CNCD nr. 1/2003 referitoare la obligațiile angajatorilor sau reprezentanților acestora, precum și ale autorilor, realizatorilor de anunțuri publicitare și reprezentanților acestora cu privire la condiționarea prin anunț și/ sau concurs a ocupării unui post, precum și publicarea acestor anunțuri.

### • Organizarea instituțională

→→Agenția națională pentru egalitate de șanse între femei și bărbați – direcția pentru egalitate de șanse între femei și bărbați în MMFPS

→→Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES)

→→Comisiile județene în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES)

**Constituția României**<sup>11</sup> consacră încă din primele sale articole principiul egalității. Astfel, în articolul 4 intitulat *Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni* în alin. 2 se afirmă că “România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau origine socială”. În art. 16 (Egalitatea în drepturi) alin. 1 din Constituție se prevede: “Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări iar în alin. 3 este garantată egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile sau militare”.

**Codul Muncii**<sup>12</sup> (cu modificările și completările ulterioare) prevede că în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. În alin. 2 al aceluiași articol sunt enumerate criteriile pe care pot fi întemeiate acte de încălcare a principiului egalității, acestea fiind sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârsta, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența sau activitate sindicală. Articolul 59 interzice concedierea pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori *activitate sindicală*.

**Ordonanța de urgență 96/2003**<sup>13</sup> privind protecția maternității la locul de muncă reglementează situația femeilor însărcinate și a mamelor lăuze sau care alăptează, care au raporturi de muncă sau de serviciu cu un angajator.

Concedierea angajatelor gravide, care au născut recent (aflate în concediu de maternitate sau postnatal), precum și femeile sau bărbații angajați care se află în concediu parental (de creștere și îngrijire a copiilor în vârstă de până la 2 ani), este interzisă de lege. Angajatele care se întorc la lucru din concediul de maternitate sau din concediul parental (în această categorie pot intra și bărbații) nu pot fi concediați pentru o perioadă de cel puțin 6 luni.

**Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005**<sup>14</sup> privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului aprobată cu modificări și completări, prin Legea nr. 7/2007 cu

<sup>11</sup> [www.constitutia.ro/](http://www.constitutia.ro/)

<sup>12</sup> <http://www.codulmuncii.ro/>

<sup>13</sup> <http://www.inspectiamuncii.ro/ghid/legislatie/2003.u.96.pdf>

modificările și completările ulterioare prevede dreptul părinților de a beneficia de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau în cazul copilului cu handicap, de până la trei ani precum și de o indemnizație lunară. De la 1 ianuarie 2011, OUG 148/2005 a fost înlocuită de OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.

**Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/ 2007**<sup>15</sup> privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială reglementează măsurile pentru aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în schemele profesionale de securitate socială al căror scop este de a furniza salariilor sau persoanelor care desfășoară activități independente prestații menite să suplimenteze ori să înlocuiască prestațiile prevăzute de sistemul general public de securitate socială, indiferent dacă apartenența la aceste scheme este obligatorie sau facultativă.

**Planul Național de Dezvoltare 2007- 2013 (PND)**<sup>16</sup> reprezintă documentul de planificare strategică și programare financiară multianuală, aprobat de Guvern și elaborat într-un larg cadru partenerial, care promovează dezvoltarea socio-economică a României în conformitate cu Politica de Coeziune a Uniunii Europene. Strategia PND se axează atât pe Orientările Strategice Comunitare privind Coeziunea, cât și pe prioritățile Agendei Lisabona și obiectivele de la Göteborg, respectiv creșterea competitivității, ocuparea deplină și protecția durabilă a mediului.

Un act normativ important pentru consacrarea principiului egalității de gen îl constituie **Legea nr. 61/2013** pentru modificarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000<sup>17</sup> privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, care include în definiția discriminării și criteriul genului. Criteriul genului apare pe tot parcursul ordonanței incriminând orice comportament activ sau pasiv care prin efectele pe care le generează favorizează sau defavorizează ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate.

Legea cadru care reglementează egalitatea de gen o reprezintă **Legea nr. 115/2013**, privind aprobarea OUG 83/2012 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002, consacrată promovării egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor

---

<sup>14</sup> [http://www.prestatiosisociale.ro/legi/OUG\\_148z1\\_2005.pdf](http://www.prestatiosisociale.ro/legi/OUG_148z1_2005.pdf)

<sup>15</sup> <http://www.legex.ro/OUG-67-2007-80122.aspx>

<sup>16</sup> <http://www.fseromania.ro/images/downdocs/pnd.pdf>

<sup>17</sup> <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/ORDONANTE-DE-GUVERN/OG137-2000.pdf>

de discriminare pe criteriul de sex. Această lege definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați ca fiind luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, și respectiv feminin și tratamentul egal al acestora. Legea nr. 115/2013 enumeră domeniile în care se aplică măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați: domeniile muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

În domeniul muncii, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este asigurată prin accesul nediscriminatoriu la alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii ori activități, angajare și promovare în ierarhia profesională, venituri egale pentru muncă de valoare egală, informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, beneficii care nu sunt de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială, organizații patronale, *sindicale*, organisme profesionale, prestații și servicii sociale acordate conform legii.

### 1.3 Organizare instituțională

#### Structuri la nivel guvernamental

**COMISIA JUDEȚEANĂ PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI (COJES)**<sup>18</sup> s-a constituit în vederea îndeplinirii prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 285/2004 privind aplicarea Planului național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, care stipulează înființarea încadrul autorităților administrației publice centrale și locale a unor structuri specifice pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Printre atribuțiile COJES (în conformitate cu HG 285/ 2004) enumerăm:

- evaluarea stadiului aplicării și respectării legislației în ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați, în domeniul de responsabilitate al autorității/ instituției publice;
- analizarea și propunerea spre eliminare a oricăror elemente generatoare de discriminări din actele normative elaborate de autoritatea/instituția publică;
- participarea la elaborarea de proiecte de acte normative cu relevanță în ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați și, respectiv, eliminarea oricăror discriminări pe criterii de sex;

---

<sup>18</sup> <http://www.sanseegale.eu/cojes.php>

- elaborarea de recomandări și de criterii privind respectarea egalității de șanse între femei și bărbați în domeniul sectorial de responsabilitate al autorității/ instituției publice;
- organizarea anuală a unor acțiuni de informare profesională privind legislația referitoare la respectarea egalității de șanse între femei și bărbați;
- perfecționarea mecanismelor de control în ceea ce privește măsurile de eliminare a comportamentelor discriminatorii după criterii de gen.

**Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)**<sup>19</sup> este o instituție de specialitate a administrației publice centrale aflată în subordinea Guvernului, cu activități în domeniul prevenirii, sancționării și eliminării tuturor formelor de discriminare.

Atribuții:

- propune acțiuni sau măsuri speciale pentru protecția persoanelor și categoriilor defavorizate care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită originii sociale ori unui handicap, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare atunci când acestea nu se bucură de egalitatea șanselor;
- are rolul de a implementa principiul egalității între cetățeni, prevăzut în Constituția României, în legislația internă în vigoare și în documentele internaționale;
- primește sesizări privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității și nediscriminării, de la persoane fizice, organizații neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului, alte persoane juridice, instituții publice, le analizează, adoptă măsurile corespunzătoare și comunică răspunsul în termenul prevăzut de lege;
- **constată și sancționează contravențiile prevăzute de Legea nr. 61/2013 pentru modificarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;**
- propune Guvernului proiecte de acte normative în domeniul său de activitate;
- avizează proiectele de acte normative care au ca obiect exercitarea drepturilor și a libertăților, în condiții de egalitate și nediscriminare;
- colaborează cu autoritățile publice, persoanele juridice și persoanele fizice pentru asigurarea prevenirii, sancționării și eliminării tuturor formelor de discriminare.

### **Inspekția Muncii**<sup>20</sup>

Asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii; Controlează accesul fără nici o discriminare pe piața muncii al tuturor persoanelor apte de muncă, respectarea normelor specifice privind condițiile de muncă a tinerilor, femeilor, precum și a unor categorii defavorizate.

Inspectorii de muncă constată și sancționează contravențional angajatorii care au încălcat prevederile legale în domeniul relațiilor de muncă.

<sup>19</sup> <http://www.cncd.org.ro/>

<sup>20</sup> <http://www.inspectiamuncii.ro/>

**Consiliul Economic și Social (CES)**<sup>21</sup> este un organism independent cu structura tripartită, constituit în scopul realizării dialogului social între guvern, sindicate și patronat și având un rol consultativ în stabilirea politicii economice și sociale. În cadrul CES funcționează Comisia pentru egalitatea de șanse și tratament care sprijină integrarea principiului egalității de șanse și tratament în actele normative cu implicații asupra vieții economico-sociale.

### **Avocatul poporului**<sup>22</sup>

Colaborează cu Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei pentru soluționarea plângerilor privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, pentru combaterea discriminării pe bază de sex;

Atribuții:

- primește și repartizează cererile făcute de persoanele lezate prin încălcarea drepturilor și libertăților cetățenești de către autoritățile administrației publice și decide asupra acestor cereri;
- urmărește rezolvarea legală a cererilor primite și cere autorităților sau funcționarilor administrației publice în cauză încetarea încălcării drepturilor și libertăților cetățenești, repunerea în drepturi a petiționarului și repararea pagubei;
- sesizează Curtea Constituțională cu obiecții de neconstituționalitate privind legile și ordonanțele;
- sesizează Curtea Constituțională cu excepții de neconstituționalitate privind legile și ordonanțele;
- formulează puncte de vedere privind excepțiile de neconstituționalitate a legilor și ordonanțelor, care se referă la drepturile și libertățile cetățenilor, la solicitarea Curții Constituționale;
- prezintă celor două Camere ale Parlamentului rapoarte, anual sau la cererea acestora.

Autoritățile responsabile cu constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor (în conformitate cu prevederile Legii nr. 115/2013)

- Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați;
- Inspecția Muncii;
- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

---

<sup>21</sup> <http://www.ces.ro/>

<sup>22</sup> <http://www.avp.ro/>

## Structuri la nivel parlamentar

### **CAMERA DEPUTAȚILOR** <sup>23</sup>

#### **Comisia pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați**

Comisia este formată din 11 membri ce reprezintă partidele parlamentare.

Atribuțiile comisiei:

- promovează principiul egalității de șanse între femei și bărbați în legislația națională;
- urmărește integrarea dimensiunii egalității în programele și politicile sectoriale prin colaborare cu partenerii sociali și cu instituțiile responsabile;
- monitorizează și evaluează aplicarea legislației specifice în vigoare de către instituțiile responsabile în vederea realizării în practică a egalității de gen;
- colaborează cu structurile similare din cadrul instituțiilor europene și cu rețelele regionale care au activități între femei și bărbați;
- avizează cu aviz consultativ proiecte și propuneri legislative care au impact asupra condiției femeilor și bărbaților (cu relevanță în problematica egalității de gen și pentru eliminarea discriminărilor de gen);
- încurajează și sprijină dezvoltarea și publicarea cercetărilor, studiilor, sondajelor de opinie și statisticilor privind condiția femeilor.

### **SENAT**<sup>24</sup>

#### **Comisia pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați**

Comisia este formată din 11 senatori (6 bărbați și 5 femei)

Atribuțiile comisiei:

- examinează și dezbate proiectele de legi și propunerile legislative în vederea elaborării rapoartelor sau avizelor privind: eliminarea oricăror forme de discriminare după criterii de sex și îmbunătățirea condiției femeii în societate/ integrarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în inițiativele legislative, în politicile și programele ce interesează atât femeile cât și bărbații;
- urmărește aplicarea prevederilor referitoare la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați astfel cum reies din documentele internaționale ratificate de România;
- solicită rapoarte, informări și documentații de la autoritățile publice a căror activitate intră în sfera sa de competență;
- colaborează cu structurile naționale și europene în domeniu;

---

<sup>23</sup> <http://www.cdep.ro/>

<sup>24</sup> <http://www.senat.ro>



## Structuri la nivelul societății civile

### **CONFEDERAȚIILE SINDICALE**<sup>25</sup>

- Desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați la locul de muncă;
- Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate după criteriul de sex sesizări/ reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților;
- Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr. 115/2013 întocmit de COJES, la solicitarea instanței judecătorești;
- În cadrul unor confederații sindicale reprezentative s-au constituit organizații de femei, devenite ulterior Departamente pentru egalitatea de șanse, care au ca activitate principală promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii.

### **Organizațiile neguvernamentale**

În România activează mai multe organizații neguvernamentale și asociații care desfășoară activități de promovare a egalității de șanse între femei și bărbați și a drepturilor femeii.

Exemplu: Pro Democrația, Femina, Asociația pentru Promovarea Drepturilor Omului (APDO), Organizația pentru Apărarea Drepturilor Omului, Liga Apărării Drepturilor Omului, Asociația Glasul Femeilor, Pro Activ, Asociația Femeilor din România etc.

COJES, **sindicatul**, ONG-urile care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice au interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de gen au, la cererea persoanelor discriminate, calitate procesuală activă în justiție și pot asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

Legea prevede ca în regulamentele de organizare și funcționare și în cele de ordine interioară ale unităților să existe dispoziții referitoare la interzicerea discriminărilor.

Legislația privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați în UE și România este considerată a fi necesară dar nu și neapărat suficientă pentru asigurarea egalității de șanse. Pentru ca acest lucru să fie posibil este esențială interacțiunea și cooperarea între diferiți factori: autorități publice, instituții de educație, parteneri sociali, societate civilă, etc.

---

<sup>25</sup> <http://www.confederatii.ro>

## CAPITOLUL 2



# ANALIZA DISCRIMINĂRII DE GEN ȘI A GRUPURILOR VULNERABILE DIN ROMÂNIA

## 2.1 Considerații de ordin teoretic privind discriminarea

Conform Articolului 2, alin.1 din Ordonanța Guvernului nr.137/31.08.2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare - prin **discriminare** se înțelege „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”<sup>26</sup>.

### **Forme ale discriminării:**

*Discriminarea directă* survine atunci când o persoană beneficiază de un tratament mai puțin favorabil decât o altă persoană care a fost, este sau ar putea fi într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de legislația în vigoare.

<sup>26</sup> <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/ORDONANTE-DE-GUVERN/OG137-2000.pdf>

*Discriminarea indirectă* se produce atunci când un anumit criteriu sau procedură, practică aparent neutră ar putea dezavantaja persoane în funcție de rasă sau etnie, vârstă, orientare sexuală, religie sau dizabilitate și nu poate fi justificată în mod obiectiv.

*Discriminarea multiplă* are loc atunci când o persoană sau un grup de persoane sunt tratate diferențiat, într-o situație egală, pe baza a doua sau a mai multor criterii de discriminare, cumulativ.

*Hărțuirea* este orice comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap etc.

*Victimizarea* este orice tratament advers, venit ca reacție la o plâgere sau acțiune în instanță sau la instituțiile competente, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

*Discriminarea instituționalizată* se produce atunci când majoritatea aderă tacit la normele sociale sau la regulile instituționale și organizaționale existente împotriva unor grupuri

Conform Legii nr. 115/2013 privind aprobarea OUG 83/2012 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, - **prin egalitate de șanse și de tratament 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”<sup>27</sup>.

Conform art. 2, punctul b) și c) din Ordonanța de Urgență nr. 67/27.06.2007, prin principiul egalității de tratament se înțelege „lipsa oricărui tratament discriminatoriu, direct sau indirect, pe criteriul de sex, în special prin referirea la starea civilă sau familială”<sup>28</sup>.

În timp ce egalitatea de șanse și de tratament semnifică nivelul egal de vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare a majorității și a minorității dezavantajate la și în toate sferele vieții publice, discriminarea reprezintă tratamentul diferențiat aplicat unei persoane în virtutea apartenenței, reale sau presupuse a acesteia la un anumit grup social. Astfel, se poate vorbi de discriminare, atunci când o persoană este tratată „mai puțin favorabil” decât o altă persoană în aceeași situație.

#### **Câteva exemple:**

- Interdicția, aplicată persoanelor de etnie romă, de a ocupa un loc de muncă sau de a intra în anumite instituții publice: primăriei, școli, spitale, biserici, etc.
- Acordarea unui salariu mai mic unei persoane de sex feminin față de o persoană de sex masculin, deși desfășoară același tip de activitate și în aceleași condiții, încălcându-se principiul „la muncă egală salariu egal”;

<sup>27</sup> [www.legalis.ro](http://www.legalis.ro)

<sup>28</sup> Ibidem

- Refuzul de a angaja o persoană de sex feminin pe motiv că este însărcinată sau are în îngrijire un copil;
- Imposibilitatea unei persoane în scaun cu rotile de a intra într-un imobil, deoarece nu sunt realizate amenajări corespunzătoare pentru accesul persoanelor cu handicap.

## 2.2 Date care ilustrează situația actuală

În România aproape 40% dintre femei lucrează în sectoarele sănătății, educației sau administrației publice, spre deosebire de doar 20% dintre bărbați. În plus, femeile lucrează în general ca asistente administrative, vânzătoare sau lucrătoare slab calificate sau necalificate, aceste profesii reprezentând aproape jumătate din forța de muncă feminină. În mod invers, în întreprinderile UE, doar o treime dintre cadre sunt femei. Aceste aspecte se reflectă și în diferențe la nivelul venitului manifestate între grupuri de persoane de gen diferit.

În Uniunea Europeană, datele statistice arată că femeile continuă să câștige în medie cu 17,8% mai puțin decât bărbații, iar această cifră se menține la un nivel stabil. Când se ajunge la vârsta legală de pensionare veniturile mai mici ale femeilor rezultă în pensii mai mici. Ca urmare femeile sunt cele care se confruntă mai des cu sărăcia decât bărbații atunci când ajung la bătrânețe.

Anchetele realizate în legătură cu educația arată că deși femeile sunt astăzi mai bine educate decât bărbații, ele reprezintă majoritatea absolvenților de studii superioare din UE, doar 25% dintre antreprenorii UE sunt femei.

Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie pentru grupurile vulnerabile (de risc/ defavorizate) reprezintă pentru țara noastră o problemă reală din cauza faptului că cetățenii aparținând categoriilor defavorizate se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor, o consecință a diferențelor socio-economice. S-a dovedit că discriminarea grupurilor defavorizate în activitatea economică și în materie de angajare și profesie crează pierderi economice rezultate din scăderea productivității economice, în urma creșterii cheltuielilor privind asistența socială, respectiv existența unei valori reduse a fondurilor provenite din impozitarea veniturilor.

Creșterea ocupării forței de muncă și combaterea sărăciei și excluziunii sociale constituie obiective principale ale Strategiei Europa 2020. Atingerea acestor obiective este strâns legată de implementarea unor politici publice pentru grupurile defavorizate.

Platforma Europeană împotriva sărăciei și excluziunii sociale enumeră printre acțiunile cheie: îmbunătățirea accesului la muncă, securitate socială, servicii esențiale (sănătate, locuire, etc.) și educație, o mai bună folosire a fondurilor europene pentru a sprijini

incluziunea socială și combate discriminarea; inovație socială pentru a găsi soluții inteligente în Europa post-criză, mai ales în ceea ce privește sprijinul social mai eficient.<sup>29</sup> În România, Raportul Comisiei Prezidențiale Pentru Analiza Riscurilor Sociale și Demografice – Administrația Prezidențială România – a identificat în cercetarea *Riscuri și Inechități sociale în România* cinci riscuri majore ale pieței forței de muncă din România:

- (1) munca în sectorul informal;
- (2) munca în sectorul gospodăriilor (agricultură de subzistență);
- (3) șomajul de lungă durată;
- (4) descurajarea de a intra pe piața muncii;
- (5) sărăcia celor care muncesc.<sup>30</sup>

Potrivit raportului de mai sus, grupurile care se confruntă în cea mai mare măsură cu aceste riscuri sunt: tinerii, populația din mediul rural, populația de etnie rromă, femeile, populația cu nivel redus de educație și de calificare.

Pentru nominalizarea grupului țintă al Strategiei Europa 2020 constatăm că se utilizează denumirea de „grupuri vulnerabile”, „grupuri de risc” sau „categorie defavorizată”. Toate aceste denumiri au caracteristici comune, adică suntem în prezența acelei categorii de persoane care se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor din cauza diferențelor socio-economice față de majoritate și/ sau se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare.

Din perspectiva angajatorilor, grupurile cele mai vulnerabile la actele de discriminare negativă în cadrul proceselor de recrutare de personal sunt: persoanele de vârstă înaintată (considerate ca dezavantajate de către 60% dintre angajatori), persoanele nevoite să facă naveta (41%), persoanele cu dizabilități (37%) și etnicii rromi (24%).

Toate celelalte criterii introduse în analiză sunt menționate în procente mai mici, având o incidență relativ scăzută în ceea ce privește discriminarea la angajare: a fi fumător (30%), a aparține unei minorități sexuale (29%), afișarea credinței religioase (26%), a fi femeie (16%) și vârsta tânără (14%); deși prezintă valori relativ mici, criteriile de gen (femeie) și de vârstă tânără conduc la valori mari ale discriminării atunci când sunt intersectate cu alte variabile ale cercetării, cum ar fi etnia.

---

<sup>29</sup> Platforma Europeană de Combatere a Sărăciei și Excluziunii Sociale – Metode – Acțiuni esențiale, [http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index\\_ro.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_ro.htm)

<sup>30</sup> Document – Cele 5 obiective ale Strategiei Europa 2020 - [http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index\\_ro.htm3](http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_ro.htm3)

## 2.3 Situația minorității rrome din România

La Recensământul populației din martie 2012, numărul de persoane care s-au declarat ca aparținând minorității rrome a fost de 3,2% din populația stabilă a României. Numeroase cercetări din ultimele decenii au scos la iveală situația precară a rromilor în ocupare, educație, locuire și sănătate: ”Particularitatea excluziunii sociale cu care se confruntă multe persoane rrome este că acestea nu aparțin societății organizaționale. Mulți dintre copiii rromi nu sunt incluși în educația preșcolară și școlară, iar majoritatea adulților rromi nu lucrează în organizații. Din punct de vedere economic, productivitatea eforturilor lor, din copilărie până la vârsta a treia, este astfel limitată”<sup>31</sup>.

Discriminarea după etnie este cauzată, în principal, de:

- deficiențele în aplicarea legislației existente;
- slaba reprezentare a femeilor aparținând minorităților naționale în viața publică;
- persistența unor stereotipuri negative referitoare la aceasta minoritate etnică;
- insuficienta promovare a diversității etnoculturale ca fundament al coeziunii sociale.

Potrivit Raportului Comisiei Prezidențiale pentru Analiza Riscurilor Sociale și Demografice, aproximativ 53% dintre bărbații rromi și 23% dintre femeile rrome realizează muncă plătită. Situația ocupațională a acestor persoane este însă semnificativ diferită de cea a persoanelor de alte etnii care realizează muncă plătită – mai ales din cauza lipsei calificărilor necesare economiei actuale.

Aproximativ o treime dintre ei consideră că „nu au loc de muncă”, fiind probabil zilieri sau muncind în sectorul informal. Doar 36% dintre bărbații rromi care realizează muncă plătită sunt salariați, comparativ cu 77% dintre bărbații nerromi<sup>32</sup>. Raportat la totalul populației adulte, doar 19% dintre bărbații rromi și 11% dintre femeile rrome au statut de angajați, comparativ cu 40% dintre bărbații de alte etnii și, respectiv, 31% dintre femeile de alte etnii. Rata de ocupare în rândul populației rrome este semnificativ mai scăzută decât în rândul altor etnii<sup>33</sup>.

Din cauza existenței **comunităților compacte de romi**, atât în mediul urban cât și în mediul rural, peste jumătate dintre copiii rromi merg în clase în care aproximativ jumătate sau mai mulți dintre colegii lor sunt tot rromi. Copiii rromi din clase majoritar rrome au un risc de repetenție mai ridicat decât cei din clase mixte: analizând elevii rromi cu vârste între

<sup>31</sup> Preoteasa, Ana Maria; Cace, Sorin; Duminică, Gelu, *Strategia Națională de Îmbunătățire a Situației Romilor – Vocea Comunităților*, Ed. Expert, 2009

<sup>32</sup> Comisia Prezidențială pentru Analiza Riscurilor Sociale și Demografice, *Riscuri și inechități sociale*, Raport extins, pag. 207, [www.presidency.ro](http://www.presidency.ro)

<sup>33</sup> Ibidem, pag. 207

8 și 18 ani, aproximativ 15% dintre cei care învață în clase cu elevi rromi majoritari sunt analfabeți, față de 4% dintre ceilalți elevi<sup>34</sup>.

**Din perspectiva de gen,** femeile cetățeni români aparținând minorității rome sunt supuse unor discriminări accentuate pe piața muncii. Date recente cu privire la activitățile femeilor rome ne arată că acestea prestează munci ce le generează venituri regulate doar în proporție de 15,5% din cazuri, comparativ cu femeile nerome care se regăsesc în această categorie în proporție de 42.6% <sup>35</sup>.

Aceste informații statistice arată faptul că activitățile prestate de acestea se situează adesea în segmentul secundar al pieței muncii, segment în care protecția socială a lucrătorilor este deosebit de precară. Datele arată, de asemenea, că este mai probabil ca femeile rome să rămână în ocupații sezoniere (ca ziliere), temporare sau chiar la „negru”.

Cetățenii români aparținând minorității rome se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare accentuată în societate, în toate domeniile de viață. Astfel, 53,3% din majoritarii cetățeni români nu ar dori ca o persoană rromă să facă parte din familie, 38% evită prietenia unui rrom, 30% ar refuza vecinătatea și 25,3% nu ar dori un coleg de muncă rrom. Aceste valori pot fi corelate cu cele obținute de acordul pe care îl dau românii unor expresii de genul „rromii ne fac țara de rușine” (48% consideră ca fiind adevărată această afirmație); „cei mai mulți rromi încalcă legile” (72,4%); „ar trebui să existe locuri în care rromii să nu fie primiți” (20,4%); „ar trebui să existe clase speciale pentru copiii rromi” (31,2%); „rromii nu ar trebui să iasă în afara granițelor țării” (32,5%)<sup>36</sup>.

Din punct de vedere al petițiilor depuse la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, constatăm că cele mai multe plângeri au avut ca și criteriu de discriminare etnia și naționalitatea. (Raport privind implementarea directivei rasiale în România 2003-2010, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, 2010, [www.cncd.org.ro](http://www.cncd.org.ro)) De asemenea, cele mai multe sancțiuni aplicate de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării între anii 2002-2010 au fost stabilite pentru fapte de discriminare săvârșite pe criteriul apartenenței la etnia rromă.

---

<sup>34</sup> Ibidem, p. 208

<sup>35</sup> Mocanu, Cristina; Zamfir, Ana Maria; Gheorghe, Carmen, *Femei rome pe piața muncii, interese, reprezentare și participare sindicală*, Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale și Agenția de Dezvoltare Comunitară Împreună, p. 11-12

<sup>36</sup> *Fenomenul discriminării în România – sondaj de opinie TOTEM realizat la comanda Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării*, 2010, [www.cncd.org.ro](http://www.cncd.org.ro)

Imaginea mai sus prezentată exprimă un cerc vicios care afectează condiția comunităților de rromi și perpetuează, transferă starea de excluziune socială asupra viitoarelor generații. Discriminarea rromilor pe piața muncii produce pierderi de productivitate anuală de până la 887 de milioane de EUR, iar estimarea pierderilor de productivitate fiscală este de 202 milioane de EUR pe an, conform unui Raport al Băncii Mondiale<sup>37</sup>. Se estimează că ponderea rromilor în rândul populației totale apte de muncă va crește, deoarece populațiile majoritare din Europa Centrală și de Est sunt supuse unui proces de îmbătrânire rapidă. De aceea participarea rromilor cu drepturi egale pe piața muncii este esențială pentru susținerea cheltuielilor naționale aflate în creștere aferente pensiilor, sănătății și altor costuri aferente vârstelor înaintate.

Pentru atingerea obiectivului privind creșterea accesului grupurilor defavorizate la o educație și formare profesională de calitate e **necesar accesul la o educație, care să asigure intrarea cu succes pe piața forței de muncă** în vederea formării unui capital uman competitiv. Implementarea în cultura organizațională a principiului egalității de șanse, al nediscriminării și a demnității umane încă din faza sistemului de educație. Se știe că un nivel de educație sporit crează în mod substanțial perspectiva de a avea un venit rezonabil pe parcursul vieții.

## 2.4 Statutul persoanelor cu dizabilități

Numărul total de persoane cu dizabilități, în 31 decembrie 2011, comunicat Direcției Generale pentru Protecția Persoanelor cu Handicap din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, prin direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului județene, ale sectoarelor municipiului București, a fost de 689.576 persoane. Dintre acestea, 97,5% (672.403 persoane) se află în îngrijirea familiilor și/ sau trăiesc independent (neinstituționalizate) și 2,5% (17.173 persoane) se află în instituțiile publice rezidențiale de asistență socială pentru persoanele adulte cu handicap (instituționalizate) coordonate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale prin Direcția Generală Protecția Persoanelor cu Handicap.

Din totalul persoanelor cu handicap 3,68% sunt în regiunea NV, 2,81% din regiunea NE și 2,86% sunt din regiunea București – Ilfov. Față de rata de 3,22% persoane cu handicap la 100 de locuitori, calculată la nivelul României, regiunile de Nord-Vest, Vest și Sud-Muntenia înregistrează cele mai mari rate. Femeile reprezintă 54,1% din totalul persoanelor cu handicap.

---

<sup>37</sup> Banca Mondială, *Roma Inclusion: An Economic Opportunity for Bulgaria, Czech Republic, România and Serbia* [Incluziunea Rromilor: o oportunitate economică pentru Bulgaria, Republica Cehă, România și Serbia], septembrie 2010



Potrivit unui sondaj 35% dintre angajatorii investigați ar alege o persoană fără dizabilități în defavoarea unei persoane ce prezintă o anumită formă de handicap, dacă ar fi puși în situație să aleagă între două persoane cu același nivel de educație și calificare, iar 37% consideră că persoanele din cele două categorii ar fi tratate în mod nediferențiat.

Criza economică și scăderea masivă a numărului locurilor de muncă din ultimii 20 de ani a afectat în mod major persoanele cu handicap, locurile protejate create pentru aceștia dispărând aproape în totalitate.

În anul 2011, un angajat al Bursei de Valori București care a fost concediat s-a adresat CNCD în legătură cu o posibilă faptă de discriminare, săvârșită împotriva sa. CNCD a mai constatat și în anul 2010 fapte de discriminare cum ar fi neacordarea primei de 8 martie. BVB a pierdut în instanță litigiile deschise de foștii salariați, fiind nevoită să îi primească înapoi la muncă.

Printre instituțiile și persoanele publice investigate recent de CNCD se numără: președintele României (afirmații nepotrivite la adresa persoanelor cu dizabilități și a romilor), Primăria din Sfântu Gheorghe (deoarece din cei 119 angajați ai acestei instituții niciunul nu este român, deși românii reprezintă 25% din locuitorii orașului), europarlamentarul Gigi Becali a (denigrarea persoanelor cu dizabilități: a folosit termenul “handicapat” pentru a se adresa unui jurnalist), Ziarul România Mare (pentru afirmații discriminatorii la adresa comunității rome).

## 2.5 Discriminarea pe motive geografice

Distanța geografică față de locul de muncă este resimțită de populația din mediu rural drept un obstacol în accesarea pe piața muncii, în condițiile în care majoritatea locurilor de muncă sunt create în mediul urban sau în vecinătatea orașelor.

Potrivit sondajului realizat de AGROSTAR<sup>38</sup> în cadrul proiectului *Dinamizare rurală prin angajare sustenabilă*, 65 % dintre români consideră că a locui la sat și a fi nevoit să faci naveta, reprezintă mai degrabă un dezavantaj atunci când o persoană încearcă să-și găsească un loc de muncă.

Trebuie remarcat că percepția reședinței rurale/ navetei ca dezavantaj la angajare se situează la mică distanță față de cele mai defavorizante categorii investigate: dizabilitatea, vârsta înaintată și etnia romă.

---

<sup>38</sup> <http://www.federatiaagrostar.ro/>

În opinia unor angajatori, naveta constituie un obstacol mai important chiar decât dizabilitatea sau etnia romă. De aceea ei “favorizează în procesul de angajare persoanele din aceeași localitate cu cea de reședință a firmei în defavoarea celor nevoiți să facă naveta, de vreme ce 41% dintre aceștia apreciază ca a fi nevoit să faci naveta este mai degrabă un dezavantaj atunci când o persoană se află în căutarea unui loc de muncă”<sup>39</sup>.

Ocupația de lucrător în gospodăria agroturistică este preferată atât de către cei care nu au fost niciodată angajați cât și de către șomerii de scurtă sau lungă durată. S-a dovedit că popularitatea acestei ocupații are legătură cu faptul că nu este asociată cu diverse stereotipii legate de gen, vârstă sau nivel educațional.

## 2.6 Percepția asupra discriminării de vârstă

Dintre toate categoriile investigate, vârsta înaintată (peste 50 ani) și prezența unui handicap/dizabilități, reprezintă cele mai importante surse de tratament diferențiat la angajare.

Mai mult de trei sferturi din populație (77%) consideră că persoanele vârstnice sunt defavorizate la angajare, la mică de distanță de procentul celor care consideră prezența handicapului/ dizabilității un impediment major la angajare (79%). Vulnerabilitatea ridicată a vârstnicilor la angajare este confirmată și de faptul că mai mult de trei sferturi din populație (83%) este de părere că dacă un patron ar trebui să aleagă între două persoane cu același nivel de educație și calificare este mai probabil să aleagă o persoană mai tânără.

În ceea ce privește angajatorii, 60% dintre aceștia consideră că vârsta înaintată a unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă reprezintă un dezavantaj. Iar dacă ar fi puși în situație să aleagă între două persoane cu același nivel de educație și calificare, 67% au declarat că ar alege persoana mai tânără în timp ce numai 27% admit că e la fel de probabil să aleagă persoana vârstnică sau cea mai tânără.<sup>40</sup>

## 2.7 Discriminarea grupurilor vulnerabile de femei în România

Majoritatea reclamațiilor înregistrate în 2009 la CNCD în privința discriminării de gen au avut ca subiect neîndeplinirea obligațiilor angajatorului cu privire la majorările salariale către angajați.

---

<sup>39</sup> *Analiza egalității de șanse la angajare a populației din mediul rural, în cadrul proiectului Dinamizare rurală prin angajare sustenabilă* al AGROSTAR, p. 25

<sup>40</sup> *Ibidem*, p.13

Interesant de remarcat faptul că se înregistrează tot mai multe situații în care femeile sunt discriminate pe criteriul de „Sarcină”. CNCD a înregistrat cereri în care femeile s-au plâns că li s-a desfăcut contractul de muncă, urmare a faptului că sunt însărcinate sau că li s-a desființat postul pe care îl ocupau fiind în stare de graviditate.

Femeile aparținând comunității de rromi înregistrează și ele o creștere a fenomenului discriminării.

Vulnerabilitatea femeilor privind discriminarea este sporită de apartenența acestora la categorii considerate cu potențial ridicat de discriminare, precum persoane cu handicap, graviditate, etnie romă, vârstă etc.

Din analiza datelor statistice rezultă că femeile reprezintă o categorie de populație mai vulnerabilă la efectele crizei economice, caracterizată printr-o rată crescută a șomajului de lungă durată, precum și prin limitarea accesului la locuri de muncă bine plătite.

Concilierea vieții de familie cu cea profesională reprezintă un aspect de mare interes pentru identificarea problemelor specifice prin care putem explica fenomenul discriminării de gen în România.

Printre posibilele cauze care favorizează promovarea unor atitudini discriminatorii la adresa femeilor se remarcă:

- nivelul scăzut al renumerației în domeniile puternic feminizate;
- existența unor stereotipuri sexiste în societate;
- reprezentarea inechitabilă a femeilor în procesul de luare a deciziilor;
- numărul redus al activităților cu caracter economic prestate de către femei.

În ceea ce privește **nivelul de salarizare** apar diferențe ca urmare a încadrării pe funcții diferite și nu este de neglijat faptul că femeile își întrerup cariera prin concediul îngrijire a copilului, ceea ce reduce șansele de promovare în același ritm cu al bărbaților. Diferențele de salarizare între femei și bărbați cu aceeași pregătire și cu același loc de muncă sunt de aproximativ 17%, dar prin noul Cod al Muncii acestea se vor mări. În România anulului 2012 sunt foarte multe femei care primesc salariul minim pe economie, sau chiar mai puțin, și care muncesc 8 ore pe zi.

Imaginea femeilor ca profesioniste în România nu este regăsită în prea multe modele care să domine spațiul public actual. Starea de graviditate, vârsta, calitatea de mame, apartenența la o etnie, sunt factori care cresc vulnerabilitatea față de atitudinile discriminatorii în societatea românească. La sfârșitul anului 2011 ponderea părinților singuri (în totalul părinților în vârstă de 15-64 ani) era de 4,6%, din care 85,1% de tipul „mamă singură cu copii” sunt femei. De asemenea femeile sunt mai dispuse să plece în străinătate în căutarea unui loc de muncă. Ele optează pentru această strategie sub

constrângerile condițiilor precare de acasă, chiar dacă ea este plină de multe necunoscute și riscuri.

Statisticile arată că femeile ajung mai greu în poziții de conducere în România și sunt reprezentate slab în viața politică. Actualul Parlament al României are în componența sa 9,76% femei: 11,4% femei în Camera Deputaților și 5,8% femei în Senat.

### **Camera Deputaților**

Partid politic	Total mandate	Nr. femei din totalul deputaților	% femei
PSD+PC	114	14	12,3
PDL	115	13	11,3
PNL	65	7	10,8
UDMR	22	2	9,1

### **Senat**

Partid politic	Total mandate	Nr. femei din totalul senatorilor	% femei
PSD+PC	49	4	8,16
PDL	51	3	5,88
PNL	28	1	3,57
UDMR	9	0	0

Ocuparea preponderent feminină a pozițiilor de conducere executivă în administrația publică centrală, la ambele grade decizionale, o întâlnim îndeosebi în Ministerul Sănătății, Secretariatul General al Guvernului, Ministerul Apărării Naționale și Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale. Dacă un post decizional este mai înalt, atunci probabilitatea ca el să revină unui bărbat este mai mare. Analog, dacă gradul de subordonare a unui post decizional este mai mare, atunci probabilitatea ca acesta să fie ocupat de către o femeie, este mai mare.

Potrivit unui comunicat al Institutului Național de Statistică (Nr. 66/ 12 martie 2012) în trimestrul IV 2011 rata de ocupare era mai mare pentru bărbați (64,8%, față de 51,1% pentru femei) și pentru persoanele rezidente în mediul rural (58,2% față de 57,8% în mediul urban).

Referitor la șomajul înregistrat pe sexe, în luna mai 2012, comparativ cu luna precedentă, rata șomajului masculin a scăzut de la valoarea de 5,02% în luna aprilie, la valoarea de 4,82%, iar rata șomajului feminin a scăzut de la 4,41% la 4,26%.

Rata șomajului a atins nivelul cel mai ridicat (25,4%) în rândul tinerilor (15-24 ani).

**Eliminarea formelor de discriminare** se realizează prin:

a) prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni 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.

## CAPITOLUL 3



**Conferința de lansare a proiectului - Piatra Neamț 20 mai 2011**

## **INEGALITĂȚI EDUCAȚIONALE ÎN ROMÂNIA**

### **3.1 Sistemul educațional din România**

#### **(Statistici)**

Potrivit ultimului *Raport asupra stării învățământului elaborat de MECTS* numărul persoanelor angajate în învățământ este de 386.657, în scădere față de anul precedent cu 2,3 puncte procentuale.

La nivelul fiecărei categorii de personal din sistemul de educație se înregistrează scăderi ale afectivelor de angajați, personalul administrativ și personalul didactic auxiliar înregistrând cea mai mare scădere. În anul școlar 2011-2012 numărul personalului didactic a fost de 268.679 persoane, cele mai importante scăderi înregistrându-se în învățământul primar, în cel gimnazial și în cel profesional.

Măsurile recente privind reducerile de posturi din învățământ sunt reflectate în situațiile statistice astfel:

- La nivel general populația școlară este în scădere, aceasta reducându-se treptat în perioada 2003-2013;

- În ultimul deceniu aproape 80% din populația în vârstă de școlarizare (7-23 ani) a fost cuprinsă în sistemul educațional. În ultimii 2 ani rata de participare s-a redus la aproximativ 78%. Populația școlară feminină are o rată de participare mai mare față de populația școlară masculină la toate nivelurile de educație;

- Ultimii 3 ani marchează semnale pozitive privind participarea la învățământul obligatoriu de 10 ani, rata brută de cuprindere fiind de peste 96%;

- În ultimii ani a scăzut rata de participare la învățământul superior. De asemenea și rata de participare a adulților (25-64 ani) la formare continuă este în scădere;

- Copiii din România stau în școală în medie 16,3 ani.

Se mențin diferențe importante între mediul urban și rural (de peste 1 an) privind durata de frecventare a învățământului primar și gimnazial. Se poate afirma că, în medie, un elev din mediul urban urmează învățământul primar cu 0,4 ani mai mult și învățământul gimnazial cu 0,7 mai mult decât un elev din mediul rural. Datele evidențiază necesitatea continuării și diversificării măsurilor de promovare a accesului egal la educație.

În ceea ce privește rata de tranziție de la învățământul gimnazial la învățământul liceal, peste 90% dintre elevii de clasa a VIII-a intră la liceu. Această creștere este o consecință a măsurii de desființare a SAM-urilor. 80% dintre absolvenții de bacalaureat își continuă studiile în învățământul superior. Se păstrează și aici diferențe pe genuri: 86% dintre fetele care iau bacalaureatul în seria curentă intră în învățământul superior și numai 74% dintre băieții cu bacalaureat urmează facultatea.

Rata de absolvirea a învățământului superior, cu sau fără diplomă de licență, înregistrează o scădere, ajungând la 65,4% în anul universitar 2009-2010. Este interesant de remarcat scăderea accentuată a ratei de absolvire în cazul fetelor și menținerea tendinței ascendente a ratei de absolvire în cazul băieților.

Indicatorii referitori la rezultatele educației pe piața muncii reprezintă repere importante pentru măsurarea eficienței externe a sistemului educațional și evidențiază măsura în care școala se corelează cu cerințele sociale. Astfel rata de ocupare a tinerilor (15-24 ani) a scăzut în ultimii ani, ajungând la 23,5%, mult redusă față de începutul anilor 2000, cel mai probabil ca o consecință a crizei economice actuale.

## 3.2 Inegalități educaționale pentru copiii din România

Platon spunea că “dacă omul nu a primit decât o educație defectuoasă sau rea, el devine cel mai îngrozitor animal pe care l-a produs pământul. De aceea legiuitorul trebuie să facă din educația copiilor prima și cea mai serioasă din preocupările sale.”

Principalele cauze pentru care egalitatea de șanse nu este asigurată în instituțiile de educație din România sunt:

- Sărăcia;
- Mirajul străinătății;
- Abordări rigide ale predării și învățării;
- Copiii care diferă între ei
- Copii și tineri cu nevoi educaționale speciale

Am putea oferi tuturor copiilor aceleași șanse prin:

- Motivarea elevilor pentru școală prin: entuziasmul profesorilor, relevanța materialului, organizarea lecției, nivelul de dificultate al materialului, implicarea elevilor, diversitate, relația profesor - elev;
- Toleranța și acceptarea diferențelor individuale (etnie, religie, rasă, copii cu CES etc.)
- Dotarea școlilor cu material didactic;
- Revizuirea și simplificarea curriculum-ului

Realitatea din școlile noastre ne arată că acestea se confruntă cu dificultăți în promovarea egalității de șanse pentru că există diferențe de statut social, discriminare de etnie, gen și dezinteres, indiferență, intoleranță.

Strategii didactice care oferă oportunități egale de învățare:

- utilizarea unor criterii comune de evaluare;

- oferirea tuturor elevilor o cantitate egală de atenție, încurajare, considerație;

- crearea unor așteptări egale pentru fete și băieți în ceea ce privește succesul activităților de învățare;

- alegerea unor metode didactice care să ia în considerare aptitudinile, nevoile, interesele elevilor.

Deși școala tinde să preia rolul educativ al comunității, familiei, măsurile economice din ultimii ani au afectat îndeosebi populația de la oraș prin creșterea șomajului, a ponderii salariilor mici, deteriorarea veniturilor etc. Această situație poate să contribuie la sporirea ratei copiilor neșcolarizați și cu abandon școlar.

Totuși, atitudinea membrilor comunității urbane față de școală (inclusiv a celor defavorizați economic și cultural, a celor situați la confluența culturii urbane cu cea rurală) este mai deschisă spre școală, necesitatea absolvirii unui număr de ani de studii (cel puțin învățământul obligatoriu) fiind imperioasă în perspectiva obținerii unei slujbe, care



reprezintă, în general, singura modalitate de asigurare a condițiilor de existență, mai mult sau mai puțin precare.

Rezultatele școlare ale elevilor sunt, de asemenea, afectate de frecvențele reforme din sistem. Îmbunătățirea calității educației pentru elevii situați în zone defavorizate sau care reprezintă populații dezavantajate, implicit ameliorarea rezultatelor școlare la nivelul educației de bază, facilitându-se astfel integrarea profesională și socială este un obiectiv important asumat de ministerul educației. În acest sens, se impune dezvoltarea unor programe de educație prioritară care să cuprindă strategii de soluționare a problemelor, alternative educaționale, suport material și metodologic suplimentar, implicit noi modalități de formare a formatorilor.

### **3.3 Egalitatea de șanse în educație pentru copiii din mediul rural**

Cei care au cele mai mici șanse să termine 10 clase sunt cei din mediul rural, din localitățile îndepărtate și sărace. Datorită distanței față de școală și în special datorită lipsurilor materiale, sărăciei în care trăiesc elevii nu pot merge la școală, așa că de cele mai multe ori aflându-se în situațiile enumerate preferă s-o abandoneze. Deși, conform Legii Educației Naționale (Legea nr.1/2011) 10 ani sunt obligatorii și grațiuți, pentru mulți copii care trăiesc în mediul rural lucrurile stau altfel.

În prezent două milioane de români lucrează în străinătate, dintre care majoritatea au unul sau mai mulți copii. În regiunea de NE, 30-40% dintre copiii din mediul rural au rămas în grija rudelor, fraților mai mari sau asistenților maternali, părinții fiind plecați la muncă în străinătate. S-au constatat și situații extreme când copilul rămâne total abandonat și autoritățile trebuie să aibă grijă de el.

Școlilor din mediul rural le revin următoarele funcții de bază:

Să asigure cerințele specifice de educație ale elevilor în conformitate cu piața forței de muncă locală, dar, în același timp, nivelul achizițiilor să fie asemănător cu cel al elevilor din urban, și să sprijine dezvoltarea culturală a comunității, instituția școlară asumându-și rolul de "centru cultural" al acesteia.

În toate cele trei regiuni de dezvoltare, NV, NE și București – Ilfov, au fost descoperite unități școlare care se confruntă cu una sau mai multe din următoarele probleme:

- unități școlare situate în localități izolate;
- local școlar necorespunzător, în stare avansată de degradare;
- unități școlare fără local propriu sau cu spațiu școlar improvizat și/ sau insuficient;

- școli cu efective școlare în creștere și fără spațiu corespunzător;
- unități școlare situate la distanță mare față de domiciliul elevilor, cu drumuri greu practicabile, diferite riscuri și/ sau fără mijloace de transport;
- școli situate în localități cu acces redus la mijloace de informare și documentare, la distanță mare față de oraș;
- personal didactic necalificat;
- unități școlare cu efective reduse de elevi, în continuă scădere;
- unități cu populație școlară provenită, în majoritate, din familii cu condiții materiale precare și cu un nivel redus de instruire;
- unități școlare cu fenomene accentuate de absenteism, abandon școlar, neșcolarizare, analfabetism (la clasele V-VIII), în multe cazuri datorită reținerii copiilor de către familie pentru activități agricole;
- școli cu populație provenită, în majoritate, din minoritatea etnică a rromilor care are probleme privind școlarizarea (absenteism, abandon școlar, neșcolarizare, analfabetism).

Proiecte derulate: *Proiectul pentru Învățământul Rural (PIR); Bursa, o șansă pentru copiii din mediul rural; Călătorie educativă în lumea satului; Șansa la educație pentru copiii din mediul rural*; Proiectele derulate De ONG-uri, cu sprijinul MECTS, și-au propus să ofere elevilor din zonele sărace și izolate acces la educație de calitate, servicii de consiliere și îndrumare socio-educațională, cu scopul de a reduce decalajul dintre aceștia și cei din mediul urban.

### **3.4 Egalitatea de șanse în educație pentru copiii rromi**

Una din provocările cu care se confruntă mediile social-economice și culturale sau civice din România o constituie problematica educației copiilor rromi. Ea face parte dintr-o problematică mai largă, și anume cea a copiilor aflați în situații de excluziune, de marginalizare din diferite motive, necesitând abordări nuanțate în funcție de mai mulți parametri specifici: mediu de rezidență, apartenența la un grup minoritar etnic, apartenența la o grupare socială cu un statut economic minimal etc. Marginalizarea rromilor (cel mai adesea nedeclarată) merge de la atitudinea mai puțin binevoitoare față de elevi, așezarea lor în ultimele bănci până la lăsarea de izbeliștea școlilor și claselor în care învață copiii rromi. Prin programe școlare specifice copiii rromi trebuie educați pentru a contribui la dezvoltarea și apărarea valorilor democratice, dobândind încă de pe băncile școlii cunoștințele, deprinderile, atitudinile și abilitățile necesare integrării în societate, respectului pentru drepturile și identitățile celorlalți.

Indicatori privind populația rromă:

- 20% dintre copiii rromi frecventează grădinița;
- 20% nu sunt înscriși la școală;
- 30% abandonează școala înainte de absolvirea ciclului gimnazial;
- 50% sunt analfabeți sau semianalfabeți.

Copiii rromi formează o categorie aparte de risc. Unitățile școlare se confruntă cu o serie de dificultăți printre care:

- nefrecventarea regulată a cursurilor;
- părăsirea localității pentru perioade lungi de timp;
- dezinteresul părinților pentru finalizarea cursurilor, invocând starea materială precară;
- neîmplicarea și lipsa de colaborare a comunităților rrome cu instituțiile școlare.

Pentru copilul rrom de multe ori chiar școala devine un element traumatizant pentru copilul rrom pentru că:

- O dată ajuns la școală întreg sistemul său de valori și norme ale educației din familie este răsturnat;
- Chiar dacă încearcă să-și uite identitatea și să devină cât se poate de „român”, acest lucru nu este răsplătit cu o încredere reală.

În ultimii ani, în România, au fost implementate pentru copiii rromi mai multe proiecte în domeniul educației. Amintim câteva dintre ele: *Educația copiilor rromi - calea spre un loc de muncă stabil*; *Școala - o șansă pentru fiecare*; *Dincolo de zid*; *Copiii rromi vor să învețe*; *Copiii rromi se pregătesc pentru grădiniță*; etc. În cadrul acestor proiecte au fost organizate programe de educație de tipul „școală după școală” și „a doua șansă” pentru a reduce fenomenul de părăsire timpurie a școlii prin creșterea participării la sistemul de educație.

### **3.5 Egalitatea de șanse pentru copiii cu C.E.S.**

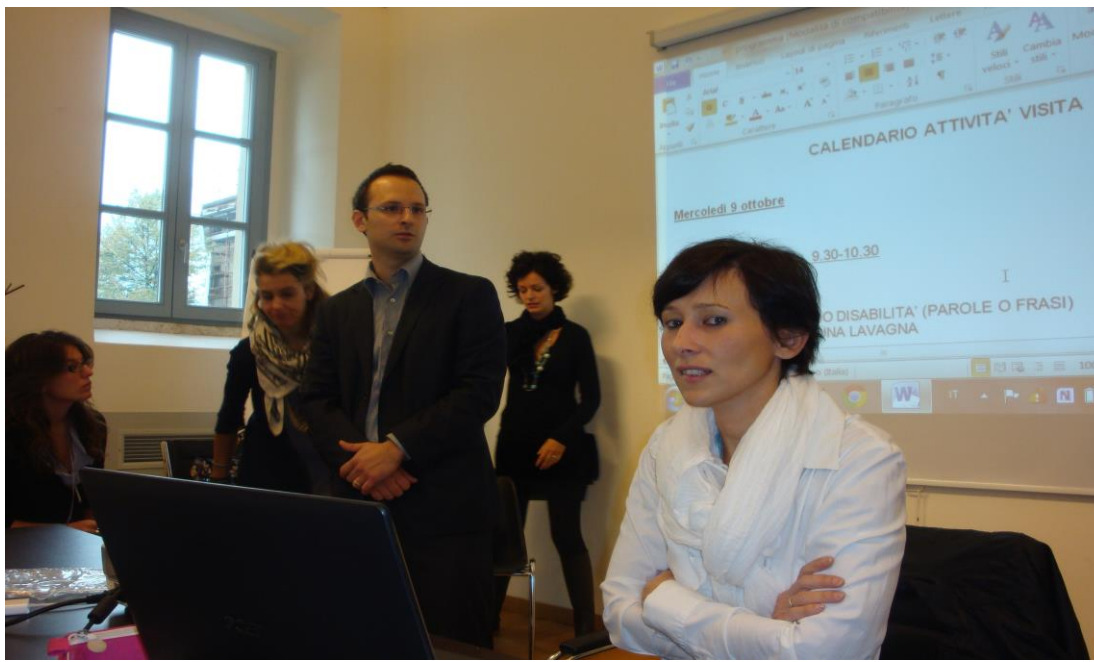
În România copiii cu dizabilități au acces la diferite forme de educație și pot fi înscriși, în funcție de gradul de dizabilitate, în sistemul de învățământ special sau în învățământul de masă. Până în anul 2000, unele școli speciale au deținut internate în care copiii care proveneau din alte localități locuiau în timpul săptămânii. În week-enduri și vacanțe școlare, copiii reveneau acasă, în familiile lor. În anul 2000 internatele au fost transformate în centre de plasament aflate sub coordonarea Direcției pentru Protecția Copilului din fiecare județ. Datorită faptului că nu mai erau internate unele familii au fost nevoite să accepte instituționalizarea propriilor copii într-un „centru de plasament” pentru a le oferi posibilitatea de a parcurge școala.

Școlile speciale au semnalat faptul că mulți copii au fost incluși în învățământul de masă fără niciun serviciu de sprijin. Școlile de masă au fost forțate să integreze un număr mare de copii cu deficiențe, fără nicio pregătire prealabilă și autoritățile locale au remarcat o creștere nefirească a numărului de copii instituționalizați. Această situație a prezentat multe disfuncții care afectează copiii cu CES și care limitează dreptul lor la educație și, implicit, la o viață normală. Până acum, numai un număr limitat de școli de masă au devenit școli integratoare și au integrat copii cu CES. Nu avem încă în România școli incluzive în adevăratul sens al cuvântului, serviciile educaționale de sprijin sunt inefficiente și prea puțin dezvoltate iar mentalitatea comunității nu s-a îmbunătățit prea mult în ceea ce privește incluziunea tuturor copiilor în orice școală.

Ministerul Educației și Cercetării a promovat câteva proiecte la nivel național care să creeze premisele unei reforme coerente și eficiente:

- Proiectul Phare Twinning Light *Accesul la educație a grupurilor dezavantajate – cu focalizare pe copiii cu nevoi educaționale speciale*. Acest proiect și-a propus ca finalități realizarea unei evaluări a situației educației speciale în România, elaborarea unui Plan național de acțiune și a unui Ghid de bune practici. Proiectul s-a încheiat în anul 2004;
- Strategia Națională „Acțiunea Comunitară” este un program care a debutat cu o serie de acțiuni realizate de elevi și cadre didactice de la Christ’s Hospital din Anglia în școli din județele Brașov și Ialomița. Strategia urmând a fi implementată în aproape toate județele;
- Programul național *Împreună, în aceeași școală* are ca finalitate realizarea debutului școlar al tuturor copiilor în școala de domiciliu.

## **CAPITOLUL 4**



### **EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE GEN ÎN ITALIA**

#### **Aplicarea principiului privind egalitatea de șanse și de gen în toate domeniile**

##### **4.1 Cadru legal**

Egalitatea de șanse și gen este prevăzută în Constituția italiană la Articolul 3: “Toți cetățenii au demnitate socială egală și sunt egali în fața legii, fără deosebire de sex, de rasă, de limbă, de religie, de opinii politice, de condiții sociale. Este în sarcina Republicii să îndepărteze obstacolele de ordin economic și social, care, limitând de fapt libertatea și egalitatea cetățenilor, interzic dezvoltarea deplină a persoanei și participarea efectivă a tuturor salariaților la organizarea politică, economică și socială a țării”<sup>41</sup>.

În ceea ce privește egalitatea de șanse și gen la locul de muncă, în articolul 37 din Constituție se precizează că “femeia angajată are aceleași drepturi la locul de muncă și aceleași retribuții pentru munca depusă”, iar “condițiile de muncă trebuie să permită femeilor să își îndeplinească rolul esențial în familie, iar angajatorul trebuie să asigure mamei și copilului o protecție specială adecvată”.

<sup>41</sup> <http://www.comune.fi.it/costituzione/inglese.pdf>

## 4.2 Instituții cu atribuții în domeniu

În 1983 a fost instituit **Comitetul național pentru egalitate de șanse**, în cadrul Ministerului Muncii, cu sarcina de a pune în practică principiile de tratament și de șanse egale între bărbați și femei și îndepărtarea discriminării și a obstacolelor care limitează, în fapt, egalitatea efectivă a cetățenilor în privința accesului pe piața muncii.

Din 1996 funcționează **Ministerul** (acum Departament) **pentru Egalitate de Șanse**<sup>42</sup>.

Printre responsabilitățile Ministerului se numără:

- achiziționarea și organizarea informațiilor, inclusiv prin realizarea unor baze de date, precum și promovarea și coordonarea activităților cognitive, de verificare, de inspecție, de instruire și informare;
- definirea de noi politici de intervenție, de studiu și de promovare a proiectelor și inițiativelor;
- direcționarea și coordonarea administrațiilor centrale și locale competente;
- adoptarea inițiativelor necesare adaptării la nivel național a principiilor și dispozițiilor Uniunii Europene și implementării programelor comunitare;
- relaționarea cu administrațiile de stat, regionale, locale, precum și cu organizațiile internaționale.

De câțiva ani funcționează și **Comisia pentru Egalitatea de Șanse între Bărbați și Femei**, cu scopul de a discuta și propune intervenții în favoarea femeilor. În urmă cu doi ani a fost semnat protocolul *Promovarea culturii de gen în domeniul Educației* de către Departamentul pentru Șanse Egale și Ministerul Educației, Universității și Cercetării<sup>43</sup>. Prin intermediul acestuia, fiecare instituție de învățământ va fi invitată să organizeze cursuri de formare și sensibilizare pentru profesori, elevi și studenți.

**Consiliul Național privind Egalitatea**<sup>44</sup> este o instituție fondată pentru a promova și monitoriza punerea în aplicare a principiilor privind egalitatea de șanse și lupta împotriva discriminării între bărbați și femei pe piața muncii. În plus, la nivel național, legea prevede ca un departament al Consiliului privind Egalitatea să fie înființat la nivel regional (cf. Decretului Legislativ nr. 198/ 11 aprilie 2006) și reprezentat de un consilier. În exercitarea acestei funcții, consilierul are calitatea de funcționar public și are obligația de a raporta instanței de judecată infracțiunile pe care le descoperă.

---

<sup>42</sup> <http://www.pariopportunita.gov.it/>

<sup>43</sup> <http://www.istruzione.it/web/>

<sup>44</sup> <http://www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale>

## Instituțiile de educație

Multe competențe în materie de egalitate de șanse sunt delegate către regiuni, în special cele care privesc educația și școala. Școlile au un nivel ridicat de autonomie pentru a putea organiza și gestiona mici proiecte de sensibilizare, începând chiar din clasele primare. În acest sens s-au dezvoltat mai multe proiecte în instituțiile de educație, mai ales cele din Centru - Nord.

Cităm, de exemplu, Proiectul IBIDeM al unui ONG, Fundația Enrica Amiotti, privind promovarea egalității de șanse și gen în școala primară de stat (*Io Bambina, Io Donna e Maestra: Pari opportunità di genere dalla scuola primaria alla società interculturale*). Proiectul oferă prime profesorilor care aduc contribuții considerabile furnizând idei pe această temă. Un alt proiect semnificativ denumit *Femeile mici și bărbații mici cresc (Piccole Donne e piccoli uomini crescono)* privind modul de abordare a egalității de șanse în școlile primare, s-a desfășurat la Bari, în Puglia. Scopul proiectului a fost acela de a arăta cum percepția asupra dimensiunii de gen începe din copilărie și merge mână în mână cu construirea propriei identități a individului.

## 4.3 Analiza discriminării de gen și a grupurilor vulnerabile din Italia

### Date care ilustrează situația actuală

În Italia cele mai sigure statistici privind problematica egalității de șanse sunt oferite de Institutul Național de Statistică (ISTAT)<sup>45</sup> și Ministerul pentru Șanse Egale (în actualul guvern, un Departament din cadrul Ministerului Muncii). Există, de asemenea, unele studii oferite de Universități și școli, uneori cu sprijinul Ministerului Educației, ce abordează această tematică. Din toate aceste documente și studii reiese faptul că discriminarea de gen în Italia, deși dezaprobată prin diferite măsuri legislative luate în decursul ultimilor ani, rămâne chiar și astăzi o realitate în diferite împrejurări.

De mai mulți ani, în Italia, sunt organizate dezbateri pe tema egalității de gen, ceea ce a dus la posibilitatea de a avea acces la statistici detaliate. Încă din 2007, Institutul Național de Statistică a realizat o serie de clasamente, privind egalitatea de gen<sup>46</sup>. Iar culegerea acestor date este primul pas necesar pentru a cunoaște situația unei comunități, cu privire la egalitatea șanselor.

**Reprezentarea feminină în parlamentul italian:** la Camera Deputaților femeile reprezintă 17,1%, în timp ce la Senatul Republicii, doamnele senator reprezintă 14% din adunarea generală.

<sup>45</sup> <http://www.istat.it/en/>

<sup>46</sup> [http://www3.istat.it/salastampa/comunicati/non\\_calendario/20070307\\_00/](http://www3.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20070307_00/)

## **Analiza egalității de șanse și de gen în mediul rural**

Aplicarea principiului privind egalitatea de șanse în politicile agricole și de dezvoltare rurală a găsit, în unele Regiuni (Calabria, Molise și Basilicata), abordări specifice. Un aspect aparte merită participarea feminină la procesele decizionale. Acest lucru s-ar traduce prin:

- O reprezentare feminină în parteneriatele locale;
- Un rol activ al femeilor în structura tehnică de gestiune;
- O atenție deosebită a femeilor în activitățile de informare și divertisment;
- În strategiile locale de dezvoltare calibrate pentru populația de sex feminin.

Prezența feminină este relevantă, în termeni procentuali, în măsuri legate de diversificarea activităților privind afacerile (agroturismul, dar în special activități manuale și de turism). Foarte scăzută este, în schimb, participarea la măsuri legate de activități de transformare și comercializare a produselor agricole, activități care presupun un angajament semnificativ în afaceri și care prevăd raporturi cu actori și canale din afara cooperativelor agricole.

În ceea ce privește nivelul de educație, datele recente ale recensământului populației arată că populația feminină rurală italiană devine din ce în ce mai educată și investește mult în educație. Zonele rurale din Sud arată o proporție mai mare a femeilor cu calificări superioare; pentru multe dintre ele, investiția în educație este șansa de a dobândi independența economică și autonomia personală.

Una din problemele principale de discriminare în zonele rurale italiene este, în afară de abandonul școlar, accesul la serviciile școlare (în special creșele și grădinițele) pentru garantarea posibilității femeilor de a munci în societățile agricole sau ferme.

Un exemplu de bună practică vine din partea a două mici comune limitrofe situate într-o zonă agricolă din delta râului Po. Aceste comune au pus în comun propriile resurse pentru înființarea unui centru de primire, cu o grădiniță deschisă pentru copii și adulți (părinți, bunici și alte rude) și o sală de joacă. Sala de joacă oferă copiilor și familiilor lor posibilitatea de a se întâlni și a socializa.

## **Analiza egalității de șanse și gen în comunitățile rome**



Conform estimărilor făcute de Ministerul de Interne, pe teritoriul italian, rromii, sinti<sup>47</sup> și nomazii sunt aproximativ 130 - 180 de mii. În Italia accesul la educație reprezintă obiectivul central pentru integrarea socială a rromilor, mai ales având în vedere factorul demografic ținând cont că 45 – 50% din această comunitate este formată din tineri sub vârsta de 16 ani (Eurobarometru 2008). Datele despre rromi referitoare la educația școlară indică o rată ridicată a abandonului școlar, în special la școala primară. Diferențele între regiuni sunt semnificative, cea mai mare rată a abandonului școlar se înregistrează în orașul Napoli (EUMC - European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, 2006).

Situația rromilor în domeniul educației este agravată de barierele culturale, lingvistice și de un grad ridicat de rezistență al multor familii italiene care nu văd cu ochi buni integrarea în școli a copiilor rromi. Această atitudine favorizează abandonul școlar generând un nivel scăzut de alfabetizare al copiilor cu consecințe grave la vârsta adultă pentru șansa de a intra pe piața forței de muncă.

Circulara nr. 207/ 1986 a Ministerului Educației Publice prevede dreptul copiilor rromi și sinti de a intra la școala publică chiar dacă nu sunt rezidenți legali, iar școlilor li se cere o mare flexibilitate în respectarea termenilor pentru înscriere: rromii și sinti pot fi înscriși și după începerea anului școlar.

Potrivit Opera Nomadi, ar exista cel puțin 20 de mii de rromi cu vârsta sub 12 ani, în mare parte români și din fosta Iugoslavie, care se sustrag obligației școlare din Italia. Rădăcinile slabei școlarizări trebuie căutate nu atât în nomadism cât în “condițiile economice dificile precum și într-un mare grad de neîncredere în școala, văzută ca expresie a unei societăți care s-a arătat ostilă și care pentru acțiunea ei asemănătoare este văzută ca periculoasă pentru propria identitate”<sup>48</sup>.

În schimb, în comunitățile mai stabile și care se bucură condiții economice bune “tinerii încep să frecventeze liceele și câțiva chiar și universitatea, fapt care în prezent nu se consideră o excepție în alte țări europene”<sup>49</sup>.

Din 1994 copiii străini au posibilitatea de a frecventa școala chiar dacă nu au permis de ședere. De asemenea, a fost creat un Grup de lucru pentru educația interculturală și integrarea studenților străini în ceea ce privește învățământul primar. În octombrie 2009 a fost înființat *Forumul național pentru învățarea pe tot parcursul vieții* cu scopul de a preveni abandonul școlar și de a studia raportul între politicile de educație și ocupație.

<sup>47</sup> Este numele populației gypsy din Europa. În mod tradițional un popor de nomazi, astăzi doar o mică parte din acest grup a ramas nestabilit. În trecut traiau la marginea comunităților.

<sup>48</sup> *Raportul final privind sondajului privind condiția rromilor, sintilor și nomazilor în Italia*, 2002 (Senatul Republicii, Comisia extraordinară pentru tutela și promovarea drepturilor umane)

<sup>49</sup> Ibidem

## Discriminarea grupurilor vulnerabile de femei în Italia

Potrivit unui raport al Băncii Italiene (din anul 2008), femeile se regăsesc într-o poziție inegală în comparație cu bărbații, deoarece sunt presate de angajamentele familiare și, de multe ori, au o salarizare inferioară, confruntându-se cu multe obstacole în carieră, chiar dacă sunt uneori mult mai bine pregătite. Potrivit acestui raport, salariul mediu al femeilor este cu 21,4% mai scăzut față de cel al bărbaților (1.221 euro/ lună față de 1.533).

Femeile, așadar, sunt mai expuse fenomenelor de marginalizare și sărăcie, așa cum se evidențiază în datele furnizate de ISTAT conform cărora, în Italia, rata de ocupare a femeilor între 15 și 65 de ani a coborât din 2009 la 46,4%. În Europa, această rată este mai scăzută doar în Malta. De asemenea, înrăutățirea condițiilor de pe piața forței de muncă a încetinit ocuparea de către femei a profesiilor calificate și a relansat un fenomen de “marginalizare” față de ocupațiile “feminizate”.

În ceea ce privește **discriminarea vârstnicilor**, uneori pensionarea este percepută de multe persoane ca o concediere și apoi ca o întâmplare nefericită în propria existență. De asemenea, luând în considerare că speranța de viață a crescut în zilele noastre, pensionarea introduce un sentiment de respingere în viața acestora. Cine nu a avut ocazia să dețină un al doilea loc de muncă înainte de a se pensiona sau de a se pregăti pentru pensionare, se confruntă în mod sigur cu dificultatea de a se orienta și de a o lua de la capăt, atât datorită vârstei înaintate, cât și datorită faptului că este descurajat să-și găsească un loc de muncă.

În cazul **persoanelor cu dizabilități**, una dintre cele mai semnificative discriminări se face tocmai în privința accesului pe piața muncii. Potrivit unei cercetări a ISTAT (*La disabilità in Italia*) în Italia sunt înregistrate 100 de mii locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități, dar cu toate acestea 66% dintre cei considerați capabili să muncească sunt șomeri. Această situație se datorează faptului că firmele preferă să plătească amenzi în loc să angajeze persoane cu dizabilități.

## INEGALITĂȚI EDUCAȚIONALE ÎN ITALIA

În Italia fenomenul de slabă incluziune socială a comunităților dezavantajate privește în special comunitățile de rromi, sinti, și copiii emigranților. Una dintre primele probleme cu care se confruntă copiii și tinerii o reprezintă cunoașterea limbii italiene. Ei sunt nevoiți să-și construiască identitatea într-un context care nu este cel de origine, într-un mediu

unde se realizează întâlnirea și confruntarea între două culturi, uneori în contrast, și în absența unor modele puternice de identitate.

*Abandonul școlar* este principala cauză a inegalității de șanse în domeniul educației. Rata de abandon la nivelul universitar este foarte ridicată, aproximativ 40%. În raport cu cea internațională este o situație unică (cf. Arum et al. 2007) care, desigur, ridică probleme serioase de eficiență și de adecvare a sistemului universitar italian.

Procentual, sunt mai multe femei absolvente decât bărbați. Diferențe substanțiale se întregesc la nivel teritorial: în Sudul Italiei, procentul ridicat de bărbați și femei cu un nivel scăzut de studii, doar 9,5% femei și 8,7% dintre bărbați reușesc să absolve sau să ia o diplomă universitară.

Problema abandonului școlar și/ sau eșecul obținerii unei diplome universitare sunt fenomene încă îngrijorătoare, pentru că reprezintă o risipă de resurse potențiale care rămân neutilizate, iar riscul abandonului școlar nu este distribuit în mod uniform la populație, dar tinde să caracterizeze din nou familiile de origine socială modestă <sup>50</sup>. În concluzie, tinerele dobândesc mai multă educație decât tinerii și sunt mai puțin afectate de fenomenul abandonului școlar.

Diferența cea mai importantă legată de gen este aceea referitoare la disciplină, observându-se în cazul absolvenților facultăților umaniste 68% prezența feminină față de 32% prezență masculină; în timp ce proporția se inversează la disciplinele științifice, unde absolventele reprezintă 41%, față de 59% absolvenți băieți. Alte date demonstrează că prezența feminină pe parcursul formării face pași mai rapizi, înregistrându-se un randament școlar mai ridicat și o tendință de creștere pentru consolidarea propriilor cunoștințe prin intermediul diplomelor specifice școlilor de specializare, masterelor și doctoratelor. Cu toate acestea, dominația bărbaților revine încă de la începutul parcursului academic și în ceea ce privește accesul la carieră, cu repartizarea, de multe ori discreționară.

#### **4.4 Egalitatea de șanse și gen în instituțiile de educație din Italia**

##### **Discriminări de gen în sistemul de educație italian**

Diferențele de gen în sistemul de educație italian persistă și sunt vizibile și în rezultatele de după școală. Deși cea mai mare performanță în mediul școlar o au fetele, bărbații continuă să aibă posibilități ocupaționale și salarii mai mari. Bariera la intrarea pe piața muncii, adică așa-numitul “plafon de cristal” pare să persiste încă. Din ultimul raport ISTAT (Institutul Național de Statistică) reiese că în Italia 33,7% dintre femei cu vârsta cuprinsă între 25 și 54 de ani nu obțin venituri, deși au avut rezultate foarte bune în educația lor.

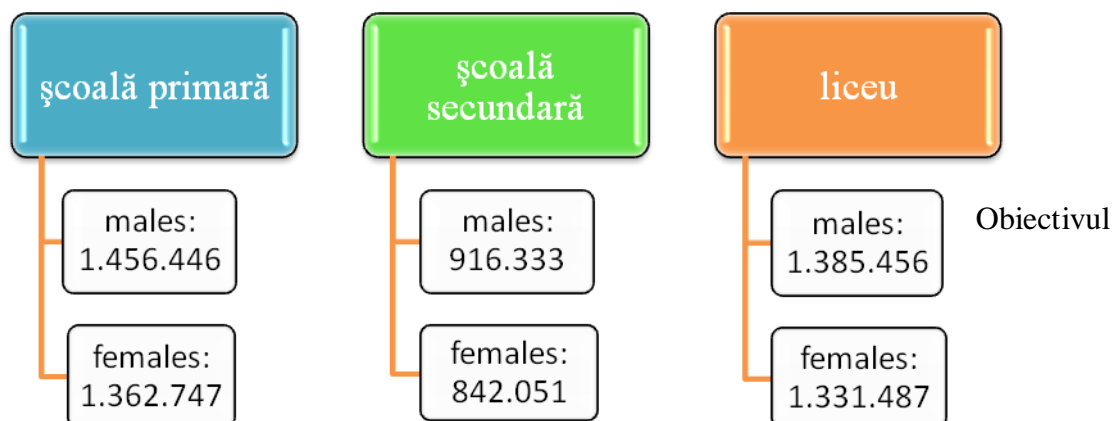
---

<sup>50</sup> Daniele Checchi, *Egalitatea de șanse în învățământul secundar italian*, 2010

În contextul școlar, în ciuda proiectelor derulate, discriminarea de gen este încă prezentă, mai ales în atitudinea și comportamentul stereotip al profesorilor și adulților (părinți) care educă băieții și fetele. Diferite studii fac referire spre exemplu la faptul că atât profesorii fie ei bărbați sau femei tind să încurajeze pasivitatea și conformismul elevelor lor, în același timp valorizând independența și individualitatea elevilor. Această tendință are ca rezultat tolerarea în mod inconștient a unui comportament negativ la bărbați, făcându-l să pară natural, și pentru același motiv tind să creeze ideea că femeile trebuie să se îngrijească de activitățile de tip “domestic”, cum ar fi îngrijirea celorlalți și menținerea ordinii în casă. Chiar și atunci când se afirmă că femeile sunt studente mai bune, motivul este mai mult de natură comportamentală decât cognitivă sau intelectuală, și anume că acestea ar fi mult mai precise în muncă desfășurată și “mai studioase” decât bărbații.<sup>51</sup>

### Abordări actuale ale dimensiunii de gen în educație

Ultimele date oficiale cu privire la distribuția pe genuri în sistemul educațional (furnizate de Ministerul Educației) fac referire la anul școlar 2008/2009 și sunt ilustrate în graficul de mai jos:



fundamental al școlii italiene este depășirea rolurilor tradiționale și a stereotipurilor de gen; în plus actualizarea politicilor active ce implică studenți, profesori și părinți pentru a stimula dezbaterile pe tema egalității de șanse și gen, este foarte importantă; de asemenea și creșterea prezenței femeilor în rândul funcțiilor decizionale.

În cadrul școlilor sunt derulate multe proiecte pentru îndepărtarea stereotipurilor de gen, dar din multe părți se critică faptul că anumite inițiative nu par să aparțină unui plan cultural suficient de amplu și inovator. În acest sens, în studiul *Gender differences in educational outcomes: a study on the measures taken and the current situation in Europe*, realizat de Uniunea Europeană în colaborare cu agențiile naționale ce se ocupă de evaluarea nivelului

<sup>51</sup> Chetcuti, 2009

de învățare în sistemul de învățământ, se menționează că Italia nu are politici în materie de egalitate de gen, substanțiale și durabile în timp.

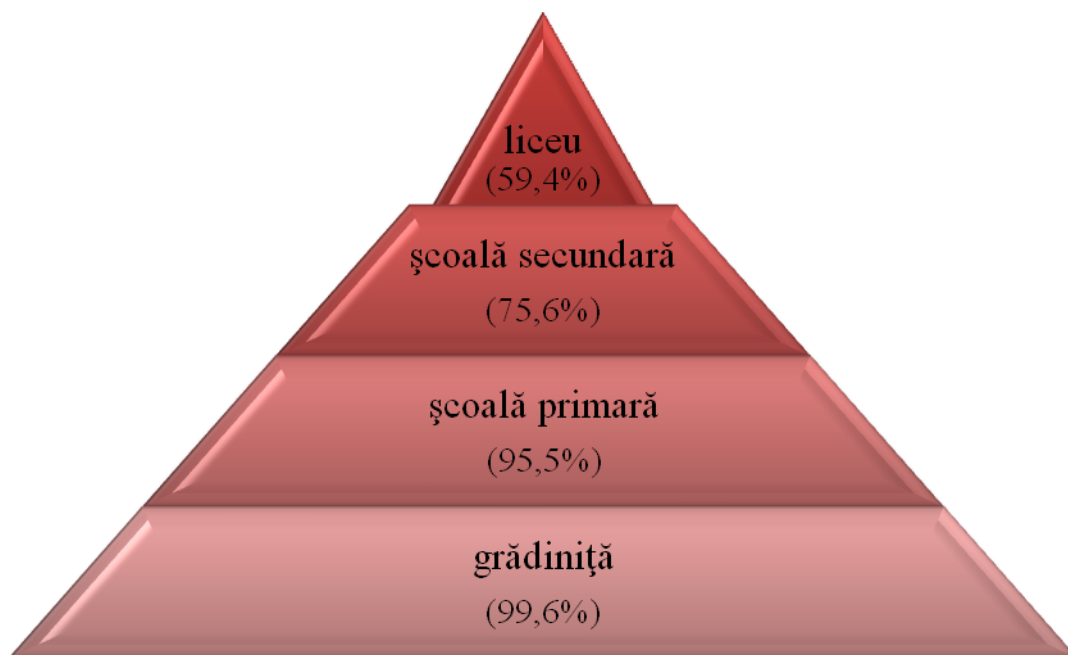
Instituțiile italiene, în conformitate cu prevederile Tratatului de la Amsterdam din 1999 (unde este consacrat obiectivul de eliminare a inegalităților și promovarea egalității între bărbați și femei) și cu toate deciziile luate la nivel comunitar, au ca și prioritate combaterea prejudecăților și stereotipurilor de gen, precum și necesitatea implicării în promovarea și susținerea egalității și atenției privind diversitatea de gen în mediul social, economic și cultural.

### **Perspectivă de analiză a egalității șanselor în instituțiile educație**

În sistemul de învățământ italian nu par a exista discriminări salariale pentru că recrutarea este realizată prin concurs public și prin intermediul gradelor (bazate pe elemente obiective, cum ar fi calificările). Deși marea parte a cadrelor didactice sunt de genul feminin, în Italia se asistă încă la o segregare de tip orizontal și vertical; de remarcă însă faptul că dacă pe de o parte învățarea până la sfârșitul școlii secundare superioare este caracterizată de o prezență feminină majoră (99,6% la grădiniță, 95,5% la școala primară, 75,6 % la școala secundară și 59,4% liceu), ponderea femeilor în rândul personalului didactic scade în mod semnificativ cu creșterea în piramida de conducere, în special la nivel universitar (așa numita piramidă feminină a școlii).

În fapt, în ciuda unui număr mai mare de absolvenți de sex feminin, femeile sunt slab reprezentate în lumea academică, deși componența de sex feminin reprezintă 15,9% dintre profesorii titulari. Chiar și la nivelul conducerii școlii (directori), ponderea femeilor este printre cele mai scăzute din Europa, cu 39,7%.

Piramida feminină a școlii:



### Promovarea egalității de gen în educație

În ultimii ani au fost întreprinse multe inițiative privind formarea în educație prin intermediul proiectelor și dezbaterilor în cadrul instituțiilor școlare.

Un exemplu de politică de gen în școală este proiectul *P.I.P.O.L* - proiect pentru promovarea culturii de gen și pentru includerea egalității de șanse în școlile de orice nivel. Alt proiect interesant promovat de Ministerul Educației a fost *MoveUp*, în cadrul acțiunilor prevăzute de Fondurile Structurale Europene 2007-2013 – Ob.2 *Competitivitate regională și ocupare*, este destinat promovării principiului egalității de șanse, în special, respectării diversității și prevenirii violenței. În cadrul acestei inițiative au fost utilizate atât instrumente tradiționale (seminarii, workshop-uri) cât și unele inovatoare (animații teatrale în școli, și utilizarea rețelei de internet).

Proiectele promovate în școli pentru răspândirea unei culturi a egalității de șanse sunt structurate în modul următor:

- *Acțiuni de sistem* cu scopul de a crea un schimb de informații între directorii de școli, cu referențial teritorial al Egalității de șanse, intersectând educația de gen, aceea referitoare la cetățenie, la drepturi și sănătate;
- *Crearea de rețele* între școli și în Inspectoratele Școlare Regionale pentru repartizarea acțiunilor, procedurilor, materialelor de lucru cu scopul de a avea consecvența în proiect;
- Acțiuni de sensibilizare și *formarea specifică a cadrelor didactice*, în susținerea egalității de șanse și diferenței de gen;

- Dezvoltarea de *acțiuni* în care vor fi implicați în mod direct studenții ai școlii în modul în care aceștia să se poată simți parte din acest proces de schimbare de optică.

### **Cine promovează egalitatea de șanse în domeniul educației?**

În 1990, a fost înființat Comitetului pentru Egalitate de Șanse la nivelul Ministerului Educației. În ultimii ani au fost întreprinse multe inițiative referitoare la formarea în educație prin intermediul proiectelor, dialogului social și dezbaterilor din cadrul instituțiilor școlare.

*Câteva exemple:*

- Ministerul Educației promovează, în luna octombrie, “săptămâna împotriva violenței” pentru a crea momente de sensibilizare și informare despre violența fizică și psihologică, despre drepturile persoanei;
- Ministerul Educației, împreună cu Departamentul pentru Egalitate de șanse, garantează adoptarea unor inițiative realizate în concordanță cu oferta curriculară de formare pentru promovarea culturii respectului, contra oricărei violențe referitoare la intoleranța rasială, religie și gen. În această direcție sunt demarate numeroase proiecte în școli.

În ultimii ani, pentru a promova tematica egalității de șanse, s-a acordat o atenție aparte și **manualelor școlare**, fiind pe drept considerate, un instrument fundamental pentru evitarea stereotipurilor de gen. Un bun exemplu a fost proiectul pilot *Polite - Egalitate de șanse în manuale*, realizat de Primul-Ministru, Ministerul Egalității de șanse și Asociația Italiană a Editorilor. Scopul proiectului a fost implicarea editorilor școlare în elaborarea unui Cod care să garanteze faptul că în proiectarea și realizarea manualelor (și altor materiale didactice destinate mediului școlar) se acordă o atenție deosebită dezvoltării identității genului, ca factor decisiv în educația complexă a subiecților în formare.

Instrumentele elaborate au fost:

- *Codul de auto-reglementare al editorilor*, un produs inovator la nivel european, conceput elaborat și aprobat de editori în colaborare cu un grup de experți;
- *Cunoștințe și libertate*, primul Vademecum pentru scriitori/ autori: integrează și completează Codul, oferind sugestii metodologice pentru cei care scriu cărți. Materiile abordate constituie fundamentele culturii occidentale: istorie medievală și modernă, literatură, lingvistică, psihopedagogie, matematică, științe, filosofie;

### **Rolul familiei în învățarea despre egalitatea de șanse și de gen**

În Italia sunt multe asociații de părinți, organizate sub forma ONLUS, mai ales în regiunile din Nord și Centru-Nord care au avut inițiative de sensibilizare a opiniei publice cu privire

la egalitatea de șanse și de gen. Aceste inițiative s-au concretizat prin memorandumuri de înțelegere cu administrația locală și o serie de evenimente concrete.

În proiectele școlare de sensibilizare, instituțiile de învățământ caută să implice în mod activ părinții pentru a vorbi despre piedicile ce împiedică realizarea egalității, deoarece în cadrul familial apar primele idei stereotipe cu privire la rolul social al femeilor și bărbaților, unde bărbatul se ocupă de aspectul economic (așa-numitul fenomen de “Breadwinner”) în timp ce femeia este retrogradată la rolul de îngrijitoare a membrilor familiei (homemaking). Proiectele derulate prevăd mereu un moment de comunicare între părinți și cadre didactice cu scopul ca adulții să își poată asuma și insufla propriilor copii și elevi o cultură echilibrată asupra diferențelor de gen.

#### **4.5 Rolul partenerilor sociali (sindicate, ong-uri) în promovarea principiului egalității de șanse și de gen**

Principalele sindicate italiene (CGIL, CISL și UIL)<sup>52</sup> de mulți ani și-au asumat ca și metodă de lucru “*gender mainstreaming*”, cu obiectivul de a ține cont de punctul de vedere al femeilor din toate domeniile. “Politicele de gen” au sarcina de a interacționa cu diferite departamente, pentru a garanta ca politicile naționale și internaționale a sindicatelor să țină cont de diferențele de gen, ce garantează egalitatea de șanse și nu sunt discriminatorii pentru angajate și pensionare.

Rolul pe care organizațiile sindicale l-au jucat, a făcut ca, după decenii, să se ajungă la un cadru normativ avansat din punct de vedere al protejării drepturilor femeii. Organizațiile sindicale au fost mereu preocupate de promovarea drepturilor angajaților, de măsurile privind concilierea orarului de lucru și familie.

Un exemplu semnificativ al contribuției decisive pe care sindicatele l-au avut la îmbunătățirea condiției femeii a fost traseul parcurs până la a se ajunge la actuala legislație referitoare la concediul de creștere a copilului și de protecție a mamelor ce lucrează.

Plecând de la prima lege, *Legea referitoare la protecția mamelor angajate* (nr. 1204/ din 1971), al cărei parcurs a venit la îndeplinire cu legea nr. 53 din 2000, *Dispoziții pentru susținerea maternității și paternității, pentru dreptul de îngrijire și formare* și cu *Textul unic al maternității și paternității* (Decret Legislativ 151/2001) acest sistem legislativ de protecție va fi considerat ca un instrument vital privind protecția femeii și a familiei.

O altă temă importantă în care sindicatele au avut și au încă un rol important se referă la legile și inițiativele în susținerea antreprenoriatului feminin, prin facilități, stimulente și credite preferențiale pentru crearea unei realități antreprenoriale în care inițiativa să fie luată de către femei.

---

<sup>52</sup> <http://www.idealesociale.com/contenuti/sindacatiitaliani.htm>



Printre inițiativele în care sindicatele reprezentative au avut o contribuție este și instituirea Legii cadru nr.125/ 1991. Această lege are ca finalitate favorizarea ocupării feminine și realizarea egalității între bărbați și femei, prin adoptarea de măsuri ce vizează înlăturarea obstacolelor ce de fapt împiedică realizarea egalității, atât pe parcursul formării cât și în mediul de lucru. Obiectivele legii sunt:

- a) Eliminarea disparităților în formarea școlară și profesională, privind accesul pe piața muncii și progresul în carieră;
- b) Favorizarea diversificării alegerilor profesionale a femeilor în special favorizarea accesului la muncă independentă și la formare antreprenorială și la calificarea profesională a antreprenoarelor;
- c) Depășirea condițiilor, organizării și distribuirii muncii care provoacă efecte diverse, în funcție de gen, față de angajații cu un prejudiciu în formare, avansare profesională și cariera și în tratamentul retributiv;
- d) Promovarea includerii femeilor în activități, în sectoare profesionale și la nivelul la care acestea sunt slab reprezentate și în special în sectoarele avansate din punct de vedere tehnologic și al nivelului de responsabilitate;
- e) Favorizarea, chiar și printr-o organizare diferită a muncii, a condițiilor și timpului de lucru, a echilibrului între responsabilitatea familială și profesională și o bună repartizare a anumitor responsabilități între cele două genuri.

În fiecare an această lege prevede fonduri pentru finanțarea proiectelor. Comisia de evaluare a proiectelor este constituită din reprezentanți din Ministerul Muncii și ai Asociației Patronale Confindustria, cât și din trei mari sindicate ale salariaților: CGIL, CISL și UIL.

Chiar și în interiorul *sectorului Administrației Publice* sindicatele au avut un rol decisiv în introducerea politicilor de gen prin introducerea conceptului de egalitate în semnarea contractelor de la nivel național începând cu 1987, unde patronatele și sindicatele convin pentru prima dată “măsuri pentru crearea condițiilor de egalitate efective între angajate și anagajați” și stabilesc constituirea comitetelor pentru egalitate de șanse formate din reprezentanți ai administrațiilor și sindicatelor; Decretul legislativ nr. 196/200 prevede obligația pentru toate administrațiile publice de a dispune *planurile de acțiune pozitive* după ce au consultat și comitetele pentru egalitate de șanse

În ceea ce privește **asociațiile și ONG-urile**, Italia poate conta ca vor încerca, în mod constant, să înfrunte inegalitățile de gen, să studieze și să se împotrivescă fenomenelor culturale ce constituie bariere pentru o condiție efectivă de egalitate a genurilor în diferite medii economice, sociale și culturale. Tradiția în asociațiile feminine din Italia este foarte puternică și bine înrădăcinată în teritoriu; acestea într-adevăr lucrează pentru a construi, promova și proteja drepturile, demnitatea, bunăstarea și progresul tuturor femeilor.

## 4.6 Instrumente inovatoare și proceduri de lucru

În 1963 (cu primele guverne de centru-stânga), a fost aprobată Legea cu privire la *Interzicerea concedierii angajatelor din cauza căsătoriei* și modificarea Legii nr. 860 din 26 august 1950 privind *Protecția fizică și economică a mamelor angajate* și garantarea menținerii locului de muncă pentru femeile ce se căsătoreau. Dar prin *Statutul lucrătorilor (Legea nr. 300/1970)* sunt stabilite drepturile angajaților și îndepărtate disparitățile de tratament. În 1977, prin **Legea nr. 903/ 1977**, denumită *Egalitate de tratament între femei și bărbați în materie de muncă*, la art. 1 se prevede: ”Este interzisă orice discriminare fondată pe diferențe de sex în ceea ce privește accesul la muncă indiferent de modalitatea de angajare, de sectorul sau ramura de activitate, la toate nivelurile ierarhiei profesionale”. Amintim deja citata **Lege nr. 125/ 1991** ce a extins protecția antidiscriminatorie și **Legea nr. 53/ 2000** cu privire la *Dispoziții pentru susținerea maternității și paternității, pentru dreptul la îngrijire și formare* și cu *Textul Unic despre maternitate și paternitate (Decret Legislativ 151/2001)*.

În cele din urmă ne face plăcere să amintim **Legea nr. 120/ 2011** ce a fost deja adoptată în toată Europa. Legea prevede prezența obligatorie în Consiliile de Administrație a 20% dintre femei în primul mandat și 30% în al doilea și al treilea mandat.

### Cum se sancționează faptele de discriminare

După cum am văzut, legile urmăresc promovarea egalității de șanse mai ales pe piața muncii. Cine se simte victimă a discriminării la locul de muncă poate acționa în instanță, în mod individual sau prin intermediul Consilierului Regional pentru Egalitate de Șanse. Consilierului Regional pentru Egalitate de Șanse i se poate adresa mai întâi pentru denunțarea actului de discriminare suferit, dar și pentru obținerea unui sfat.

Sancțiunile contra factorilor discriminatorii sunt aplicabile prin apel la justiția ordinară. Când apelul are un impact relevant din punct de vedere politic, poate fi întreprins direct de Consilierul Regional pentru Egalitate de Șanse.

Tribunalul Administrativ Regional, cu o sentință fără precedent în Italia, a admis recursul Consilierului Regional pentru Egalitate de Șanse, Luisa Marilotti, împotriva Primăriei din Sinnai ce, cu câteva luni în urmă, avea adjudecat un concurs pentru două posturi de pompier ce prevedea printre altele posesia unui permis de conducere categoria A (motivele). O clauză aparent neutră, dar în realitate ascunsă, pentru că nu a ținut cont de faptul că majoritatea celor care posedau un astfel de permis erau bărbați.

Și Tribunalul din Cuneo a emis anul trecut prima sentință în materie de discriminare prin intervenția în proces a Consilierului pentru Egalitate de Șanse din Provincia Cuneo, Anna Mantini. În cauză era o angajată, medic specialist ce avea încheiată convenție cu Serviciul

Sanitar Național ce a fost declarată de ASL că nu a plătit retribuirea economică corespunzătoare perioadei în care a lipsit de la muncă pentru sarcina cu grad ridicat de risc. Consiliera pentru Egalitate de Șanse din provincie, Anna Mantini, a intervenit în procesul final inițiat de angajată, susținând poziția din proces a acestei angajate. Judecătorul pe probleme referitoare la locul de muncă al Tribunalului din Cuneo, Silvia Casarino, a recunoscut în comportamentul celor de la ASL o discriminare de gen și i-a condamnat pe cei din urmă să îi plătească medicului tratamentul economic negat anterior.

### ***Exemple de bună practică în Italia***

Prezentăm câteva exemple de bune practici și de atenționări transmise de anumite ONG-uri și societăți care s-au remarcat prin identificarea unor soluții și experimente noi în abordarea problematicii egalității de șanse și de gen:

**Proiectul Mira**, realizat de ENAIP (ONG de inspirație catolică) la Ferrara, a deschis un birou cu scopul de a furniza consultanță femeilor șomere, cu ajutorul unor experți și formatori puși la dispoziție, privind: accesul la finanțări, contractele atipice (part-time), hărțuire și alte forme de discriminare.

**Proiectul Swich**, realizat de Societatea Cooperativa Talete, în Regiunea Emilia- Romagna, a contribuit la elaborarea și implementarea de bune practici privind experiența în muncă din perspectiva egalității de gen, adecvată pentru incluziunea și/ sau stabilitatea la locul de muncă pentru femeile care dețin o pregătire mai slabă.

**Sodexo** prevede în Planul de Formare un curs pentru toți Responsabili de Resurse Umane și pentru noii angajați privind politica de egalitate de șanse.

**Tetra Pak** a creat SWIM (Sustaining Woman in Management) o rețea în interiorul programului Diversity la nivel mondial, care intenționează să valorizeze și să susțină rolul femeilor în companie, punerea în contact a bărbaților și femeilor din toată lumea, astfel încât aceștia să facă schimb de experiență pentru dezvoltarea personală și profesională.

**UniCredit** a transmis în 2010 tuturor societăților care se ocupă de selecția de personal o scrisoare oficială în care se cere ca 50% dintre candidații furnizați să fie de gen feminin, pentru fiecare recrutare și selecție de personal efectuată. O cerere, cu efect imediat, prezentată ca cerință obligatorie pentru a continua să lucreze cu UniCredit.

**Banca Popolare di Milano** a introdus un model de gestionare a persoanelor cu dizabilități, pentru plasarea lor corectă și dezvoltare profesională corespunzătoare.

În 2008, **Obiettivo Lavoro** a demarat 20 proiecte, pentru susținerea plasării forței de muncă, adresate Femeilor, Angajatelor “peste 46” și Emigranților, proiecte finanțate de Regiunea Veneto prin FSE – POR 2007 - 2013 (Obiectiv *Competitivitate Regională și Ocupare*, Axa Ocupațională și Incluziune socială). Proiectele aveau ca scop, pe de o parte, orientarea și, de cealaltă parte, formarea profesională.

### **Adrese utile (site-uri de specialitate)**

<http://www.pariopportunita.gov.it/index.php/>

<http://www.retepariopportunita.it/>

[http://www.fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/ar06p2\\_en.pdf](http://www.fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/ar06p2_en.pdf)

<http://www.wikilabour.it/Discriminazioni%20di%20genere.ashx>

[http://www.istat.it/it/files/2012/05/Capitolo\\_4.pdf](http://www.istat.it/it/files/2012/05/Capitolo_4.pdf)

[http://www.istruzione.it/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/41428f3d-97dc-4808-baab-70b5c66d1f3d/Famiglia e Scuola un patto per la cittadinanza-ottobre 2010.pdf](http://www.istruzione.it/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/41428f3d-97dc-4808-baab-70b5c66d1f3d/Famiglia_e_Scuola_un_patto_per_la_cittadinanza-ottobre_2010.pdf)

<http://fondazioneamiotti.org/bando2012-Ibidem.php>

<http://www.dols.net/pdf/reportscuole.pdf>

[http://www3.istat.it/dati/catalogo/20100513\\_00/arg\\_09\\_37\\_la\\_disabilita\\_in\\_Italia.pdf](http://www3.istat.it/dati/catalogo/20100513_00/arg_09_37_la_disabilita_in_Italia.pdf)

[http://89.202.197.80/DPPSA/wp-content/uploads/2010/02/WP\\_Valletta.pdf](http://89.202.197.80/DPPSA/wp-content/uploads/2010/02/WP_Valletta.pdf)

<http://www.pariopportunita.com>

<http://www.pariopportunita.org>

<http://www.lepariopportunita.it>

<http://www.kila.it>

[http://www.indire.it/eurydice/content/index.php?action=read\\_rapporti](http://www.indire.it/eurydice/content/index.php?action=read_rapporti)

<http://di-con-per-donne.uniroma2.it>

<http://www.isfol.it/>

<http://www.casainternazionalelledonne.org/index.php/it/home>

<http://www.diotimafilosofe.it/>

<http://autoriformagentile.too.it/>

<http://www.women.it/>

### **Bibliografie:**

1. *Progetto Polite. Saperi e libertà: maschile e femminile nei libri, nella scuola, nella vita.* Vademecum I e II. Milano, Associazione Italiana Editori, 2000/2001;
2. *Rapporto conclusivo dell'indagine sulla condizione di Rom, Sinti e Caminanti in Italia,* 2010, Senato della Repubblica, Commissione straordinaria per la tutela e la promozione dei diritti umani;
3. COSPE – Riferimento Nazionale Italia, Roma, *Sinti e Camminanti nella pubblica istruzione;*
4. EUMC - European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (2006);
5. *Filippin in Bratti,* Checchi, Filippin 2007, e contra Fischer et al. 1997;
6. Checchi, D. C.Fiorio and M.Leonardi, *Sessanta anni di istruzione scolastica in Italia,* in Rivista di Politica Economica 2007;
7. Daniele Checchi, *Uguaglianza delle opportunità nella scuola secondaria italiana,* 2010.



## CAPITOLUL 5



### **EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE GEN ÎN SPANIA**

#### **Egalitatea de șanse și de gen - prioritate a societății spaniole**

##### **5.1. Cadru legislativ și organizații instituționale**

În data de 28 decembrie 2004 în Spania s-a aprobat legea integrală privind măsuri de protecție împotriva discriminării de gen.

În data de 30 iunie 2005 se aprobă legea care permite ca mariajul să poată fi încheiat între persoane de același sex sau de sex diferit, cu deplinătate și egalitate în drepturi și obligații, oricare ar fi rolul acestora.

În data de 22 martie 2007 în Spania se aprobă *Legea organică pentru egalitate efectivă între femei și bărbați*. Inițial a fost creat un Minister al Egalității, care mai apoi a fost substituit de un Secretariat inclus în Ministerul Sănătății, Serviciilor Sociale și Egalității.

În data de 27 mai 2001 a fost aprobat Proiectul de lege privind egalitatea de șanse și de gen și nediscriminarea.

Pentru dezvoltarea capitolelor acestei legislații, **Secretariatul de Stat pentru Servicii Sociale și Egalitate** își propune următoarele obiective și atribuții:

- Îmbunătățirea domeniului de angajare și permanența locurilor de muncă pentru femei;

- Încorporarea perspectivei de gen în politicile care activează în favoarea creării de locuri de muncă și includerea femeilor care aparțin grupurilor cu dificultăți speciale în aceste politici;
- Îmbunătățirea și consolidarea prezenței și participării femeilor în activitatea economică și pe piața muncii;
- Promovarea egalității în cadrul negocierii colective, fără prejudicierea libertății părților pentru determinarea conținutului contractelor colective;
- Stimularea implementării planurilor de egalitate în societățile comerciale;
- Administrarea concesiunii caracteristicilor impresariale în materia de egalitate;
- Ajutarea femeilor să se angajeze și stimularea activității întreprinzătoare;
- Promovarea avansării profesionale a femeilor și accesul acestora în funcții de responsabilitate și conducere în domeniul public și privat;
- Dezvoltarea politicilor și măsurilor care să întărească îmbinarea muncii cu viața personală și familială și co-responsabilitatea familială;
- Formularea de inițiative și activități de sensibilizare socială;
- Promovarea măsurilor pentru asistența și protecția persoanelor care sunt victime ale discriminării.

Planul Strategic (2009-2011) pentru avansarea către egalitatea efectivă în toate domeniile vieții sociale, economice, culturale și politice, a dezvoltat patru principii călăuzitoare: *cetățenia, abilitarea personală, centrarea pe subiect și inovația*, care, mai mult decât atât, sunt legate între ele.

1. *Cetățenia* - se are în vedere redefinirea modelului de cetățenie în concordanță cu egalitatea între sexe;
2. *Abilitarea* femeilor, în sensul de a le valoriza și întări, modalitățile acestora de a face, a exercita puterea și de a relaționa;
3. *Centrarea pe subiect* a perspectivei de gen, ca și unealtă care încearcă modificarea formelor actuale ale politicii, pentru a se lua în considerare, ca și referințe, experiențele, aportul femeilor, felul acestora de a fi în lume și cunoștințele lor;
4. *Inovarea științifică și tehnologică*, ca fiind una din principalele forțe pentru schimbarea socială. Accesul femeilor la inovare.

#### ***A. Noi măsuri introduse de Legea egalității de șanse***

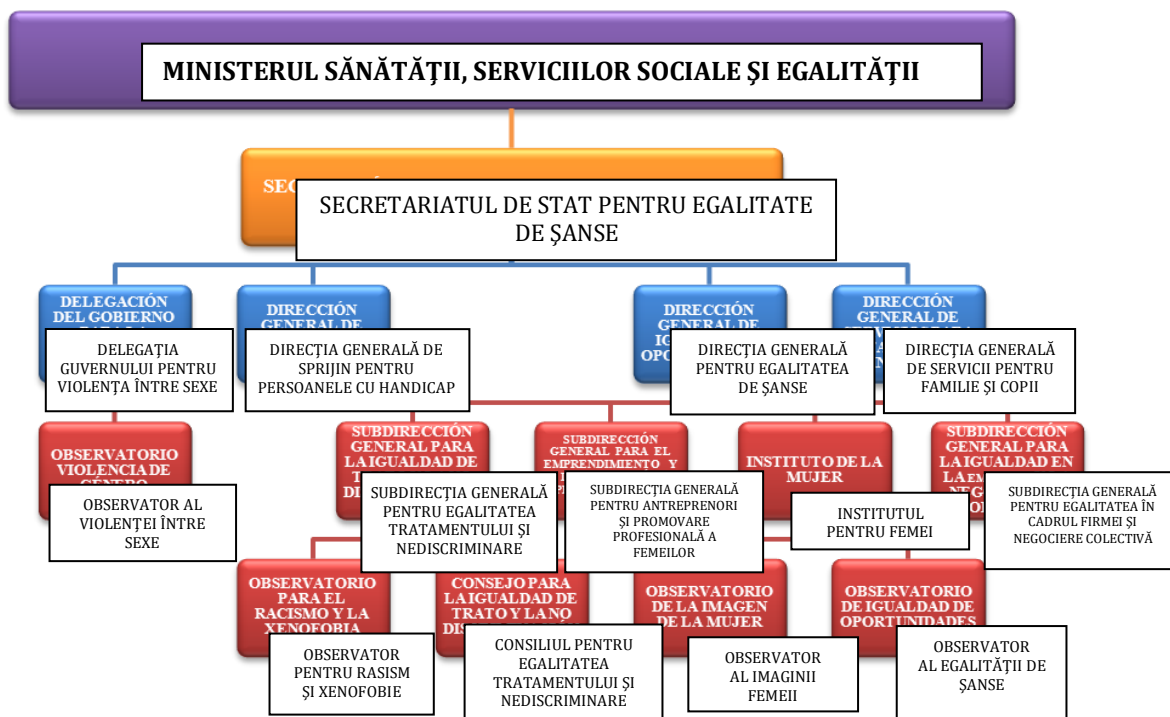
1. Crearea de noi organisme:
  - **Comisia Interministerială pentru Egalitatea între Femei și Bărbați.** Organism însărcinat cu coordonarea politicii și măsurilor adoptate în departamentele ministeriale pentru garantarea implementării principiului egalității de șanse.
  - **Unități de egalitate.** În cadrul Ministerelor se va însărcina unul dintre organismele de conducere cu desfășurarea funcțiilor relaționate cu principiul egalității.
  - **Consiliul Participării Femeilor**<sup>53</sup>. Este un organism membru de consultare și îndrumare. Participă organizațiile de femei.
2. Se stabilește utilizarea unui limbaj nonsexist de către autoritățile publice;

---

<sup>53</sup> [www.inmujer.es](http://www.inmujer.es)

3. Se regularizează *Planurile de Egalitate în societățile comerciale* și negocierea acestora în contractele colective;
4. Se creează caracteristica antreprenorială în materie de egalitate;
5. Se stabilesc măsuri specifice pentru prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă;
6. Se recunoaște dreptul la concordanța vieții personale, familiale și profesionale și întărirea co-responsabilității majore între femei și bărbați în împărțirea obligațiilor familiale;
7. Se crează permisul de paternitate autonom și prestația economică corespunzătoare cu o durată de 15 zile;
8. Se crează o nouă prestație pentru maternitate prin naștere cu o durată de 42 de zile pentru muncitoarele care un au cotizare suficientă;
9. Se prevede dezvoltarea figurii juridice a *Titulaturii Împărțite* de către Ministerul Muncii și Problemelor Sociale și Ministerul Agriculturii, Pisciculturii și Alimentației, pentru a se recunoaște pe deplin drepturile femeilor în sectorul agricol, protecția corespunzătoare a securității sociale, precum și recunoașterea muncii lor;
10. Se mărește prestația economică pentru risc în timpul sarcinii;
11. Se protejează riscul pe timpul alăptării, cu ajutorul prestației economice corespunzătoare;
12. Stabilește obligativitatea de evitare a discriminării totale la accesul și furnizarea bunurilor sau serviciilor.

Fig. 1 - Schema actuală a competențelor instituționale în Spania



Sursa: Guvernul Spaniei, Mai 2012



## ***B. Alți actori în domeniul egalității de șanse***

- **Observatorul Sănătății Femeilor.** Organism al Direcției Generale a Agenției de Calitate din cadrul Ministerului pentru Sănătate și Consum, care activează pentru promovarea micșorării inegalităților în sănătate pe motiv de gen;
- **Observatorul împotriva violenței în familie și între genuri din cadrul Consiliului General al Puterii Judiciare.** Este un instrument de analiză și acțiune care, în sectorul Administrației din Justiție, promovează inițiative și măsuri destinate eradicării problemei sociale constituite de violența în familie și între genuri;
- **Observatorul pentru Femei în cadrul Forțelor și Corpurilor de Securitate ale Statului.** Observator creat pentru diseminarea unor informații actualizate asupra situației femeii în cadrul Corpului Național de Poliție și în Jandarmerie și pentru a formula recomandări în materie de egalitate între genuri;
- **Observatorul de Gen, Constituție și reforme statutare - INAP.** Observator creat în cadrul Institutului Național al Administrației Publice pentru stimularea dezbaterilor publice asupra introducerii perspectivei de gen în actualele dezbateri asupra reformei statutare privind autonomia;
- **Observatorul pentru Imaginea Femeilor.** Aparține de Institutul pentru Femei. Scopul său este de a analiza și reprezenta femeile în publicitate și în mediile de comunicare, să observe care sunt rolurile mai semnificative care le sunt atribuite și, în cazul în care acestea sunt sexiste, să întreprindă acțiuni care să contribuie la suprimarea imaginilor stereotipice.
- **Observatorul militar pentru egalitatea între femei și bărbați în Forțele Armate.** Analizează incidența pe care bărbații și femeile o au în grupul de activități care conformează veniturile, învățământul, cariera, îmbinarea vieții personale, familiale și profesionale a membrilor Forțelor Armate.

În Spania competențele privind egalitatea sunt împărțite între trei nivele instituționale: administrația de stat, cea autonomă și cea locală. Pe fiecare dintre aceste nivele se planifică activități care urmăresc îndeplinirea principiilor Legii pentru Egalitatea de Șanse, în mod transversal, în toate domeniile politicii și societății (mainstreaming). În fiecare dintre acestea subiectul poate fi diferit. În capitolul despre Bunele practici vom evidenția câteva exemple selecționate de fiecare dintre aceste nivele.

### **5.2. Planificarea activităților. Campanii**

„Nu ignora semnele, alege să trăiești!”, campanie pentru prevenirea violenței și discriminării de gen – inițiator Guvernul Spaniei.

În Spania violența bărbaților a condus la asasinarea a 624 de femei din ianuarie 2003 până în prezent. Acest număr înspăimântător nu cuprinde tentativele de omucidere din cauza frustrărilor, femeile rănite, leziunile fizice, bolile asociate și sechelele psihologice.

În anul 2011, 61 de femei și-au pierdut viața fiind ucise de perechile sau ex-perechile lor în Spania, dintre care două erau de naționalitate română.



Această campanie are ca scop prevenirea maltratării femeilor. Campania constă în trei clipuri video, a căror bandă audio este aptă pentru radio și cele trei panouri de imagine. În clipuri se văd trei femei în circumstanțe

cotidiene în care se produc aceste situații de control, umilire și amenințări. La finalul acestor anunțuri, femeile decid să iasă din acea situație și apare numărul serviciului de stat pentru relații cu victimele violenței între sexe, 016.

**Campania „Panglica albă”** - Primăria din Granada. Campanie de sensibilizare adresată bărbaților, pentru prevenirea și legarea violenței împotriva femeilor.

A purta această panglică albă nu semnifică un act de învinovățire la adresa bărbaților, nici un certificat de calitate care să-l prezinte pe cel care o poartă ca fiind o persoană mai bună. Nu se poartă nici pentru a face fotografii. A o purta înseamnă acceptarea compromisului personal de a nu comite, permite nici ascunde violența împotriva femeilor. A o purta este, de asemenea, O INVITAȚIE de la bărbat la bărbat.

#### **DECLARAȚIE: Bărbați înfruntând violența împotriva femeilor**

*Eu, în calitate de bărbat care cunoaște amploarea și gravitatea problemei violenței masculine împotriva femeilor, și care își asumă filozofia respectului și egalității de drepturi între femei și bărbați, sunt dispus să mă oblig să lupt pentru eradicarea violenței în familie, printr-o atitudine activă în viața mea personală, profesională și socială!*

*Pentru aceasta îmi propun:*

- **Să spun NU exercitării oricărei violențe fizice, psihologice, emoționale, sau de orice tip împotriva femeilor;**
- **Să nu fiu tolerant, complice tăcut sau justificator al acestei violențe. Să denunț public situația și pe cei care exercită violența;**
- **Să propun dezbatere asupra violenței în toate sectoarele vieții mele cotidiene;**
- **Să dezbat și să modifc modelul patriarhal tradițional pe care l-am primit, care m-a învățat că a fi bărbat îmi conferă un drept sau autoritate specială asupra femeilor și că unica emoție care se poate manifesta fără rușine este agresivitatea. Sexismul conduce la producerea de afecțiuni femeilor și mai mult decât atât împiedică bărbații să fie emoționali, empatici și grijulii, dezumanizându-i;**
- **Să reflectez asupra propriului meu comportament, să fiu în alertă și să fiu critic cu multiplele mijloace pe care le folosim noi, bărbații, pentru a controla și domina femeile;**
- **Să nu profit de forța mea, fie fizică, socială sau de personalitate pentru a-mi impune dorințele sau să descarc tensiuni asupra femeilor. Nici să permit ca alți bărbați să o facă!**
- **Să învăț să negociez, să recunosc greșelile și să rezolv conflictele pe cale pașnică, pentru că violența nu poate fi niciodată o modalitate valabilă în fața nici unei situații în care este implicată o femeie;**
- **Să sprijin femeile în lupta lor împotriva violenței și să mă solidarizez cu femeile victime ale violenței în famili;**
- **Să încerc să organizez în locurile mele de studiu, lucru și distracție, reflexii, discuții sau activități între bărbați, care au ca scop eradicarea violenței masculine;**

- **Să lupt pentru dezbaterea în educație a conceptelor masculinității, violenței tradiționale, atât în centrele de învățământ, precum și în familie și în mijloacele de comunicare, pentru a evita reproducerea în continuare a modelelor care dau naștere la violență;**
- **Să cer puterilor publice ca legile împotriva violenței să existe, să fie efective și să fie îndeplinite.**

**Campania: Co-responsabilitatea casnică și familială: „Dacă vreau, să împart înseamnă să câștig” - Primăria din Zaragoza.**



**Casa Femeii** din cadrul Primăriei din Zaragoza lansează această campanie pentru a lucra în favoarea co-responsabilității casnice și familiale pentru ca toți membri familiei, bărbați și femei, băieți și fete, tineri și persoane în vârstă, să își asume în mod echilibrat și egalitar lucrul în gospodărie.

Conform cifrelor furnizate de „Baza de date privind femeile”, Aragón 2008, publicat de Institutul Aragonez pentru Femei și Institutul Aragonez de Statistică, femeile continuă să dedice mult mai multe ore treburilor gospodărești (27,4 ore pe săptămână față de 15,2 pe care le dedică bărbații) și îngrijirii persoanelor dependente (67,7 ore femeile, față de 35,9 ore bărbații). În fața acestei realități, Casa Femeilor continuă cu *Proiectul de Co-*

*responsabilitate Casnică și Familială* care de desfășoară prin intermediul a trei direcții de acțiune:

1. Campania de sensibilizare;
2. Cursuri de inter-schimb de lucrări;
3. Sesiuni de sensibilizare în Centre Educative.

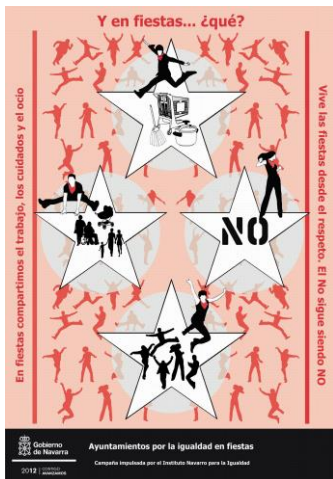
**Campania “Nu-ți imagina, hai să schimbăm realitatea!” - Guvernul Comunității Autonome Navarra.** A fost inițiată în scopul stimulării integrării persoanelor cu handicap și este promovată de Comitetul Reprezentanților Persoanelor cu Handicap din Navarra (CERMI) în colaborare și cu finanțare din partea Guvernului local. Protagonistii acestei



campanii sunt persoanele cu handicapuri reale. Patru panouri, o reclamă la radio și un

spot audio-vizual arată în primul rând, două fete cu handicap auditiv, care primesc indicații de la un polițist comunitar – singurul care nu este real – care comunică prin limbajul semnelor. În același mod, Israel, de la Asociația Ibili, întră într-un scaun cu rotile într-o cafenea “fără bariere”, în timp ce Alfredo, de la ONCE, citește un meniu în braille. În final, Saioa, membru al FEAPS Navarra (handicap intelectual), caută “o oportunitate de muncă” cu un carnetel și un pix în mână.

**Campania “Primării pentru egalitatea în cadrul festivităților”** - Guvernul Comunității Autonome Navarra. Scopurile acestei noi ediții a campaniei au fost următoarele:



- Să faciliteze sensibilizarea cetățenilor cu privire la necesitatea luării la cunoștință a unora dintre inegalitățile de gen în cadrul festivităților patronale (sărbători ale sfinților patroni ai orașelor, foarte dese în Spania) ca un pas premergător schimbului de comportamente și obiceiuri, care fac dificil ca bărbați și femei, în mod egal, să se bucure de festivități.
- **CO-RESPONSABILITATEA** în fața sarcinilor gospodărești și de îngrijire familială ca și condiție pentru plăcerea împărțită a festivității de către bărbați și femei.
- **PREVENIREA HĂRȚUIRII ȘI AGRESIUNILOR**, insistând asupra unor comportamente respectuoase și recunoașterea faptului că a spune NU, și în cadrul festivităților, trebuie să fie respectat.

### 5.3. Discriminare. Tipuri și abordare. Bune practici

#### Cadru legal

**Principiul egalității de tratament între femei și bărbați** - “Principiul egalității de tratament între femei și bărbați presupune absența oricărei discriminări, directe sau indirecte, pe motiv de sex și, în special, cele cauzate de maternitate, asumarea obligațiilor familiale și stare civilă.”

**Discriminare directă și indirectă** “1. Se consideră discriminare directă pe motiv de sex situația în care se găsește o persoană care este, a fost sau ar putea fi tratată, din pricina sexului său, într-un mod mai nefavorabil, decât într-o situație comparabilă. 2. Se consideră discriminare indirectă pe motiv de sex situația în care o dispoziție, criteriu sau practică aparent neutre, pun persoane de un sex în dezavantaj față de persoanele de alt sex. 3. În orice caz, se consideră discriminatorie orice ordin de discriminare, direct sau indirect, pe motiv de sex.”

#### *Exemple de discriminare. Abordare*

##### **Ce se poate face în caz de discriminare?**

*Consiliul pentru Egalitatea Tratatului și Nediscriminare* a Guvernului Spaniei dispune de o pagină web unde se găsește toată legislația, și include o fereastră pentru introducerea denunțurilor asupra discriminărilor din cauza originii rasiale sau etnice. În plus, există numeroase entități sociale care analizează denunțuri și plângeri aferente cazurilor de discriminare. Multe dintre ele au pagină web unde se găsește fereastra pentru descărcarea de denunț sau plângere și telefonul de contact.

##### **Exemplul 1: Populația de țigani/ rromi din Europa de Est în Spania**

*Consiliul pentru Egalitatea Tratatului și Nediscriminare* a Guvernului Spaniei, a elaborat un document cu privire la populația țiganilor proveniți din Europa de Est, în

majoritate de origine română. În continuare se prezintă un rezumat al diagnosticului și recomandărilor Consiliului pentru eliminarea acestei discriminări.

*Extras: O parte importantă a acestei populații se află deocamdată în dezavantaj social; accesul la locuințe este limitat (barăci mizerabile grupate în colonii marginale), suferă discriminări în privința accesului la locuri de muncă, minorii prezintă un slab randament școlar, absentism, abandon timpuriu a sistemului educativ, condiții rele de sănătate (rată mare de mortalitate, speranță de viață mai mică) și inegalități importante pentru accesul la resursele sanitare.*

Femeile și minorii din această populație constituie un grup vulnerabil în mod special. Rolul femeii este foarte marcat de dependența sa de bărbat, sunt frecvente căsătoriile precoce, un nivel înalt al sarcinilor și lipsa participării la luarea deciziilor familiale care le afectează. Mai mult decât atât, se adaugă și puternicul refuz social pe care îl suportă în Spania, barierele lingvistice, ideile preconcepute și puținele oportunități de interacțiune pozitivă cu comunitățile locale. Toate acestea culminează cu stereotipurile și prejudecățile consolidate, existente încă, pentru comunitatea de țigani spanioli.

### **Sugestii și Recomandări**

Din partea Consiliului pentru Egalitatea Tratatului și Nediscriminare:

#### **Partidelor politice:**

- Să evite formularea generalizărilor relative la populația țiganilor din Europa de Est, criminalizarea colectivului, utilizarea unui limbaj peiorativ, rasist sau discriminatoriu în discursul public;
- Să adopte un discurs public, de înțelegere și respect față de diferențe, de conviețuire și relații pozitive;
- Să condamne public actele discriminatorii.

#### **Autorităților publice:**

- Să implementeze măsuri specifice destinate favorizării integrării sociale a populației rrome/ țigănești din Europa de Est în Spania, acordând atenție necesităților specifice acestei populații prin realizarea de programe cu caracter integrator;
- Să condamne public actele discriminatorii;
- Să implementeze măsuri de sensibilizare a cunoașterii reciproce și a interculturalității;
- Să promoveze inițiative în fața mediilor de comunicare, în special Internet, orientate să prevină tratamente informative care întăresc stereotipurile negative, difuzează idei preconcepute sau stigmatizează această populație.

#### **În domeniul educației:**

- Să promoveze în cadrul acestei populații școlarizarea timpurie și să garanteze permanența și atingerea scopurilor educative. Să distribuie acești elevi în mod echitabil prin Centrele Educative;
- Să promoveze școlarizarea fetițelor pentru ca acestea să finalizeze educația obligatorie și să nu abandoneze școala pentru a se căsători; alfabetizarea adulților;
- Să promoveze accesul tinerilor și adulților la programele de formare profesională care favorizează integrarea acestora pe piața muncii.

### **Exemplul 2: Persoanele cu handicap din școlile din Spania. Educația incluzivă**

Școlarizarea băieților și fetelor cu handicap fizic, senzorial sau intelectual perchepe o schimbare în 1982, prin *Legea integrării persoanelor cu handicap*. Această lege prevedea că persoanele cu handicap trebuie să se integreze în sistemul normal de educație generală, primind programele de sprijin și resursele de care au nevoie. Pe de altă parte, școlarizarea în centre de educare speciale se va face doar în cazul în care rezultă ca este imposibilă integrarea în sistemul normal. Până în prezent persoanele cu handicap din Spania abia aveau posibilități de școlarizare și, prin urmare, de integrare. Handicapul includea de asemenea și un stigmat care determina membrii familiei să le mențină ascunse de privirile celorlalți. Această discriminare injustă a fost dezbătută de politicile guvernamentale.

Deocamdată, la ora actuală, mai este mult drum de parcurs în societatea spaniolă pentru integrarea persoanelor cu handicap, în particular în sectorul profesional. Chiar dacă stigmatul handicapului a dispărut puțin câte puțin, existând în acest moment mai mult legat de problemele mentale (boli și deficiențe mentale).

Dorim să evidențiem, ca și mesaj pozitiv, existența primei persoane cu sindromul Down care termină o carieră universitară. Este vorba despre un bărbat spaniol care a absolvit Facultatea de Educație Specială, din vocație, cu intenția de a aboli stigmatul care înconjoară acest sindrom și de a ajuta aceste persoane să se integreze pe deplin în școli, licee și studii superioare.

### **Cerințele educative speciale (CES)**

În acest grup se găsesc elevi și eleve cu alterări senzoriale, cognitive, psihice sau fizice, precum și cu alterări în domeniul în sociocultural sau cu supradotare intelectuală. Așadar, toți acei copii, băieți și fete, care nu pot avea acces la educația oferită de școala de masă în același mod ca majoritatea, drept pentru care necesită o serie de resurse care să îi ajute, o serie de adaptări.

Decizia, dacă există CES sau nu, trebuie luată pornind de la evaluarea făcută de echipa interdisciplinară a serviciului de orientare a centrului. O dată evaluat, trebuie menționate în documentul intitulat „Opinia de Școlarizare” recomandările precise asupra tipului de școlarizare care îi vor fi mai benefice băiatului sau fetei. În acest sens, se înțelege că prezintă cerințe educative speciale dacă acestea solicită sistemului măsuri educative speciale pe care le vom numi adaptări curriculare.

### **Ce sunt adaptările curriculare?**

Adaptările curriculare trebuie fundamentate pe două principii:

- **Principiul normalizării:** favorizează ca elevii să beneficieze, întotdeauna când este posibil, de cel mai mare număr de servicii educative obișnuite.
- **Principiul individualizării:** intenționează să proporționeze răspunsul educativ de care au nevoie copiii în orice moment pentru a se forma ca persoane, începând cu interesele, motivațiilor și de asemenea în relație cu capacitățile, deficiențele și ritmul de învățare al acestora.

Între tipurile de adaptări curriculare menționăm *adaptările curriculare de acces la Planul de învățământ* care sunt modificări sau prevederi de resurse de spațiu, materiale, personale sau de comunicare care vor ajuta ca băieții și fetele cu CES să poată urma planul de

învățământ obișnuit sau, după caz, planul de învățământ adaptat. Răspund de obicei necesităților specifice ale unui grup limitat de elevi, în special elevilor cu deficiențe motrice sau senzoriale. Adaptările curriculare de acces pot fi de două feluri:

- *de acces fizic*: Resurse de spațiu, materiale și personale - de exemplu: eliminarea barierelor arhitectonice, lumină și sonoritate adecvată, mobilier adaptat, profesori de sprijin.
- *de acces la comunicare*: Materiale specifice de predare-învățare, suport tehnic și tehnologic, sisteme de comunicare complementare, sisteme alternative ș.a.m.d. - de exemplu: Braille, lupe, telescoape, calculatoare, magnetofone, limbajul semnelor.

## Școala incluzivă

Școala incluzivă oferă spațiul pentru a atinge recunoașterea dreptului pe care îl avem de a aparține unei comunități, de a construi cultura și identitatea împreună cu ceilalți și celelalte și de a ne educa în instituții recunoscute în mod formal, indiferent de mediul social, cultura, ideologia, sexul, etnia sau situațiile personale derivate dintr-un handicap fizic, intelectual, senzorial sau, inclusiv, dintr-o super-dotare intelectuală.

Când se vorbește de o “incluere” de obicei se confundă cu termenul de “integrare”. Chiar dacă nu sunt termene similare, conțin și o diferență. Integrarea se referă la procesul de educare împreună a băieților și fetițelor cu și fără CES. Incluziunea este un concept mult mai profund. Școala incluzivă promovează simțul comunității, pentru ca toți să aibă senzația de apartenență, să sprijine și să fie sprijiniți de egali lor și de ceilalți membri ai comunității școlare, în timp ce se găsesc răspunsuri adecvate pentru necesitățile lor școlare speciale.

### Exemplul 3: Discriminarea salarială

În Spania, femeile încasează mai puțin cu aproximativ 25% decât bărbații, și încasează o pensie de vârstă mai mică cu 40%.



Combaterea diferenței salariale este un obiectiv al organismelor de Egalitate ale Statului spaniol.

În 2011, s-a celebrat pentru prima dată în Spania pe data de 22 februarie Ziua Egalității Salariale. A fost realizat un panel comemorativ și de asemenea un loz de loterie și altul pentru extragerea popularului cupon de la ONCE (Organizația Națională a Orbilor)

### Exemplul 4: Sărăcia în Spania

Pentru prima dată, copiii sunt grupul cel mai sărac din Spania, conform studiului *Copilăria în Spania* al UNICEF și în care se evidențiază că, în doar doi ani, încă 205.000 copii trăiesc în case cu venituri sub limita pragului sărăciei. Aceste noi date ne duc la un număr total de 2.200.000 copii, adică 26% din copiii din Spania sub limita pragului sărăciei.

**Exemplul 5:** Numeroase entități sociale și asociații de vecini denunță existența controalelor de identificare pe baza profilului rasial efectuate de Poliția spaniolă.

Poliția spaniolă a fost denunțată de către Apărătorul Poporului și 20 Organizații neguvernamentale (ONG) în fața Națiunilor Unite pentru realizarea unor controale de identificare discriminatorii persoanelor cu trăsături străine și etnice.

### *Exemple de bună practică în Spania*

#### **Școala virtuală de egalitate. Formare on-line pe tema egalității**

Institutul femeilor oferă formare on-line în materie de egalitate de șanse între femei și bărbați, cu o metodologie rapidă și flexibilă, dirijată tuturor persoanelor interesate și cu diverse nivele de specializare. Obiectivele Școlii Virtuale sunt:

- Sensibilizarea bărbaților și femeilor asupra valorii Egalității ca ax central pentru dezvoltarea socială;
- Promovarea serviciului ca un domeniu unde bărbații și femeile să se dezvolte din punct de vedere profesional în *condiții egale* de capacitate și oportunitate;
- Sprijinirea potențialului femeilor și preocuparea pentru necesitățile lor sociale, pentru deplina lor dezvoltare în egalitate;
- Dotarea organizațiilor cu mijloace pentru stimularea egalității de șanse și echilibrul între viața personală, familială și profesională a tuturor angajaților lor.

#### **Centrarea pe problemă în sectorul rural**

Ministerul Agriculturii, Alimentației și Mediului Înconjurător subordonat Guvernului Spaniei, a proiectat și a pus în practică două *Planuri pentru promovarea și favorizarea egalității între femei și bărbați în mediul rural* în baza unui diagnostic al situației.

Diagnoza lansează următoarele cauze:

##### **În sectorul demografic:**

- *Masculinizarea populației.* Mai mult celibat masculin și un nucleu familial mai mic al bărbaților.
- *Slaba natalitate.* Împiedică schimbarea de generații pentru garantarea viitorului în mediul rural.
- *Îmbătrânirea populației.* Cresc situațiile de conviețuire cu persoane în situație de dependență în mediul rural, ceea ce repercutează în sporirea muncii persoanelor îngrijitoare, în general femei, micșorând posibilitățile acestora de a participa în viața profesională, politică sau socială.

##### **În sectorul muncii:**

- Piața muncii se caracterizează printr-o rată mică de angajare, care se accentuează mai mult în cazul femeilor. Foarte puține femei de afaceri, aproape toate femeile sunt angajate.
- Există o discriminare salarială în privința genului.
- Segregarea. Femeile se concentrează în general pe funcții inferioare în ierarhia profesională și ocupă posturi de personal necalificat și personal administrativ. Bărbații însă sunt mult mai prezenți în funcții de putere și responsabilitate.

##### **În sectorul social:**



- Femeile dedică mai mult timp activităților casnice și de îngrijire, în timp ce bărbații dedică mai mult timp muncii și distracției. Această distribuție inegală a timpului bărbaților și femeilor dă naștere la absenteismul casnic și de îngrijire în cazul bărbaților și unei mai mari dificultăți pentru a se încorpora pe piața muncii în cazul femeilor;
- Sistemul patriarhal continuă să fie foarte prezent în sânul populației rurale și acest lucru are o mare influență asupra ambelor domenii analizate. În general, se acceptă ca femeile să exercite un rol pozitiv, întotdeauna când nu abandonează rolul casnic/ familial.

### **Premiile Rosa Regás**

Adunarea din Andalucia organizează anual un concurs de creație de materiale co-educative, pentru a inocula o educație non-sexistă în sălile de curs. Aceste premii iau naștere ca împlinire a uneia dintre măsurile primului Plan de *Egalitate între Bărbați și Femei în Educație* și se pretind a fi un stimul pentru scoaterea la lumină a materialelor care să transmită celor care se formează o reprezentare justă și echitabilă a lumii, favorizând asumarea egalității în expectativele profesionale și responsabilitățile familiale și sociale. Materialele se pot descărca gratuit.

Câteva exemple de materiale premiate:

*Viața cotidiană a femeilor în Córdoba sub-medievală.* Lucrarea presupune o contribuție la cunoașterea vieții femeilor din epoca medievală, vizualizând figura femeii în istorie și evidențiind aspecte în care femeile sunt protagoniste și nu apar în mod obișnuit în cărțile literare.

*Tratamentul suferinței și temerilor ca drum către egalitate.* Metodologie pentru aplicarea includerii în planul de învățământ a educației sentimentale ca și rută către egalitate. Este un ghid didactic cu strategii pentru dezvoltarea propriei identități și pentru recunoașterea interacțiunii sociale fără discriminări.

*Știi care este profesia ta? Test vocațional de coeducație.* Acest material, adresat elevilor de liceu care optează pentru cursuri de Formare Profesională, face prezentarea alternativelor și posibilităților care favorizează alegerile profesionale libere de stereotipuri sexiste, marcate doar de interesele și aptitudinile personale ale elevilor, contribuind în acest fel la o societate mai justă și egalitară.

### **Elaborarea ghidurilor**

În ultimii ani, organisme distincte și entități cetățenești au elaborat manuale și ghiduri pentru implementarea de programe de egalitate care au îmbogățit enorm corpul teoretic în privința metodologiei pentru a face realitate egalitatea în diferite ramuri ale societății.

Câteva exemple:

*Ghid de recomandări pentru formarea Forțelor și Corpurilor de Securitate ale Statului în privința favorizării egalității tratamentului și a nediscriminării* - elaborat de Observatorul spaniol al rasismului și xenofobiei. Pretenția sa este de a proporționa material flexibil care:

- Să poată fi utilizat în contexte diferite de formare și dezvoltare a profesoratului centrelor de capacitate și perfecționare polițistă;

- Să impulsioneze chestionarea corpurilor și forțelor de securitate, prin intermediul profesorilor și elevilor, cu privire la propriile lor idei și a celorlalți asupra rasismului și xenofobiei;
- Să identifice conținuturi și acțiuni formative specifice pentru pregătirea polițiștilor în formare pentru a face față cererilor unei societăți diversificate etnic și cultural;
- Să prezinte un total de rezultate dorite care să permită valorarea punctelor slabe și tari ale centrelor și estimarea nivelului de acțiune în materie de formare și sensibilizare împotriva rasismului și xenofobiei.

## 5.5. Egalitatea de șanse în unitățile de învățământ din Spania

Numărul de femei care exercită aceasta profesiune în ansamblul învățământului, reprezintă 63.4 %. Procentele sunt mai ridicate în Educația Specială: 79.9%, Educația preșcolară și primară: 80.5% și predarea limbilor străine: 74.1%. Cel mai mic procent corespunde Educației Universitare: 37.4%. Cât despre profesoarele universitare, în Spania sunt ceva mai puțin de jumătate de femei cadre universitare decât bărbați, respectiv 16.45% femei și 36.99 % bărbați.

### Cum se pune în practică "egalitatea" în școlile din Spania?

*Educația pentru Cetățenie și Drepturile Omului* este o materie curriculară care se predă în ultimii ani de educație primară și în cursul celei secundare și care abordează, între altele, următoarele capitole:

- Demnitatea persoanei, egalitatea în libertate și diversitate;
- Cauze și factori ai discriminării femeilor;
- Prevenirea și protecția integrală a violenței împotriva femeilor;
- Factori care generează discriminarea. Valorizarea etnică din prisma drepturilor omului.

Pe de altă parte, se lucrează și în mod transversal. Numeroase entități, agenții sociale cum ar fi organizațiile sindicale și organisme instituționale elaborează metodologii și materiale pedagogice pentru a transmite în diverse materii curriculare (matematică, fizică, literatură, cunoștințele naturii și toate celelalte) egalitatea de șanse și nediscriminarea.

În sfârșit, mai puțin vizibil, dar nu mai puțin important este promovarea egalității în ceea ce vom numi *Curriculum-ul ocult*.

### Curriculum ocult

În Spania s-a trecut de la școala tradițională, separată pe genuri și cu planuri de învățământ diferite pentru fete și băieți, unde fetele erau pregătite pentru îngrijirea și deservirea celorlalți și pentru a fi "îngerii casei", la școala mixtă, greșit intitulată neutră, în care cunoașterea, atitudinea și abilitățile lumii feminine au fost respinse pentru că erau mai puțin importante. Acest lucru, împreună cu inexistența numelor de femei în ansamblul cunoștințelor de-a lungul istoriei, în artă, știință, politică, matematică, vizibilitatea scăzută a femeilor în cărțile literare (atât în imagini cât și în exemple – androcentriste) și opacitatea masculinului generic, plasează în uitare jumătate din umanitate.

În general, toate acestea determină ca elevilor să le fie greu să găsească modele cu care să se identifice, să se simtă valorizate și autorizate pentru a frecventa școala cu autonomie și libertate sau să participe în mod egal în sectoare de decizie și în proiecte educative și vitale. Elevilor le este complicat să găsească căi pentru deplina lor dezvoltare în aspectele legate de emoții, îngrijire, relații și sentimente, care sunt indispensabile pentru proiectarea unei vieți pline și responsabile.

Scoaterea în evidență a curriculum-ului ocult înseamnă activități privind discriminarea și promovarea unei educații care se îmbogățește cu deplina prezență și participare a femeilor și bărbaților.

#### **Importanța organizării Centrului Educativ**

**“Totul educă! Fiecare gest, fiecare decizie, forma în care ne adresăm elevilor, planificarea activităților, utilizarea spațiului, locul ocupat de femei în organigrama centrului și, inclusiv, forma în care informăm prin intermediul scrisorilor sau notificărilor. Toate elementele și variabilele transmit conceptul și valoarea pe care o adjudecăm bărbaților și femeilor și marchează legăturile care se stabilesc între persoanele care conviețuiesc zilnic în școala.”**

*Sursa: Educând în Egalitate. Ghidul Profesorului. Federacion Ensenanza, UGT*

#### **Implicarea partenerilor sociali în promovarea și asigurarea egalității**

În Spania există numeroase entități sociale care participă în mod activ în munca pentru promovarea egalității de șanse. Asociații de vecini, de femei, culturale, asociații ale persoanelor cu handicap, colegii profesionale, parohii, asociații de părinți, asociații de imigranți, asociații de țigani, ca și asociații de familii ale persoanelor cu boli rare, asociații de petrecere a timpului liber, culturale, organizații neguvernamentale mari și mici, fundații, sindicate prevăd printre obiectivele lor egalitatea de șanse și de tratament și lucrează în mod activ pentru promovarea acesteia, denunțând situații de discriminare sau inegalitate, cercetând și participând prin intermediul canalelor stabilite instituțional.

Confederațiile sindicatele mari Unión General de Trabajadores - UGT și Comisiones Obreras - CC.OO dispun de Departamente pentru femei, care lucrează pentru egalitatea între femei și bărbați și care realizează foarte mult material de promovare. Ar fi imposibil să le menționăm pe toate. Acesta este motivul pentru care în acest ghid am optat pentru a face această mențiune generică și a scoate în evidență importanța implicării agenților sociali.

## **5.6. Instrumente inovatoare și proceduri de lucru**

Exemple de instrumente inovatoare care operează aspecte fundamentale pentru construirea egalității în cadrul școlilor:

- Aducerea în prim-plan a femeilor, a minorității etnice, a persoanelor cu handicap și, în general a tuturor colectivelor care au fost “invizibile”, evidențierea rolului acestora în

istorie, arte, literatură, politică și reprezentarea acestora în cuprinsul planurilor de învățământ;

- Utilizarea unui limbaj non-sexist;
- Eliminarea din școli a stereotipurilor privind diferența sexuală;
- Prevenirea violenței împotriva femeilor;
- Introducerea treburilor casnice și îngrijirea celorlalți în planul de învățământ (formă transversală) și construirea de planuri de învățământ integrate, în care să lucreze împreună diverse discipline la fel cum se întâmplă în viața cotidiană;
- Răspândirea cunoștințelor abstracte începând de la realitate;
- Introducerea metodologiei înțelegerii cooperative;
- Sprijinirea învățământului folosindu-se de Tehnologiile de Informare și Comunicare.

În continuare vom prezenta câteva experiențe inovatoare care s-au pus în practică în Spania în ultimii ani, în scopul de a servi ca model metodologic și sursă de inspirație:

### **Să ne formăm (în engleză) prin intermediul tehnologiei informației (TIC)**

Propunerea didactică a diferitelor Instituții de Educație Specială din provincia Huelva. Este un material didactic inovator, care integrează coeducația cu învățarea unei limbi străine și utilizarea noilor tehnologii, promovând în acest fel dezvoltarea **planurilor de învățământ integrate**. Este vorba despre 10 unități didactice interactive care se ocupă în totalitate cu tematica de co-educație în limba engleză, făcând din co-educație axul vertebral central, în comparație cu marea varietate a site-urilor web și /sau inclusiv a cărților unde co-educația ocupă un loc transversal și ocazional.

TIC stimulează procesul de predare-învățare prin dezvoltarea competențelor:

- Competența socio-civică, pentru că toate unitățile se ocupă cu co-educația;
- Competența digitală, fiind proiectat într-o manieră interactivă cu activități elaborate pe software liber pentru a fi utilizat în orice fel de rețea;
- Competența în comunicare lingvistică într-o limbă străină.

“TIC întărește egalitatea între femei și bărbați, prin faptul că tratează co-educația din diverse unghiuri. Pe de o parte, se concentrează pe recuperarea memoriei rolului femeii în istorie: cele Treisprezece Roze în Spania, Surorile Mirabal în Republica Dominicană, pentru moartea cărora se sărbătorește Ziua Non Violenței Împotriva Femeilor, și militantele britanice și lupta lor pentru dreptul la vot al femeilor. Să scoatem din uitare realizările mai puțin cunoscute ale femeilor în Evul Mediu: pictorițe, vindecătoare, etc. De asemenea, se evidențiază rolul femeii ca agent activ în societate, fiind inventatoare și creatoare. Să facem vizibile femeile “invizibile” care de-a lungul istoriei au trebuit să treacă drept bărbați pentru a putea supraviețui”.

### **Conținuturi transversale**

Exemple de încorporare a perspectivei ambelor sexe în construirea unor cuprinsuri care să opereze în mod transversal Egalitatea de Șanse.

### **Matematică:**

Trebuie avute în vedere următoarele aspecte:

- Incorporarea, în fiecare dintre nucleele conținuturilor, a aspectelor vieții cotidiene relaționate cu treburile casnice tradiționale;
- Stimularea la fete a atitudinii de încredere și siguranță în fața activităților matematice și învățarea lor;
- Încorporarea contribuțiilor femeilor în istoria progresului matematicii.

### **”Coeducație în fizică și chimie. Trucuri domestice în sala de curs”**

María Ángeles Sánchez Guadix, premiată de Adunarea din Andalucia pentru această lucrare ne propune o desfășurare didactică pentru a învăța fizica și chimia în educația secundară cu ajutorul a ceva atât de cotidian și real cum ar fi trucurile din bucătărie și curățenie, care servesc pentru a explica procese ca abraziunea, fermentarea, oxidarea, dizolvarea tensioactivă, etc. într-un mod practic și plăcut. Toate trucurile din curățenie și bucătărie au fost recopiate și dezvoltate de către autoare pe parcursul a mai mult de trei ani de cercetare, fundamentarea științifică care le justifică eficiența este explicată într-un mod plăcut și ușor de înțeles.

**„Doamnelor și domnilor profesori: 130 de propuneri pentru coeducație”** - Material elaborat de Confederația Sindicală UGT. În continuare indicăm 4 dintre cele 130 de propuneri pe care UGT le-a elaborat pentru profesorii și profesoarele noastre.

1. **Încorporarea valorilor pozitive rezervate tradițional femeilor.** Valori ca îngrijirea, empatia, cooperarea, afectivitatea, spațiul privat și a celor pozitive atribuite bărbaților, cum ar fi aserțiunea, spațiul public, autonomia, astfel încât elevii și elevele să se deschidă către o lume a șanselor și trăirilor și să li se atribuie competențe care în mod tradițional aparțineau unui sex sau altuia.
2. **Prevenirea comportamentelor violente.** Prin intermediul educației valorilor în școli se pot preveni purtări violente ale viitorilor adulți. Pentru aceasta este important să se acorde atenție diferitelor manifestări de expresie a violenței împotriva femeilor: violența personală și/ sau fizică, violența instituțională și economică și violența structurală și simbolică.
3. **Feminismul.** Cu acest cuvânt definim diferitele mișcări ale femeilor, care acționează de mai mult de trei secole, atât în teorie cât și în practică, pentru eradicarea oricărei forme de discriminare sexuală și se remarcă experiențele, cunoștințele și aportul acestei jumătăți a umanității, în scopul ca aporturile sale să beneficieze societății și să ajute la transformarea lumii într-un loc mai drept, mai uman, solidar, sustenabil și în pace.
4. **Povești cu țigani.** Asociația Țiganilor care Învăță și colectivul Kalédor Kayikó doresc ca prin introducerea cărților despre țigani în bibliotecile școlare:
  - Elevii țigani să simtă școala ca fiind a lor, să perceapă că identitatea lor culturală este acceptată și să stabilească relația între ceea ce învață la școală și ceea ce trăiesc acasă;
  - Elevii care nu aparțin etniei țigănești să cunoască cu adevărat colegii și colegele țigani, să descopere această populație, istoria și realitatea ei actuală, și să nu adopte idei greșite nici stereotipuri cu privire la ceea ce este țigănesc;
  - Unii și alții să fie educați în cunoaștere, acceptare și respect față de culturile lor și față de toate culturile prezente în societatea noastră.

**Resurse - pagini web - proiecte, instituții, agenți sociali**

<http://www.educandoenigualdad.com> - Este un program al Federației Spaniole a Lucrătorilor din Învățământ, afiliată la Uniunea Generală a Muncitorilor (FETE - UGT) realizat în colaborare cu Institutul pentru Femei și Ministerul Egalității, și are ca obiectiv să se transforme în punctul de referință și confluență al lumii educative cu scopul de a implementa politicilor de egalitate pentru o societate mai dreaptă. Dispune de material educativ abundent pentru utilizare în clase, împărțit pe materii.

<http://www.educarenigualdad.org> - Pagina Fundației Femeilor cu resurse educative pentru egalitate și prevenirea violenței între sexe.

<http://www.ceapa.es>. - Confederația de Stat a Asociațiilor de Părinți dispune în pagina sa web de numeroase materiale de lucru pentru egalitate pentru educarea familiilor, pentru asociațiile de părinți și pentru profesori. De asemenea dispune de o platformă de formare online, și are ca scopuri participarea activă a familiei în educație, evidențierea importanței întregii comunități educative la formarea minorilor noștri ca cetățeni responsabili.

<http://www.educacionenvalores.org> - Pagina UGT și a Institutului Sindical de Cooperare pentru dezvoltare, cu resurse pedagogice pentru promovarea egalității și diversității. Dispune de materiale interesante atât audiovizuale, cât și cărți.

<http://www.gitanos.org> - Fundația Secretariatul Țigănesc este o entitate fără personalitate juridică ce prestează servicii pentru dezvoltarea comunității țigănești pe tot teritoriul spaniol și în sectorul european. Activitatea sa a început în anii '60, chiar dacă s-a constituit ca Fundație în anul 2001. Au o pagină web în care se pot găsi informații despre țigani, publicații interesante pentru promovarea cunoștințelor asupra populației țigănești, culturii acesteia, o bibliotecă digitală cu studii aprofundate despre comunitatea țigănească în Spania, despre femeia țigancă etc.

<http://www.x-igual.org> - X-IGUAL este un program educativ adresat școlilor, având ca scop promovarea egalității de șanse și prevenirea violenței între sexe în rândul tinerilor. Acest spațiu ne invită să reflectăm cu ajutorul jocurilor video și, în general, a tehnologiei de informare și comunicare TIC.

<http://www.rostrosdemujer.org>. - O ludotecă virtuală de resurse care analizează cunoscute anunțuri publicitare din diverse medii de comunicare.

## CAPITOLUL 6



### **EXEMPLE DE BUNE PRACTICI DE INTEGRARE A EGALITĂȚII DE GEN ÎN POLITICILE UNOR STATE DIN UE**

*În acest capitol vom prezenta câteva modele de abordare integratoare a egalității de șanse și de gen la nivelul statelor membre UE.*

*Modelele evaluate au în vedere ideea abordării integratoare, în sensul pe care directivele CE le stabilesc în domeniul egalității de șanse și politicii antidiscriminare.*

*Potrivit UE: “abordarea integratoare constă în (re)organizarea, ameliorarea, evoluția și evaluarea proceselor de adoptare a deciziilor în scopul încorporării perspectivei egalității între femei și bărbați în toate domeniile și la toate nivelurile, prin actori implicați în general în punerea în practică a politicilor”<sup>54</sup>.*

---

<sup>54</sup> Communication: Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities (COM (96) 67final:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gms\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html)

Integrarea politicilor UE în statele membre a ridicat câteva probleme practice legate de faptul că unele state, precum Olanda și Norvegia, au dezvoltat la nivel național strategii în domeniu cu mult timp înaintea promovării la nivelul CE a principiilor nediscriminare și egalității de șanse între bărbați și femei. State precum Anglia și Danemarca au întâmpinat probleme legate de adaptarea la perspectiva abordării integratoare pentru că au avut nevoie de mai mult timp pentru a-și schimba mecanismele deja constituite. Nu în ultimul rând, state în care birocrăția nu este excesivă, cum ar fi Belgia și Slovenia, au avut avantajul că aplicarea noii strategii a fost mai ușoară întrucât nu aveau strategii naționale clar definite în domeniu.

Pe de altă parte, la nivelul țărilor din zona central și est-europeană aplicarea strategiei de abordare integratoare s-a dovedit în timp a fi foarte dificilă, lipsind elementele instituționale și normative aproape în totalitate.

Prezentăm succint câteva astfel de modele de bune practici de integrare a egalității de gen în politicile unor state cum ar fi: Spania, Anglia, Belgia, Norvegia, Olanda, Suedia, Slovenia, etc<sup>55</sup>.

## **ANGLIA**

În Regatul Unit, Legea privind egalitatea de șanse din 2010 a eficientizat și a consolidat legislația în materie de egalitate de șanse din Anglia, Scoția și Țara Galilor. Există o nouă dispoziție care prevede ca angajatorii să efectueze un control de audit în materie de remunerare și să reducă în mod voluntar diferența de remunerare între femei și bărbați. Secțiunea 78 din Legea privind egalitatea de șanse permite guvernului să impună marilor întreprinderi (cu peste 250 de angajați) să își măsoare diferența de remunerare între femei și bărbați și să publice informații în acest sens.

Angajatorii au termen până în aprilie 2013 să înainteze în mod voluntar rapoarte privind diferența de remunerare între femei și bărbați din organizația lor și să ia măsuri pentru eliminarea acesteia. Ulterior, guvernul poate introduce reglementări pentru aplicarea acestei măsuri, în cazul în care se înregistrează progrese insuficiente la nivelul întreprinderilor în materie de identificare a diferenței de remunerare între femei și bărbați.

În Anglia abordarea integratoare a problematicii egalității de șanse este realizată prin prisma conceptului de discriminare ([www.set4women.gov.uk](http://www.set4women.gov.uk)).

Politica Marii Britanii se concentrează mai mult pe problema discriminării dincolo de gen, cu accent pe minorități etnice și persoane cu dizabilități.

---

<sup>55</sup> [http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Equality/02\\_Gender\\_mainstreaming/](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/)



## BELGIA

În anul 1999 Ministerul Comunității Flamande a creat un program complex privind Managementul Resurselor Umane, care cuprinde un ciclu anual de planificare a performanțelor individuale, mentorat, evaluare și analizare, pentru creșterea gradului de conștientizare a problematicii discriminării de gen și pentru diminuarea efectelor sale.

Programul, denumit generic “Gender in Balans” ([www.soc.kuleuvenac.be](http://www.soc.kuleuvenac.be)) s-a dovedit în timp a fi mai degrabă o perspectivă teoretică de tip academic decât un mecanism concret de implementare a standarelor antidiscriminare de gen.

Impactul proiectului a avut ca rezultat sporirea importanței problemei egalității de gen.

În Belgia, Institutul pentru egalitate între femei și bărbați a elaborat un ghid al abordării neutre privind egalitatea de șanse între femei și bărbați în evaluarea și clasificarea muncii. Această lucrare se înscrie într-un angajament de reducere a diferenței de remunerare între femei și bărbați.

## OLANDA

În anii 1970 în Olanda a fost creată strategia denumită *politica fațetelor* care prevedea că egalitatea de gen trebuie considerată *o fațetă* a tuturor politicilor.<sup>56</sup>

La începutul anilor 1990, Olanda a fost printre puținele țări care au creat un instrument special pentru aplicarea abordării integratoare la nivel național (o analiză a impactului de gen numită “Emancipation Effect Report”-EER). Problema majoră a Olandei s-a dovedit a fi nu lipsa instrumentelor, ci problema delegării responsabilităților față de implementarea acestor instrumente.

Dinamica socială foarte intensă specifică societății olandeze face aproape imposibilă identificarea unor mecanisme coerente care să integreze egalitate de gen. Practic, problema la nivelul Olandei este durată scurtă de viață a structurilor și procedurilor, la nivelul administrației publice olandeze fiind foarte dificil să impui proceduri și standarde integratoare. De aceea, în general, guvernul olandez folosește mecanismele legislative. Spre exemplu, politica antidiscriminare și de promovare a egalității de șanse între bărbați și femei include, printre altele:

- stabilirea unor procente de reprezentare care trebuie atinse în diferite structuri, organisme etc.;
- analiza și publicarea datelor segregate pe sexe;
- finanțarea proiectelor organizațiilor de femei.

Programele pentru promovarea și reprezentarea femeilor la toate nivelurile decizionale au fost combinate cu măsuri care urmăresc schimbarea sistemului de alegere a reprezentanților politici, astfel încât să se ajungă la egalitate de gen. Numărul mare de

---

<sup>56</sup> <http://www.e-quality.nl>

femei din Guvern și Parlament se datorează stabilirii unui consens, transferului de responsabilități, unui număr mare de discuții, sprijinului primit de la nivel înalt, folosirii tuturor instrumentelor disponibile și implicării tuturor factorilor de decizie.

În sistemul politic olandez actual toate organismele consultative trebuie să ofere recomandări privind egalitatea de gen atunci când este relevantă pentru domeniile lor. Numărul de femei din aceste organisme a ajuns acum la peste 45%.

## **NORVEGIA**

Norvegia este una din țările pentru care egalitatea de șanse a devenit încă din 1977, cel puțin declarativ, un subiect care trebuie să fie în atenția politicilor publice promovate de către toate ministerele ([www.likestillingsombudet.no](http://www.likestillingsombudet.no)).

La început accentul se punea pe crearea unor politici antidiscriminare și a acțiunilor pozitive și părea că este o problemă care privește numai personalul din ministere.

Începând cu anul 1991 s-a trecut la instituționalizarea abordării integratoare, trasându-se linii directe cu ajutorul cărora se poate analiza impactul de gen al propunerilor relevante în acest domeniu, care au fost incluse în liniile directe generale folosite la elaborarea propunerilor de politici.

Spre sfârșitul anilor '90, inițiativele în domeniu s-au intensificat. S-a înființat Comitetul de miniștri responsabili cu egalitatea de gen, iar la nivelul ministerului s-a creat o rețea de persoane care să se ocupe de problematica egalității de șanse. Cu toate acestea, experiența norvegiană nu este încurajatoare decât la nivel teoretic, căci, practic, politica integratoare nu este atât de evidentă.

Metoda aleasă de Norvegia în cazul abordării integratoare este cea de promovare a principiului de convingere și nu de oferire a unor proceduri detaliate sau instrumente.

## **SLOVENIA**

Din anul 1997 Slovenia a pus accentul pe sensibilizarea opiniei publice, pe crearea de abilități/capacități și pe dezvoltarea instituțională (Gender Mainstreaming - metode și instrumente, Ghid practice pentru abordarea integratoare a egalității de gen, Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2004).

Pentru început, trei ministere au fost incluse în această inițiativă: Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Educației și Sportului și Ministerul Muncii, Familiei și Afacerilor Sociale. Acțiunile s-au centrat pe studii privind femeile și bărbații și seminarii, precum și sesiuni de instruire ([www.uem-rs.sl](http://www.uem-rs.sl)).

## **PORTUGALIA**

O metodă de evaluare a muncii fără diferențieri între femei și bărbați a fost creată în sectorul hotelier și în sectorul restaurantelor din Portugalia, ca parte a proiectului *Reevaluarea muncii pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați*.

Metodologia a fost elaborată de reprezentanți ai salariaților și ai angajatorilor, de organisme publice și cercetători de stat și a fost coordonată de Confederația generală a lucrătorilor portughezi (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical, CGTP-IN). Acest lucru a permis evaluarea și compararea locurilor de muncă dominate de bărbați și a locurilor de muncă dominate de femei, pentru a se stabili dacă diferența de remunerare între femei și bărbați este rezultatul valorizării inechitabile a muncii prestate de femei și al discriminării. De asemenea, a fost elaborat un ghid al evaluării muncii fără diferențieri între femei și bărbați.

## **SUEDIA**

În 1994 Guvernul suedez a decis că problematica egalității de gen trebuie să fie inclusă în politicile guvernamentale (<http://www.sweden.gov.se>). În acest sens, Guvernul a cerut Institutului Suedez pentru Statistică ca toate statisticile oficiale să fie segregate pe sexe, exceptând situațiile în care, tehnic, acest lucru nu este posibil. În același timp, au fost organizate cursuri privind egalitatea de gen pentru demnitari și funcționari publici (miniștri, secretari de stat, funcționari, pentru secretarii și membrii comisiilor guvernamentale etc). Au fost instruiți formatori pentru a oferi programe de instruire specializate. Toate aceste măsuri au impus alocarea de resurse financiare și umane pe care Suedia nu a ezitat să le investească.

Din 1994 au fost creați *termeni speciali de referință* pentru toate comisiile guvernamentale care contribuie la elaborarea propunerilor guvernamentale din diferite domenii. Termenii de referință impun includerea impactului de gen în toate rapoartele acestor comisii guvernamentale. Monitorizarea sistematică a abordării integrate a devenit responsabilitatea fiecărui minister.

La nivel local și regional activitățile privind abordarea integrate au inclus măsuri precum: includerea egalității de gen în bugetele comunităților; monitorizarea și evaluarea fenomenului prin includerea în sondajele aplicate clienților a informațiilor despre gen; monitorizarea permanentă a măsurilor de integrare a principiilor egalității de șanse în politicile comunitare referitoare, spre exemplu, la domenii de tipul alocarea spațiilor de locuit, îngrijirea copiilor, învățământul, serviciile sociale, distribuirea apei, străzile și canalizarea, energia electrică.

O inițiativă interesantă este cea a introducerii “etichetei de control al egalității”, prin care se certifică implicarea și seriozitatea cu care organizațiile abordează problema egalității de șanse.

La nivel guvernamental s-au organizat numeroase întâlniri de diseminare a informațiilor cu privire la măsurile și comportamentele care trebuie promovate pentru eliminarea discriminării de gen.

Spre exemplu, Agenția Suedeză de Cooperare Internațională pentru Dezvoltare, susține editarea unor „*buletine informative*” privind relevanța genului în anumite domenii ale politicii, menite să-i ajute pe cei care dezvoltă strategiile să ia în considerare egalitatea de gen, dar și a unor ghiduri orientative privind abordarea integratoare a politicilor de gen în diverse domenii cum ar fi sănătate, învățământ, ONG-uri. Buletinele informative supun atenției probleme precum: schimbările organizaționale și standardele de muncă, asigurările sociale și programele de dezvoltare a infrastructurii locative, probleme legate de procesele participative în comunitate.

## **AUSTRIA**

Multe țări din Europa sărbătoresc *Ziua egalității de remunerare*, Belgia fiind prima țară care a organizat această zi la inițiativa Mișcării progresiste a femeilor. În Austria această zi este sărbătorită în fiecare an în luna aprilie, începând din 2009. Activitățile au inclus încurajarea femeilor să pună întrebări la locul de muncă cu privire la remunerare, precum și invitarea companiilor să analizeze propriile structuri de remunerare pentru a observa eventuala diferență de remunerare dintre angajați și angajate. Ziua este organizată de rețeaua femeilor, Business and Professional Women (BPW), din Austria.

În toate țările în care se sărbătorește această zi (Grecia, Republica Cehă, Finlanda, Spania, Suedia, Regatul Unit, Franța, Olanda etc) au loc dezbateri despre egalitatea de remunerare și spectacole muzicale.

## **FRANȚA**

Una dintre dezbaterile majore ale politicii culturale franceze se referă la recunoașterea minorităților culturale, naționale sau străine, prezente pe teritoriul său. Constituția declară în Articolul 1 că „Franța este o Republică indivizibilă, laică, democratică și socială. Ea asigură egalitatea de șanse, în ochii legii, pentru toți cetățenii, fără deosebire de origine, rasă sau religie.

Cu toate acestea, pentru o lungă perioadă de timp Franța a fost o țară a diversității culturale și, la fel ca restul lumii, trăiește într-o perioadă a globalizării. Franța dezvoltă efortul său de a promova integrarea culturală în limitele prevăzute de legile sale republicane.

Școala așa cum o vede François Hollande, este centrul egalității. “Egalitatea de șanse” în viziunea noului președinte socialist înseamnă o egalitate în care “singura modalitate de a te distinge este prin merit și efort personal. Genealogia, averea și șansa stabilesc ierarhii pe care școala are misiunea, dacă nu datorită, de a le corecta și chiar distruge”.

## **Capitolul 7**



# **EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE GEN PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA**

### **Accesul fără discriminare de gen pe piața muncii**

Este garantat de:

- Constituția României (art. 16, art. 41);
- Codul Muncii (art. 5);
- OG nr. 137/2000 (art. 1. alin. 2, litera (e); capitolul II, secțiunea I, articolele 5 și 9);
- Legea nr. 48/2002 (punctul 9, articolul 7; punctul 10, articolul 8);
- O.G. nr.77/2003 (punctul 3, articolul 9);
- Legea nr. 115/2013 (capitolul II - Egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul muncii)

### **7.1 Accesul pe piața muncii**

Domaniul cu cele mai complexe reglementări în ceea ce privește prevenirea, combaterea și sancționarea discriminării pe criteriul de sex este cel al muncii. Actele normative privind principiile egalității de șanse și nondiscriminării pe criteriul de gen legate de piața muncii se găsesc în primul capitol al prezentului Ghid.

În ceea ce privește accesul fără discriminare pe piața muncii sunt garantate de legislația românească:

- Alegerea și exercitarea liberă a unei profesii și activități;
- Angajarea în toate posturile, la toate nivelurile ierarhice profesionale;
- Încheierea sau modificarea Contractului de muncă.

Aspectele pincipale legate de domeniul muncii care sunt reglementate de legislația românească privind egalitatea de șanse și discriminarea pe criteriul de sex sunt:

1. Accesul pe piața muncii (recrutarea și selecția)
2. Formarea și perfecționarea profesională
3. Promovarea
4. Salarizarea
5. Maternitatea, creșterea și îngrijirea copilului
6. Hărțuirea sexuală
7. Sancționarea
8. Concedierea

### **O posibilă definiție a egalității de șanse:**

Legea cadru care reglementează egalitatea de gen Legea 115/2013, consacrată promovării egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați ca fiind luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, și respectiv feminin și tratamentul egal al acestora. Articolul următor enumeră domeniile în care se aplică măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați: domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

Egalitatea de șanse între femei și bărbați înseamnă a oferi drepturi egale, adică egalitate de șanse, condiții egale și tratament egal, ținând cont că femeile și bărbații nu constituie un grup omogen, contestând o ierarhizare a genurilor.

Principiul egalității constă în fapt în realizarea unui mai mare echilibru între femei și bărbați, integrând dreptul la diferența și punând la îndoială norma masculină. Acest principiu este, potrivit Comisiei Europene, “un proces continuu care trebuie să fie apărut în mod constant, protejat și promovat.” De unde rezultă exigențele europene de a promova o **abordare integrată a egalității de gen.**

## **7.2 Relațiile de muncă**

### **A. Formarea și perfecționare profesională**

Indiferent de sex, angajații au drepturi egale de a urma cursuri și programe profesionale de inițiere, calificare și recalificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională.

Angajatorii trebuie să identifice nevoile diferite de instruire ale tuturor angajaților - femei și bărbați. Este de preferat ca programarea cursurilor de formare profesională să țină cont de responsabilitățile familiale și situația fiecărui angajat.

Accesul la activități de formare și perfecționare profesională, fără discriminare pe bază de gen este garantat prin:

- Legea nr. 115/2013: art. 7(1)(d); art. 9(1)(f);
- Legea nr. 61/2013 pentru modificarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000<sup>57</sup>: art. 1(2)(e)(v); art. 6(d);
- Codul Muncii: art. 39(1)(g); Titlul VI: Formarea profesională.

### **B. Promovarea angajaților**

Femeile și bărbații au aceleași drepturi de a promova în postul dorit. În politica de promovare profesională, un angajator nu poate discrimina persoanele pe criterii de gen. Este de preferat ca politica de promovare să fie cunoscută de angajați și să fie bazată pe criterii nediscriminatorii, de competență și profesionalism. Promovarea nu trebuie să țină cont de responsabilitățile familiale sau de întreruperile intervenite în contractul de muncă, urmare a sarcinii, maternității sau bolii.

Accesul la promovare, fără discriminare pe criteriul de gen este garantat prin:

- Legea nr. 115/2013 : art. 7(1)(e) ; art. 9 (1)(h);
- Legea nr. 61/2013 pentru modificarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000<sup>58</sup> privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 6(d).

### **C. Salarizarea**

Egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă înseamnă și accesul nediscriminatoriu la venituri egale pentru munca de valoare socială egală. Printre criteriile folosite la stabilirea salariilor nu trebuie să se regăsească cele privind responsabilitățile familiale ce implică concediu de maternitate sau paternitate. Este interzisă orice discriminare pe criteriu de sex la stabilirea și acordarea salariului, indemnizațiilor și sporurilor. Principiul pe baza căruia trebuie să se realizeze salarizarea este acela de “plată egală pentru muncă de valoare socială egală”. Printre criteriile folosite la stabilirea salariilor nu trebuie să se regăsească cele privind responsabilitățile familiale ce implică concediul de maternitate sau paternitate. La stabilirea salariilor, primelor sau altor beneficii, nu trebuie să se aibă în vedere numai cantitatea de muncă depusă, ci și calitatea acesteia și impactul social (impactul asupra altor locuri de muncă ori asupra beneficiului societății).

În legislația românească, acest principiu este cuprins în următoarele acte normative:

- Constituția României art. 41 (4);
- Codul Muncii : art. 6(2), art. 154(3), art. 155;
- Legea nr. 115/2013: art. 7(1) (c); art. 4(f);

---

<sup>57</sup> <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/ORDONANTE-DE-GUVERN/OG137-2000.pdf>

<sup>58</sup> <http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/ORDONANTE-DE-GUVERN/OG137-2000.pdf>

- Legea nr. 61/2013 pentru modificarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000: art. 1(2) (e) (i); art. 6.

#### **D. Protecția maternității**

Este interzisă concedierea salariatelor dacă decizia de concediere are legătură directă cu starea lor în cazurile în care sunt gravide, au născut recent, alăptează, se află în concediu de risc maternal sau de maternitate. Este, de asemenea, interzisă concedierea salariatelor care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la trei ani, precum și concedierea salariatelor care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la șapte ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani. În aceste cazuri, interdicția se extinde o singură dată cu până la șase luni, după revenirea salariatelor în unitate. Politica de restructurare de personal trebuie să vizeze locuri de muncă, nu persoane. De exemplu, este discriminatoriu și ilegal, în cazul în care amândoi soții lucrează în aceeași unitate, să se prefere concedierea soției în locul soțului.

Maternitatea nu poate constitui motiv de discriminare. Angajatorii nu au voie să solicite unei femei, la angajare, testul de graviditate (excepție fac locurile de muncă interzise femeilor gravide sau femeilor care alăptează). De asemenea, angajatorul nu are voie să solicite unei femei, la angajare, semnarea vreunui act prin care aceasta se angajează să nu nască pe durata de valabilitate a contractului de muncă.

Femeia însărcinată are obligația să anunțe în scris angajatorul asupra stării sale și să anexeze un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, care să ateste această stare. Astfel, angajatorul poate lua măsuri de protecție a femeii însărcinate. Este interzisă concedierea salariaților pentru motive ce țin de graviditate sau concedii de maternitate, creștere a copilului sau îngrijire a copilului bolnav. Când starea de graviditate nu este vizibilă, angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate, el neavând voie să anunțe alți angajați decât cu acordul scris al angajatei și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă. Angajata însărcinată are dreptul să se prezinte la consultațiile prenatale în timpul orelor de program, ore pentru care va fi plătită. La revenirea din concediul de maternitate, angajatorul are obligația să reîncadreze angajata respectivă, pe care nu o poate concedia timp de șase luni. Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Interviul de angajare nu trebuie să includă întrebări privitoare la viața personală a candidaților (căsătorie, sarcină, copii). Este de preferat ca angajatorul să redistribuie din timp responsabilitățile persoanei care va pleca în concediu de maternitate sau paternitate. Se recomandă informarea angajaților aflați în concediu de maternitate ori paternitate în cazul apariției unor locuri de muncă vacante sau a unor oportunități de instruire în cadrul instituției.



### **7.3 Cadrul legislativ național care reglementează aspecte legate de maternitate, de creșterea și îngrijirea copilului:**

- Constituția României: art. 47 (2), art. 49(2);
- Codul Muncii: art. 27 (5), art. 50(a), art. 51(a)(b)(c), art. 60 (1), art. 125 (2);
- Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (cu completările și modificările ulterioare): art. 2 (a), art. 98, art.99, art. 118, art. 119, art.120, art. 121, art.122, art. 123, art. 124, art.125, art. 125 indice 1, art. 133;
- Legea nr. 25/2004 privind protecția maternității la locul de muncă;
- Ordonanța de Urgență nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;
- Hotărârea de Guvern nr. 537/2004 pentru aprobarea normelor de aplicare a OG. nr. 96/2003;
- Legea nr. 577/ 2003 privind aprobarea OUG nr.9/ 2003 pentru modificarea și completarea Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;
- Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal;
- Legea nr. 41/2004 pentru aprobarea O.U.G. nr. 105/2003 privind alocația familială complementară și alocația de susținere pentru familia monoparentală;
- Legea nr. 119/1997 privind alocația suplimentară pentru familiile cu copii.

#### **E. Hărțuirea sexuală**

Hărțuirea sexuală este definită ca o un comportament nedorit care are ca efect violarea demnității unei persoane și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Hărțuirea sexuală la locul de muncă reprezintă o discriminare pe criteriul de gen. Persoana care se consideră hărțuită sexual poate:

- să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă;
- să transmită sesizarea Agenției pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă la secțiile specializate pentru conflicte și litigii de muncă în a căror rază teritorială își desfășoară activitatea angajatorul sau făptuitorul;
- să solicite despăgubiri materiale și/ sau morale, precum și/ sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

Termenul limită pentru depunerea acțiunii în justiție este de un an de la data săvârșirii faptei.

#### **Legislația națională care reglementează hărțuirea sexuală:**

- Codul penal: art. 203';

- Codul muncii: art. 6 (1);
- Legea nr. 115/ 2013: art. 11;
- Legea nr. 27/ 2004: Articol unic punctul 3 (3'), punctul 4.

**Instituții** la care pot apela persoanele hărțuite sexual pentru remedierea situației sunt:

- **Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați** care primește sesizări/ reclamații și emite un aviz consultativ privind oportunitatea sancționării faptei de discriminare sesizate;

- **Instanța judecătorească** dacă sunt întrunite elementele constitutive ale unei infracțiuni, potrivit dispozițiilor Codului Penal;

- **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării** în cazul îndeplinirii condițiilor pentru ca hărțuirea sexuală să fie considerată discriminare (conform Legii nr. 115/2013);

- **Inspectoratele Teritoriale de Muncă;**

- **Instanța judecătorească** în proces civil. În acest caz se acordă scutirea de taxa judiciară de timbru și se aplică principiul răsturnării sarcinii probei.

## F. Sancționarea

Angajatorul nu poate sancționa disciplinar un salariat, doar pentru că este femeie sau bărbat, prin urmare sancționarea în relațiile de muncă nu trebuie să se facă pe criterii de gen. Acest principiu este cuprins în următoarele acte normative:

- Legea nr. 115/2013 : art. 9 (1)(i);
- Legea nr. 61/2013 pentru modificarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000: art. 6(e).

## G. Concedierea

Este interzisă:

- concedierea angajaților care au depus plângeri/ reclamații că au fost discriminați;
- concedierea femeilor care sunt însărcinate sau în concediu de maternitate.

Folosirea criteriului de gen în cazurile de încetare a contractelor de muncă (concediere) este interzisă de legislația românească prin următoarele acte normative:

- Legea nr. 115/2013: art. 9(b);
- Legea nr. 61/2013 pentru modificarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000: art. 6(a);
- Codul Muncii: art. 59 (a), art. 60(1).

În domeniul muncii, prin egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- b) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în munca, conform prevederilor legislației în vigoare;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Se consideră discriminare modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o plângere privind discriminarea după criteriul sex, la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

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 aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă. În soluționarea eventualelor litigii, legea prevede mai întâi posibilitatea pentru persoanele angajate de a formula sesizări, reclamații sau plângeri către angajatori sau împotriva lor dacă sunt direct implicați și să solicite sprijinul reprezentanților sindicali pentru rezolvarea situației conflictuale la locul de muncă.

Chiar dacă percepția asupra discriminării pe piața muncii este extrem de ridicată, acest subiect nu are deocamdată prioritate pe agenda sindicatelor și a angajatorilor. Doar 39% dintre liderii sindicali au declarat într-un sondaj că egalitatea de șanse și nediscriminarea s-au aflat pe agenda de negociere cu patronatul<sup>59</sup>. 69% dintre angajatori, publici și privați, declară că nu au un cod intern formal scris cu privire la politicile și practicile de asigurare a egalității de șanse, iar 55% dintre respondenții angajatori consideră că un astfel de regulament nu este necesar sau că nu se resimte nevoia acestuia<sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> Mocanu, Cristina; Zamfir, Ana Maria; Gheorghe, Carmen, *Femei rrom pe piața muncii, interese, reprezentare și participare sindicală*, Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale și Agenția de Dezvoltare Comunitară Împreună, pag. 15

<sup>60</sup> Potrivit Barometrului de Incluziune Socială – Studiu angajați și angajatori – 2011, [www.observatorul-social.ro](http://www.observatorul-social.ro)

Aceste date reflectă contradicția între percepția ridicată asupra discriminării a angajaților în domeniul muncii și preocuparea redusă a angajatorilor și a sindicatelor de a adopta măsuri și de a aloca resurse pentru implementarea efectivă a principiului egalității și nediscriminării în domeniul muncii. Atitudinea angajatorilor și sindicatelor conduce la pierderi economice și afectează inovația și competiția pe piața muncii și a productivității. La ora actuală în România, Fondul Social European (FSE) este sursa cea mai importantă de finanțare pentru activități destinate dezvoltării capacității de ocupare a forței de muncă și a resurselor umane. Scopul principal al FSE este acela de a sprijini măsurile care previn și combat șomajul, care contribuie la dezvoltarea resurselor umane și prevăd integrarea socială pe piața muncii, astfel încât să promoveze un nivel ridicat al ocupării forței de muncă, egalitate de șanse pentru femei și bărbați, dezvoltare durabilă și coeziune economică și socială.

### **Obligațiile angajatorilor pentru a asigura respectarea prevederilor din domeniul egalității de anse**

- Angajatorii sunt obligați să asigure egalitatea de șanse și de gen între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale instituțiilor.
- Angajatorii sunt obligați să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și gen în relațiile de muncă.

### **Acțiuni interzise angajatorilor, fiind considerate discriminatorii**

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

- anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- 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 natura 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;
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

## CAPITOLUL 8



### **EGALITATEA DE ȘANSE ȘI GEN ÎN INSTITUȚIILE DE EDUCAȚIE DIN ROMÂNIA**

#### **Dreptul la educație:**

- face parte din categoria drepturilor universale ale omului, consacrat ca atare în Declarația Universală a Drepturilor Omului;
- este reiterat de o serie de Convenții europene: Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Convenția UNESCO privind lupta împotriva discriminării în educație, Convenția privind drepturile copilului, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale;
- garantat prin Constituția României (Art. 32);
- Legea Nr. 115/2013 (Articolele 15, 16, 34)

#### **8.1 Pedagogia de egalitate și gen în învățământul românesc**

*- 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 modalități diferite de abordare care au oscilat între **principiul separării pe sexe** (educația fetelor/ educația băieților) și **cel al integrării** (co-educația – educație comună pentru ambele sexe).

Învățământul separat pe sexe a fost atestat pentru prima dată în secolul al XVI –lea în Transilvania, Iohannes Honterus întemeind o școală de fete la Brașov. De aici se promova și „învățătura laolaltă” a fetelor și băieților, așezați însă în bănci separate.

Încă de la primele regulamente școlare au fost prevăzute elemente specifice pentru educația fetelor și a băieților în sistemul public sau privat. Oferta școlară era diferențiată pentru școlile de băieți și cele de fete, în special în învățământul secundar.

Egalitatea accesului la educație, indiferent de deosebiri, a constituit unul dintre obiectivele programelor Revoluției române de la 1848: *Proclamația de la Islaz* prevedea să se realizeze „instrucția egală și întreagă pentru tot românul de amândouă sexele”. De asemenea prin *Legea Instrucțiunii Publice* din 1864 s-a instituit „egalitatea sexelor la învățatură” prin învățământul elementar.

Legile de după 1878 fac referiri specifice la învățământul pentru fete și pentru băieți. *Legea asupra învățământului primar și normal primar* din 1893, apoi cea din 1896 au impus obligativitatea de a frecventa studiile pentru toți copiii cu vârstele cuprinse între 7 și 14 ani; cu toate acestea, se preciza faptul că obligativitatea „se va aplica de preferință băieților”.

Din anul 1895, fetele au primit dreptul de a studia în învățământul superior; în statisticile vremii apar menționate primele femei licențiate la diferite universități. Însă, în multe situații, aceasta nu le conferea și dreptul de a profesa.

Legile asupra învățământului primar (1924, 1939), asupra învățământului secundar (1928, 1936, 1939) și asupra învățământului superior (1931, 1932, 1938) au promovat educația comună la toate nivelurile de studiu, anulând diferențele pe sexe în ceea ce privește structurile și conținuturile de formare. Obligativitatea și gratuitatea, egalitatea de acces la educație și omogenizarea parcurșurilor școlare între mediile de rezidență și între sexe s-a impus ca principiu de organizare a sistemului național de învățământ.

Între cele două războaie mondiale, România a avut unul din cele mai bune sisteme de învățământ din Europa ca structură, rezultate, dar mai ales eficiență.

După 1944, decretele și legile asupra învățământului au promovat în primul rând accesul egal la educație, cu accent pe politici afirmative pentru categorii defavorizate. În acest context, s-a ignorat dimensiunea de gen, educația adresându-se unui elev mediu, fără diferențe pe sexe, fără caracteristici individuale și fără nevoi proprii.

Sistemul actual de învățământ românesc actual își propune ca principiu de organizare echitatea și egalitatea de șanse. *Legea Educației Naționale* (Nr. 1/ 2011) cuprinde referiri explicite la accesul la educația continuă, includerea aspectelor de gen în curriculum, respectarea egalității de șanse în educație.

## 8.2 Abordări actuale ale dimensiunii de gen în educație

Sistemul de învățământ românesc are următoarea structură: preuniversitar și universitar. Învățământul preuniversitar are trei cicluri: primar, gimnazial și liceal, femeile reprezentând marea majoritate a cadrelor didactice. Cu toate acestea, ponderea lor variază în funcție de ciclul de învățământ: cu cât sunt elevii mai mici, cu atât este mai mare numărul de cadre didactice de sex feminin.

La nivel preuniversitar, 86% dintre persoanele care ocupă poziția de profesor în învățământul primar sunt femei, aproximativ 70% dintre persoanele care ocupă poziția de profesor în învățământul gimnazial și liceal sunt de asemenea femei. În schimb, doar 43% dintre profesorii universitari sunt de gen feminin.

Se poate remarca așadar că pozițiile mai bine retribuite și mai prestigioase (cele de nivel universitar) sunt în mai mare măsură ocupate de bărbați.

Ciclu educațional	Pondere persoane de gen feminin care ocupă poziția de profesor din total (%)
Primar / gimnazial	86 %
Liceal	68 %
Universitar	43 %
Sistem educațional în ansamblu	79.4% (2010)*

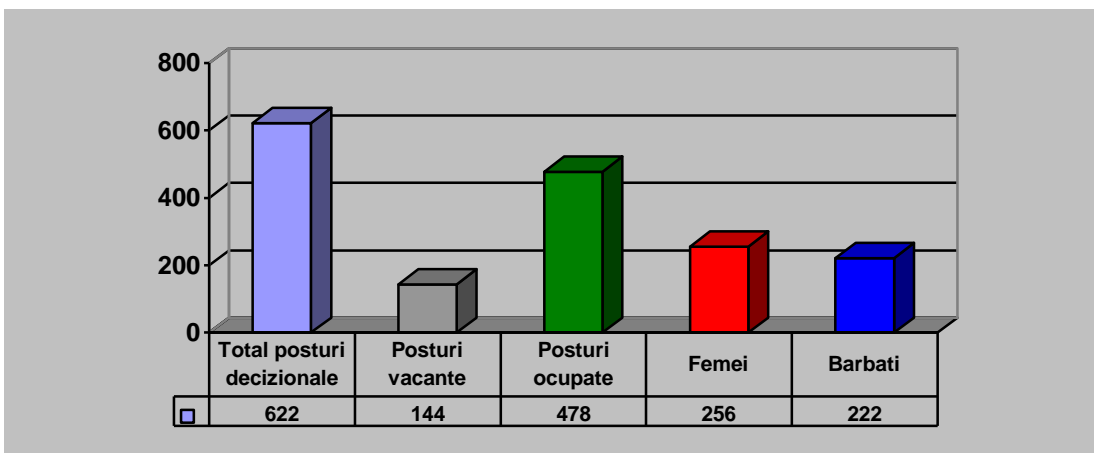
\*Cf. Anuarului Statistic al României, 2010.

Potrivit datelor prezentate de către Ministerul Educației și Cercetării în cadrul *Raportului asupra sistemului de învățământ 2012*, se poate cu ușurință remarca feminizarea domeniului educațional preuniversitar, femeile reprezentând un procent de 74,2% din totalul personalului didactic. Cu toate acestea ponderea femeilor în funcții de conducere în acest domeniu este cu 20% mai redusă față de ponderea personalului didactic masculin.

Studiul *Perspective asupra dimensiunii de gen în educație*, publicat de către Institutul de Științe ale Educației, București, 2008 atrage atenția asupra perpetuării stereotipurilor și a rolurilor de gen prin intermediul conținutului manualelor școlare și a modului în care se realizează orientarea socio-profesională în școli, fapt ce poate conduce la “feminizarea sau masculinizarea” traseelor profesionale.

### **Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului**

Contrar unor opinii conform cărora, dat fiind obiectul său de reglementare, ministerul este „dominat” de femei, diferența de gen ce există în ocuparea posturilor de decizie la ambele nivele este puțin semnificativă: 256 (53,56 %) femei față de 222 (46,44%) bărbați .



### 8.3 Perspective de analiză a egalității șanselor în instituțiile educație

Sistemul educațional este un domeniu foarte bine legiferat, în care intrarea și promovarea se fac într-un cadru formalizat și în care, teoretic, nu ar trebui să existe diferențe induse de gen. Totuși, în urma unui sondaj efectuat în rândul cadrelor didactice, 42% dintre salariații din educație declară că nu există tratamente discriminatorii, în timp ce o pondere similară (40,2%) indică aceste cazuri ca fiind sporadice, iar 7,6% răspund afirmativ la această întrebare. Cu privire la eventuale discriminări de gen din perspectiva posibilității de a avansa în carieră: 38,1% neagă că aceste situații s-ar întâmpla, în timp ce 41,8% le arată ca fiind sporadice. Tinerii (sub 24 ani: 50%) par mai convinși că femeile nu întâmpină bariere în a avansa în viața profesională, în comparație cu restul categoriilor de vârstă.

#### **La nivelul remunerației**

Salariile din sistemul de învățământ se stabilesc conform unor grile de salarizare care respectă prevederile Legii cadru a salarizării Nr. 284/ 2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice. Salariul de bază al funcției didactice este diferențiat de următoarele criterii:

- funcția și norma didactică îndeplinită;
- nivelul studiilor: superioare de lungă durată, superioare de curță durată, medii;
- grade didactice: debutant, definitivat, gradul didactic II, gradul didactic I;
- locul și condițiile specifice în care se desfășoară activitatea: mediul urban, rural, învățământ special;
- tranșe de vechime: 3-5 ani, 5-10 ani, 10-15 ani, 15-20 ani, peste 20 ani.

Femeile au salarii mai mici decât bărbații doar dacă nu dețin funcții de conducere (director, inspector, etc) sau nu au avansat într-un grad didactic superior din motive subiective.

Datele obținute recent, arată că efectele crizei economice recente nu au afectat diferențiat femeile comparativ cu bărbații.



Analiza procesului de disponibilizare în **sistemul de educație** nu indică premise pentru o diminuare mai accentuată a personalului angajat de gen feminin; dimpotrivă, procesul a afectat - se pare - în proporții egale, ambele genuri, neexistând argumente sau date care să susțină contrariul. O concluzie similară poate fi trasă și în ce privește reducerea nivelului veniturilor din învățământ, a promovării pe funcție și a recrutării de personal, acestea manifestându-se în mod egal între bărbați și femei.

### **La nivelul avansării în carieră**

Salariile din acest domeniu nu pot concura cu cele din mediul privat, iar investiția în formarea competențelor pentru a putea profesa este considerabilă (studiile superioare sunt aproape întotdeauna obligatorii), în timp ce posibilitățile de carieră (cu excepția învățământului universitar) sunt, de obicei, limitate.

Învățământul constituie un sector de activitate în care vocația joacă un rol extrem de important, fiind un prim filtru de selecție al personalului. Cei care aleg o astfel de profesie țin cont mai mult de înclinațiile proprii și mai puțin de niște obiective concrete, pragmatice. Ca atare, ipoteza de la care plecăm este aceea că motivațiile și satisfacțiile profesorilor au mai degrabă un caracter intern, personal.

Există totuși o serie de posturi auxiliare menite să asigure funcționalitatea sistemului, precum și posturile de suplینitori, care nu trebuie să răspundă acestor cerințe la nivel educațional, dar numărul lor la nivelul întregului sistem este mai mic decât cel al profesorilor. Ca atare, rezultă o legătură foarte strânsă între studii și profesie (cel puțin sub aspectul nivelului de educație, dacă nu întotdeauna și în privința profilului studiilor).

În ceea ce privește avansarea în carieră există o strânsă legătură între studiile absolvite, vechimea în învățământ și gradele didactice și statutul cadrului didactic, adică titular/netitular (suplینitor).

În România profesia de cadru didactic nu este valorizată din punct de vedere social, iar cadrele didactice nu se bucură de o poziție apreciată în societate, salariile lor sunt sub media europeană; la fel și procentul din PIB alocat sistemului educațional.

Alături de atragerea bărbaților către profesia de cadru didactic, creșterea participării și a numărului de femei care ocupă poziții de conducere în școli, managementul școlar poate fi privit, de asemenea, ca un domeniu către care se îndreaptă preocupările și eforturile mai multor țări din UE.

## **8.4 Promovarea egalității de gen în educație**

Egalitatea de șanse între femei și bărbați în domeniul educației presupune oferirea de condiții egale în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire (grade didactice, perfecționare prin Casa Corpului Didactic, Inspectorate Școlare, sindicate sau alte instituții și de formare profesională), în general, la educația continuă

Legea privind Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (Legea 135/2013) în privința educației, prevede:

- Instituțiile de învățământ de toate gradele, factorii sociali care se implică în procese instructiv-educative, precum și toți ceilalți furnizori de servicii de formare și de perfecționare, autorizați conform legii, vor include în programele naționale de educație teme și activități referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați.
- Ministerul Educației Naționale asigură, prin mijloace specifice, instruirea, pregătirea și informarea corespunzătoare a cadrelor didactice, la toate formele de învățământ, public și privat, pe tema egalității de șanse pentru femei și bărbați.
- Ministerul Educației Naționale va promova acele manuale școlare, cursuri universitare, ghiduri pentru aplicarea programelor analitice care să nu cuprindă aspectele de discriminare între sexe, precum și modelele și stereotipurile comportamentale negative în ceea ce privește rolul femeilor și al bărbaților în viața publică și familială.
- Ministerul Educației Naționale, prin inspectoratele școlare teritoriale, asigură includerea în planurile de învățământ și în alte instrumente curriculare, precum și în activitatea curentă a unităților de învățământ a măsurilor de respectare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Reușita implementării proiectelor de către sindicate și ONG-uri, cu ajutorul profesorilor implicați, poate să conducă la generalizarea rezultatelor la nivel național.

În România, prin diferite proiecte europene s-au publicat mai multe studii și ghiduri, unele disponibile online, care pot fi utilizate în programul de formare a inspectorilor școlari și a cadrelor didactice. Acestea oferă un set de instrumente specifice de evaluare și auto-evaluare a instituțiilor educaționale, dintr-o perspectivă de gen, precum și un set de indicatori pentru evaluarea manualelor școlare dintr-o perspectivă de gen.

De asemenea noua Lege a educației menționează că sistemul educațional are ca obiectiv principal egalitatea de gen.

### **Cine are obligația de a promova egalitatea de șanse în domeniul educației?**

*Ministerul Educației Naționale* trebuie să asigure, prin mijloace specifice, instruirea, pregătirea și informarea corespunzătoare a cadrelor didactice, la toate formele de învățământ, public și privat, pe tema egalității de șanse pentru femei și bărbați și să promoveze acele manuale școlare, cursuri universitare, ghiduri pentru aplicarea programelor analitice care să nu cuprindă aspectele de discriminare între sexe, precum și modelele și stereotipurile comportamentale negative în ceea ce privește rolul femeilor și al bărbaților în viața publică și familială.

*Instituțiile de învățământ de toate gradele, partenerii sociali* care se implică în procese instructiv-educative, precum și toți *furnizorii de servicii de formare și de perfecționare*, autorizați conform legii trebuie să includă, în programele naționale de educație, teme și

activități referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați. Aceste instituții au obligația de a institui, în activitatea lor, practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, precum și măsuri concrete de garantare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

*Sindicatul din educație*, prin statutul lor, promovează, protejează drepturile membrilor de sindicat și asigură respectarea prevederilor legale în vigoare ce decurg din legislația muncii și a legilor speciale fiecărui domeniu de activitate. Unul dintre obiectivele majore ale organizațiilor sindicale fiind acela de a respecta egalitatea în drepturi a salariaților.

### **Rolul cadrelor didactice în promovarea dimensiunii de gen**

În urma workshop-urilor și a seminariilor organizate în cadrul proiectului *Promovarea prin activități inovatoare a egalității de șanse și de gen în cadrul organizațiilor partenerilor sociali, cu accent pe instituțiile de educație* la care au participat peste 600 de cadre didactice s-a putut constata în general o atitudine de deschidere în a se familiariza cu abordările specifice de gen și în a lua în considerare perspectivele de gen în disciplina pe care o predau. ***Ce se poate face în procesul de predare-învățare?***

- stimularea dialogurilor despre gen în cadrul lecțiilor, cu accent pe promovarea echității și parteneriatului de gen;
- implicarea activă a elevilor în procesul de învățare cu accent pe interesele și experiența anterioară a elevilor: ce vor să învețe, ce ar vrea să citească, la ce visează, despre ce vorbesc etc.;
- realizarea unei legături între mediul de învățare din școală și mediul obișnuit în care trăiesc în afara ei;
- diversificarea surselor de învățare, recomandarea de bibliografie sau alte surse care să cuprindă perspective diverse: femei și bărbați, minorități etnice, religioase, perioade istorice diferite;
- organizarea unor cercuri sau activități voluntare, care să ofere elevilor șansa de a exercita activități tradiționale asociate atât genului feminin, cât și celui masculin;
- stimularea discuțiilor critice asupra mesajelor mass-media (reclame, articole, imagini promovate), inclusiv a celor cu referire la problematica de gen (sexism, misoginism etc.)
- dezvoltarea unei politici de evitare a conflictelor între fete, între băieți, între fete și băieți
- stimularea elevilor pentru a participa la amenajarea mediului vizual al clasei și al școlii cu imagini echilibrate pe sexe, privind activitățile derulate în procesul didactic;
- recomandarea către colegi și părinți a unor surse bibliografice privind problematica de gen în educație;
- organizarea unor activități cu părinții, centrate pe diferite aspecte privind problematica de gen.

### **Deficiențe în abordarea perspectivelor de gen în activitatea didactică:**

- lipsa materialelor informative de specialitate (cele existente pe piață ajung mai greu în anumite zone sau au prețuri ridicate);
- lipsa unor lucrări de specialitate de sinteză, introductive sau cu caracter aplicativ, care să se adreseze cadrelor didactice;
- lipsa unor materiale didactice care să faciliteze la ore abordarea acestei perspective; sprijinul insuficient pe care manualele îl asigură atât prin conținut, cât și prin exercițiile propuse;
- abordarea dominant monodisciplinară, care nu stimulează pregătirea elevilor pentru a rezolva situații specifice din viață.

### **Analiza manualelor școlare din perspectiva dimensiunii de gen**

Analiza manualelor școlare din perspectiva modalităților de promovare a mesajelor de gen a condus în cadrul dezbaterilor la evidențierea unor concluzii care susțin și completează aspectele subliniate de alte studii în domeniu:

- În majoritatea situațiilor, personajelor le sunt asociate caracteristici considerate tradițional masculine sau tradițional feminine;
- Activitățile desfășurate de personajele manualelor se diferențiază, de asemenea, pe genuri. Personajele masculine sunt mai prezente în sfera publică și desfășoară activități în concordanță cu rolurile de gen tradiționale. Personajele feminine sunt active mai ales în viața privată, iar rolurile lor sunt, de asemenea, tradițional feminine;
- Personajele sunt prezentate în relativ puține situații de interacțiune. De cele mai multe ori, relațiile sunt de cooperare între aceleași sexe sau, în ponderi mai reduse, între personaje de genuri diferite. Situațiile de conflict, de competiție sau de subordonare sunt specifice mai ales personajelor masculine;
- Doar o mică parte dintre imagini prezintă situații concrete de viață; dintre acestea, foarte puține abordează viața școlară, profesională, familială, a cercului de prieteni etc. Majoritatea sarcinilor de învățare nu fac nici un fel de referire la experiențe concrete de viață. Educația pentru viața privată este complet nesatisfăcătoare;
- Dezechilibrele semnalate între reprezentarea genului în manualele școlare demonstrează implicit un interes mai scăzut pentru problematica de gen în elaborarea diferitelor suporturi de învățare.

### **Sugestii și Recomandări**

- Încurajarea părinților, prin programe de consiliere, să-și educe copiii în spiritul egalității de gen;
- Introducerea tematicilor de gen în programele școlare, vizând aspecte precum: analiza rolurilor profesionale tradiționale și actuale, genul ca avantaj sau piedică în alegerea anumitor profesii, genul și succesul în carieră; roluri și responsabilități de gen în familie, roluri la nivel social (rolul femeii în diferite perioade istorice);

- Educația pentru egalitate și parteneriat de gen să fie o componentă a programelor de formare a cadrelor didactice;
- Revizuirea manualelor școlare în sensul eliminării elementelor discriminatorii de gen;
- Evaluarea și încurajarea dezvoltării aptitudinilor personale prin crearea unor programe de consiliere și orientare pentru carieră destinate fetelor;
- Popularizarea, prin intermediul unor campanii mass-media, a performanțelor școlare ale fetelor și prezentarea unor femei cu cariere de succes în domenii specific masculine.

## 8.6 Parteneri de dialog social în sistemul de învățământ

**Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului** este instituția care conduce sistemul național de educație, exercitând și atribuțiile stabilite prin legi și prin alte acte normative din sfera sa de activitate. Atribuții:

- de strategie, prin care planifică strategic și asigură elaborarea și implementarea politicilor în domeniul învățământului, tineretului, cercetării, tehnologiei și inovării;
- de administrare, prin care aloacă, monitorizează și evaluează utilizarea resurselor pentru implementarea politicilor în domeniu;
- de evaluare și control al realizării politicilor în domeniul educației, învățământului, tineretului, cercetării și sportului;
- de elaborare a cadrului normativ-metodologic, funcțional, operațional și financiar în care se realizează politicile în domeniu;
- de reprezentare, prin care asigură, în numele Guvernului, reprezentarea în organismele și în organizațiile naționale, regionale și internaționale, ca autoritate de stat pentru domeniul sau de activitate;
- de comunicare cu celelalte structuri ale administrației publice centrale și locale și cu societatea civilă;
- de cooperare internațională, prin care asigură aplicarea acordurilor internaționale în domeniu și promovarea de noi acorduri.

**Inspectoratul școlar** este o instituție descentralizată, subordonată Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului. În cadrul inspectoratului școlar funcționează un Consiliul de Administrație și un Consiliul Consultativ. Atribuții:

- urmărește modul de organizare și de funcționare a rețelei de învățământ preuniversitar, în conformitate cu politica educațională la nivel național;
- asigură calitatea învățământului;
- înființează, cu avizul Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului, unități școlare ale învățământului de stat: grădinițe, școli primare, gimnazii, școli de arte și meserii;

- asigură, împreună cu autoritățile administrației publice locale, școlarizarea elevilor pe durata învățământului obligatoriu;
- organizează și îndrumă activitatea de perfecționare a personalului didactic, de cercetare științifică și alte acțiuni complementare din învățământul preuniversitar;
- coordonează utilizarea, dezvoltarea și protejarea bazei didactico-materiale din unitățile de învățământ, împreună cu autoritățile publice locale;
- coordonează organizarea admiterii și a examenelor de absolvire din unitățile de învățământ, precum și a concursurilor școlare;

**Consiliul Local**, alcătuit din consilieri locali, are inițiativa și hotărăște, în condițiile legii, în toate problemele de interes local. Are atribuții privind:

- organizarea și funcționarea aparatului de specialitate al primarului, ale instituțiilor și serviciilor publice de interes local și ale societăților comerciale și regiilor autonome de interes local;
- dezvoltarea economico-socială și de mediu a comunei, orașului sau municipiului; administrarea domeniului public și privat al comunei, orașului sau municipiului;
- gestionarea serviciilor către cetățeni;
- cooperarea interinstituțională pe plan intern și extern.

**Consiliul Județean** este autoritatea administrației publice locale, constituită la nivel județean, pentru coordonarea activității consiliilor comunale și orășenești, în vederea realizării serviciilor publice de interes județean.

Are atribuții privind:

- organizarea și funcționarea aparatului de specialitate al consiliului județean, ale instituțiilor și serviciilor publice de interes județean și ale societăților comerciale și regiilor autonome de interes județean;
- dezvoltarea economico-socială a județului;
- gestionarea patrimoniului județului, gestionarea serviciilor publice din subordine;
- cooperarea interinstituțională.

**Instituția prefectului** este o instituție publică cu patrimoniu și buget propriu. Prefectul este reprezentantul Guvernului pe plan local, este garantul respectării legii și al ordinii publice. La nivelul instituției prefectului funcționează Comisia de Dialog Social, alcătuită din reprezentanții confederațiilor *sindicale* și patronale reprezentative la nivel național. Activitatea prefectului se întemeiază pe principiile:

- legalității, imparțialității și obiectivității;
- transparenței și liberul acces la informațiile de interes public;
- eficienței și responsabilității;
- profesionalismului;
- orientării către cetățean.

## CAPITOLUL 9



### **Rolul sindicatelor în promovarea și asigurarea egalității de șanse și gen**

Articolul 38 din Legea 115/2013 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați prevede:

“(1) Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

(2) Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților, în conformitate cu prevederile art. 39 alin. (1).

(3) În unitățile în care nu există organizație sindicală unul dintre reprezentanții aleși ai salariaților are atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

(4) Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor prezentei legi.”

*Sindicatelor* sunt organizații profesionale care promovează și protejează drepturile salariaților pe piața muncii, prin folosirea de mijloace cum ar fi: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin mediere, arbitraj sau conciliere, petiția, protestul, mitingul, demonstrația și greva, inclusiv reprezentarea în justiție.

Reprezentanții sindicatelor vin în contact direct cu problemele angajaților. În acest context, legislația le conferă un rol deosebit în controlul și implicarea în legiferarea de prevederi care afectează angajații și drepturile acestora pe piața muncii - negocierea contractelor colective de muncă, participarea în consilii de administrație ale angajatorilor, participarea la

tratative sau acorduri cu autoritățile publice și cu patronatele, participarea în structurile specifice dialogului social. Prin atribuțiile conferite de lege, prin influența asupra condițiilor de muncă și asupra politicilor publice în domeniul muncii, prin mandatul asumat care le solicită să promoveze și să protejeze drepturile salariaților, reflectându-le interesele, prin resursele umane numeroase la care ajung, sindicatele pot avea un rol deosebit de important în prevenirea și rezolvarea diferitelor situații de discriminare a angajaților, femei și bărbați, care pot să apară la locul de muncă.

Creșterea implicării și dezvoltarea rolului sindicatelor în promovarea și respectarea egalității de șanse pentru femei și bărbați și a prevenirii și combaterii diferitelor tipuri de discriminare în domeniul muncii aduce sindicatelor un plus de valoare și o serie de beneficii:

- integrarea perspectivei de gen la nivelul structurilor sindicale;
- deținerea de informație specializată, aducerea informației cât mai aproape de cerințele și nevoile salariaților;
- creșterea rolului sindicatelor ca promotori de valori, standarde și prevederi europene în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați;
- îmbunătățirea capacității membrilor sindicali de a oferi informații adecvate și sprijin efectiv angajaților și de a se adresa unor tipuri specifice de probleme legate de discriminarea de gen în sfera relațiilor de muncă (cum ar fi hărțuirea sexuală la locul de muncă, aspecte legate de protecția femeilor însărcinate, discriminarea salarială etc.).

### **Conform legilor din România**

- Confederațiile sindicale au obligația să desemneze, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă
- Reprezentanții sindicali desemnați primesc, de la persoanele care se consideră discriminate pe criteriul de sex, sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților
- Opinia acestor reprezentanți se menționează în mod obligatoriu în raportul de control realizat de instituțiile abilitate privind respectarea prevederilor legislației în domeniul egalității de șanse
- Sindicatele au calitate procesuală activă în justiție și pot asista persoanele discriminate în cadrul procedurilor administrative, la cererea acestora
- Sindicatele promovează, susțin și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie
- Sindicatele au putere și mandat de negociere (a contractelor colective de muncă, a modului de distribuire a banilor și a altor resurse ale organizației etc.). Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de gen în domeniul muncii, atât la negocierea



contractului colectiv de muncă unic la nivel național, de ramură, cât și la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare.

## **9.1 Rolul liderului sindical**

În vederea prevenirii, gestionării cazurilor de discriminare și promovării egalității de șanse la locul de muncă liderului sindical îi revin următoarele atribuții:

- Studiarea legilor importante în domeniul egalității și nediscriminării pentru a fi informat și a putea verifica dacă situațiile de discriminare de la locul de muncă se regăsesc în legislație;
- Participarea la cursuri de instruire pe tematica egalității de șanse și a nediscriminării. pentru a răspunde întrebărilor persoanelor aflate într-o situație de discriminare care li se adresează (căi de soluționare internă, instituții la care se poate apela extern etc).
- Dezvoltarea unor strategii menite să asigure respectarea egalității de gen, să îmbunătățească situația femeilor în sindicate pentru a crește reprezentarea femeilor în poziții de luare a deciziilor;
- Verificarea procedurilor și regulamentelor interne ale instituției (de educație) pentru a vedea dacă acestea cuprind prevederi referitoare la situațiile de discriminare, iar dacă astfel de prevederi nu există, este indicată discutarea acestor aspecte cu managementul instituției;
- Înregistrarea unor date și statistici segregate pe sexe - acestea fiind o resursă utilă și importantă, pe baza căreia se pot face analize ale principalelor probleme care pot fi, ulterior, corectate prin acțiuni specifice;
- Informarea membrilor de sindicat/ salariaților cu privire la drepturile lor la locul de muncă și la modul în care pot rezolva diferitele probleme cu care se pot întâlni (acest lucru se poate face prin diferite mijloace: pliante, afișe, întâlniri de informare cu salariații, alte acțiuni la nivelul instituției);
- Crearea unei pagini web dedicată problematicii și un forum de discuții care să cuprindă informații utile pentru angajați și unde aceștia să poată să pună întrebări și să-și exprime opiniile;
- Sprijinirea angajaților aflați în situații dificile. Liderul sindical trebuie să acționeze ca un mediator între angajator și angajați. Ca responsabil cu egalitatea de șanse este în situația de a facilita înțelegerea, de către angajator și colegi, a situațiilor speciale cu care se pot confrunta angajații, mai ales femei;
- Colaborarea cu instituții guvernamentale și organizații neguvernamentale cu preocupări în domeniul muncii și prevenirii și combaterii discriminării;

- Implicarea în negocierea contractului colectiv de muncă (la nivel de unitate, de ramură, la nivel național, în funcție de reprezentativitatea structurii sindicale) în vederea introducerii unor politici de resurse umane care să ia în considerare aspectele de gen;

**Contractul Colectiv de Muncă trebuie să cuprindă următoarele aspecte:**

- Nediscriminare și egalitate de șanse și tratament la locul de muncă: angajare, formare și perfecționare profesională, promovare, concediere, sancționare;
- Demnitate la locul de muncă: hărțuirea sexuală;
- Salarizare: salariu lunar, prime, pensii;
- Măsuri de protecție a maternității și responsabilități familiale: nediscriminarea femeilor însărcinate, lăuze și care alăptează, indemnizații de maternitate, concedii, concediu de paternitate, facilități pentru îngrijirea copilului etc.;
- Posturi și distribuirea acestora;
- Concedii: concediul de odihnă, concediul de maternitate, concediul parental, concediul medical, concediul în vederea formării profesionale;
- Timpul de muncă: ore de muncă și ore suplimentare, timp parțial de lucru, munca de noapte, ore de muncă în cazul femeilor însărcinate și care alăptează etc.;
- Sănătate și securitate la locul de muncă: măsuri de protecție a muncii, echipamente personale de protecție a muncii, protecția muncii în cazul femeilor însărcinate sau care alăptează etc.;
- Mobilitate;
- Reguli de disciplină;
- Protecția sindicatului;
- Proceduri de adresare a sesizărilor;
- Proceduri de protecție;
- Rezilierea contractului;
- Pensii și alte beneficii;
- Limite și proceduri privind evaluarea performanței;
- Îngrijirea bătrânilor, a copiilor, prevederi privind echilibrul dintre viața de familie și cea profesională;
- Servicii medicale;

**Negocierea colectivă** este un mecanism eficient de asigurare a faptului că drepturile lucrătorilor și lucrătoarelor sunt respectate. În multe state europene, negocierea colectivă este recunoscută ca fiind un mijloc cheie de acțiune pentru promovarea egalității de șanse pentru femei și bărbați.

## 9.2 Negocierea Contractului Colectiv de Muncă

“Sindicatul trebuie să pregătească atent negocierile colective, în cazul în care agenda lor include probleme specifice ale femeilor: să consulte, în faza de pregătire, femeile și să includă perspectiva acestora, să strângă date concludente în legătură cu subiectele care urmează să fie negociate, să includă femei în echipa de negociere, care să beneficieze de formare în problematica de gen, dar și în negociere colectivă, să stabilească o agendă clară de negociere și să își pregătească foarte bine intervențiile.”<sup>61</sup> Membrii echipelor de negociere trebuie să identifice și să prezinte angajatorilor, în mod pragmatic, motivele pentru care luarea în calcul a perspectivei de gen se poate constitui într-o sursă de beneficii: productivitate crescută, folosirea eficientă a resurselor umane, absenteism scăzut, potențial de conflicte de muncă scăzut, imagine pozitivă și deschisă a companiei etc. La masa de negociere, negociatorii, atât femei, cât și bărbați, trebuie să fie foarte bine pregătiți și informați, să fie ei înșiși sensibilizați și conștientizați în legătură cu problematica de gen, să o perceapă și să o prezinte drept prioritate.

“Este esențial ca progresele făcute în urma procesului de negociere colectivă să fie promovate eficient, astfel încât lucrătorii și lucrătoarele să ajungă să le cunoască și să se folosească de ele. Trebuie să fie stabilite metode de monitorizare a acestora, precum și a efectelor obținute în urma aplicării lor”<sup>62</sup>.

## 9.3 Acțiuni concrete pe care le pot implementa sindicatele în diverse domenii

### *Siguranța și sănătatea în muncă a angajaților*

- Evaluarea situației curente;
- Implicarea angajaților în proiectarea, realizarea și evaluarea acțiunilor;
- Identificarea surselor de stres în muncă sau a altor factori de risc pentru sănătatea angajaților;
- Dezvoltarea acțiunilor, realizarea și evaluarea acestora.

### *Dezvoltarea profesională a angajaților*

- Analiza programelor existente de dezvoltare profesională/ evaluare a performanței/ promovare etc.;
- Identificarea nevoilor de informare și instruire pentru grupe diferite de angajați - angajați noi, angajați cu multă experiență etc.;
- Dezvoltarea relației de colaborare cu departamentul de resurse umane;

---

<sup>61</sup> Livia Aninoșanu, Florentina Bocioc, Dana Marțiș, Irina Sorescu, *Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați – valoare europeană*, CPE, 2005, p.62

<sup>62</sup> Ibidem, p. 62

- Recomandări de îmbunătățire a practicilor și procedurilor organizaționale, adresate departamentului de resurse umane;
- Acțiuni de informare a angajaților;
- Negocierea sistemelor/ criteriilor/ instrumentelor de dezvoltare profesională a angajaților;
- Evaluarea rezultatelor programelor existente de dezvoltare profesională (în special a celor de instruire);
- Evaluarea satisfacției angajaților privind oportunitățile de dezvoltare profesională;
- Identificarea și evaluarea situațiilor de discriminare pe criteriul de sex care intervin în procesul de dezvoltare profesională;
- Formarea de formatori interni și de mentori care să preia o parte din procesul de dezvoltare profesională;
- Susținerea noilor angajați în procesul de integrare profesională;
- Integrarea în contractele colective de muncă pe unitate a aspectelor legate de evaluare și promovare;
- Apărarea intereselor angajatelor/ angajaților în ceea ce privește maternitatea și parentalitatea și oferirea de suport concret în accesarea drepturilor lor

### **Salarizarea egală pentru muncă de valoare egală**

Pentru a respecta acest principiu reprezentanții sindicatului trebuie:

- Să găsească împreună cu patronatul măsuri privind diminuarea diferențelor de gen privind salariile;
- Să dezvolte proceduri de colectare și soluționare a plângerilor venite din partea angajaților privind eventuale discriminări în plată, promovare, evaluare;
- Să conceapă materiale de informare a angajatorilor și a managerilor privind modalități de construire și evaluare a unui sistem de salarizare corect;
- Să sprijine realizarea și publicarea unui audit privind sistemul de salarizare al organizației, audit în care se fie integrați indicatorii de gen;
- Să negocieze cu patronatul evaluarea posturilor (prin metode analitice), astfel încât la final fiecare post să fie introdus corect într-o grupă de salarizare;
- Să aducă în atenția managementului posturile greșit evaluate și remunerate;
- Să prezinte managementului și angajaților factori care generează diferențele între plata femeilor și cea a bărbaților din cadrul organizației;
- Să se implice în ajustarea salariilor la inflație și la creșterea productivității organizației;
- Să aducă în atenția patronatului aspectele integrate recent în legislație privind salarizarea, normarea muncii, egalitatea;
- Să propună patronatului dezvoltarea unei echipe de lucru care să analizeze sistemul de salarizare existent din perspectiva principiului plății egale pentru muncă de valoare egală.

## CAPITOLUL 10



### **Instrumente și proceduri de lucru**

#### **10.1 Instrumente de lucru**

(legi, instituții, sesizări, reclamații)

#### **Legislația românească 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 gen;
- 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);

- **LEGI**

**Constituția României la art. 16 - Egalitatea în drepturi prevede:**

(3) Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea funcțiilor și demnităților publice, civile sau militare.

(4) La muncă egală femeile au salariu egal cu bărbații.

**Codul Muncii**

Art. 5 (2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Cele două pachete legislative menționate includ prevederi referitoare la problematica egalității de gen și oferă instrumentele și procedurile de lucru.

*(Prevederile legislative, instituțiile guvernamentale și alte organisme au fost prezentate mai pe larg în capitolul legislație aici fiind vorba de prezentarea lor concisă ca instrumente de lucru)*

- **INSTITUȚII CU ATRIBUȚII ÎN DOMENIU**

La nivel guvernamental se poate apela la o rețea instituțională<sup>63</sup> de soluționare a problemelor de discriminare în care regăsim:

a) **Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)**, în prezent Direcție în Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale

Adresa: str. Dem.I. Dobrescu nr. 2-4, Sector 1, București

b) **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)**

Adresa: Piața Valter Mărăcineanu nr.1-3, Sector 1, 010155 București

Telefon: +4 021 312.65.78 ; +4 021 312.65.79

---

<sup>63</sup> Ghidul Egalității de Șanse, Ministerul Integrării Europene, 2005, pg. 20-23

Fax: +4 021 312.65.85

Email: [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro)

**c) Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă**

Ca instituții consultative, se poate apela la:

**a) Consiliul Economic și Social (CES)**

Adresa: Bd. Magheru 28 – 30, et. 2, sector 1, cod 010336, București

Tel: 0040 21.310.23.56, 310.23.57, 316.31.34, 316.31.33

Fax 0040 21.316.31.31

E-mail : [ces@ces.ro](mailto:ces@ces.ro)

**b) Confederațiile sindicale:**

**- Confederația Sindicatelor Democratice din România (CSDR)**

Adresa: Piața Walter Mărăcineanu, nr. 1-3, sector 1, [București](#)

Telefon: +40-21-315.65.42; +40-21-315.65.26;

E-mail: [csdr@b.astral.ro](mailto:csdr@b.astral.ro)

**- Cartel Alfa - Splaiul Independenței, nr 202 A, Sector 6, București,**

Telefon: +40 -21-317 1040; +40-21-317 1041; 317 1045

E-mail: [alfa@cartel-alfa.ro](mailto:alfa@cartel-alfa.ro)

**- Blocul Național Sindical (BNS)**

Adresa: Str. Turturelelor, nr. 11 A, sector 2, București

Telefon: +40-21-316.27.99, +40-21-316.28.01

E-mail: [ioanas@bns.ro](mailto:ioanas@bns.ro)

**- CNSLR-Frăția**

Adresa: Str. Cristian Popișteanu nr. 1-3, sector 1, [București](#)

Telefon: +40-21-315.16.32

**- Confederația Meridian**

Adresa: Str. D.I. Mendeleev 36-38, sector 1, București, Telefon: +40-21 316 80 17; +40-21 212 56 23;

E-mail: [csnmeridian@csnmeridian.ro](mailto:csnmeridian@csnmeridian.ro)

*La nivelul societății civile, s-au dezvoltat proiecte de promovare și implementare a conceptului de egalitate de gen, luând naștere o serie de organisme neguvernamentale la care se poate apela, precum:*

- Centrul Parteneriat pentru Egalitate ([www.cpe.ro](http://www.cpe.ro));
- Centrul de Resurse Juridice ([www.crj.ro](http://www.crj.ro));
- Societatea de Analize Feministe AnA ([www.anasaf.ro](http://www.anasaf.ro));
- Fundația Șanse Egale pentru Femei ([www.sef.ro](http://www.sef.ro));
- Fundația ProWomen ([www.prowomen.ro](http://www.prowomen.ro));
- Asociația pentru Promovarea Femeii din România ([www.apfr.ro](http://www.apfr.ro));

- Asociația Femeilor împotriva violenței ARTEMIS ([www.artemis.ro](http://www.artemis.ro)).

## • SESIZĂRI ȘI RECLAMAȚII

Angajații/ salariații care se consideră discriminați pot apela, ca instrumente de lucru, la sesizări și reclamații către angajator sau împotriva lui și pot solicita *sprijinul organizației sindicale* sau al reprezentanților salariaților din instituție pentru rezolvarea situației.

Dacă acest lucru nu se realizează, prin mediere la locul de muncă, persoana angajată poate fie să transmită sesizarea/ reclamația Direcției pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați din cadrul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, fie la CNCD, fie să se adreseze instanței judecătorești competente, potrivit cauzei.

Legea prevede ca în regulamentele de organizare și funcționare și în cele de ordine interioară ale unităților să existe dispoziții referitoare la interzicerea discriminărilor. Acestea pot deveni și ele instrumente de lucru în cazul în care sunt modificate corespunzător.

Direcția pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, *sindicatelor*, organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice interesate de respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați au, la cererea persoanelor discriminate, **calitate procesuală activă în justiție** (adică pot merge în instanță cu cazurile de discriminare) și acordă asistență acestor persoane, în cadrul procedurilor administrative și de aceea pot fi considerate instrumente de lucru.

## 10.2 Proceduri de lucru

### Măsuri privind discriminarea de gen

Persoana care consideră că este discriminată la locul de muncă poate depune o plângere la instituțiile competente (inspectoratele teritoriale de muncă, Agenția pentru Egalitate de Șanse, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării) sau se poate adresa instanțelor de judecată.

Procedural, dacă o persoană angajată se consideră discriminată are la dispoziție două tipuri de acțiuni pe care le poate întreprinde pentru eliminarea situației de discriminare:

#### 1. **Medierea**, care poate consta în:

- formularea unei sesizări sau reclamații către angajator;
- formularea unei sesizări sau reclamații împotriva angajatorului, dacă acesta este autorul faptei de discriminare;



- solicitarea sprijinului organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea conflictului de muncă generat de situația de discriminare.

## **2. Chemarea în judecată**

Dacă medierea conflictului de muncă prin procedura sesizării/ reclamației către angajator sau împotriva lui nu ajunge la nici un rezultat persoana care se consideră discriminată în domeniul relațiilor de muncă are următoarele posibilități:

- să introducă o cerere de chemare în judecată a autorului discriminării către instanța judecătorească competentă, la secțiile specializate pentru conflicte de muncă și litigii de muncă ori de asigurări sociale. Instanța competentă este instanța specializată pentru conflicte de muncă și litigii de muncă. Termenul limită până la care poate fi depusă o cerere în instanță este de 1 an de la data săvârșirii faptei. Persoana angajată care se consideră discriminată are dreptul să solicite în instanță despăgubiri materiale și/ sau morale, precum și/ sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit;
- pe lângă introducerea cererii de chemare în judecată către instanța judecătorească competentă, persoana care se consideră discriminată în relațiile de muncă are și dreptul să transmită sesizarea/ reclamația formulată către angajator sau împotriva lui la Direcția pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați. În această situație, șeful Direcției emite, în termen de 10 zile, un aviz consultativ privind sancționarea faptei de discriminare sesizate.

## **10.3 Modalități de sesizare și reclamare privind discriminarea de gen**

Apelând la prevederile Legii nr. 115/2013 pentru probleme privind discriminarea de gen pe piața muncii: sesizarea, plângerea și reclamarea către angajator, medierea cu ajutorul organizațiilor sindicale sau a reprezentanților angajaților, sesizarea instanței judecătorești competente, la secțiile sau completele specializate pentru conflicte de muncă și litigii de muncă, ori de asigurări sociale în a căror rază teritorială de competență își desfășoară activitatea angajatorul sau făptuitorul.

Sesizarea instanței judecătorești nu trebuie să fie făcută mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

**Folosind legislația anti-discriminare** pot fi făcute sesizări și petiții la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, care pot fi trimise prin poștă, poștă electronică/ email, fax sau pot fi depuse la sediul Consiliului.

**Petiția către CNCD trebuie să conțină următoarele date obligatorii:**

- numele și prenumele persoanei care face sesizarea;
- adresa pe care dorește să primescă răspunsul, adresa de contact pentru ca membrii Consiliului să poată lua legătura cu persoana care face sesizarea, pentru informații suplimentare, necesare soluționării cazului;
- număr de telefon;
- conținutul plângerii, în care trebuie scrise detaliat faptele considerate discriminatorii și prezentate cât mai detaliat cât mai multe argumente în favoarea cazului, pentru demonstrarea faptei de discriminare, împrejurările în care s-a petrecut fapta, martorii care au asistat la aceasta;
- datele de identificare ale persoanei acuzate de discriminare (adresa, eventual telefon, etc.), necesare pentru contactarea acestuia în vederea audierii de către Colegiul director al Consiliului sau pentru investigații suplimentare.

Termenul de soluționare a petițiilor este de 30 de zile de la data înregistrării acestora, termenul putând fi prelungit cu 15 zile prin decizia președintelui instituției, în situația în care cazul prezentat are un grad de complexitate mai ridicat. După primire și înregistrare petiția va fi dată spre soluționare Colegiului director.

Sesizarea poate fi făcută în termen de un an de la data săvârșirii faptei de discriminare sau de la data la care petentul a luat cunoștință de ea, dar este important ca sesizarea să fie transmisă cât mai repede de la momentul săvârșirii faptei, deoarece cu trecerea timpului, există riscul pierderii probelor (înregistrări audio, video, date statistice) și mărturiilor.

Pentru luarea unei decizii corecte Colegiul director va face investigații, în vederea cercetării existenței faptei de discriminare și va cita obligatoriu părțile implicate pentru audieri la sediul Consiliului. Neprezentarea părților nu împiedică soluționarea petiției. Persoana care face sesizarea are obligația să dovedească existența faptelor de discriminare, iar persoana acuzată are obligația să dovedească ca acestea nu constituie discriminare.

Soluția (Hotărârea Colegiului director) este comunicată în scris părților în termen de 15 zile de la luarea deciziei în ședința Colegiului director. De la data primirii Hotărârii Colegiului director, tot în termen de 15 zile, părțile, dacă sunt nemulțumite de soluționarea cazului, o pot contesta în instanță.

Faptele de discriminare se sancționează contravențional:

- cu avertisment;
- cu amendă de la 400 de lei la 4.000 de lei dacă discriminarea vizează o persoană fizică;
- cu amendă de la 600 de lei la 8.000 de lei dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau comunitate;
- sancțiunile se aplică și persoanelor juridice.

În cazul refuzului nejustificat al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării de a rezolva cererea sau în cazul neprimirii niciunui răspuns în termen de 30 de zile de la trimiterea petiției, petiționarul poate ataca în contencios administrativ acest refuz.

#### **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.

#### **Ce trebuie să cuprindă Regulamentul intern al instituțiilor de educație:**

Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;

Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;

Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;

Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;

Reguli referitoare la procedura disciplinară.

## **10.4 Model de plângere adresată CNCD**

Către,  
CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

DOMNULE PREȘEDINTE,

Prin prezenta, subsemnatul(a) ....., domiciliat(ă) în  
....., formulez:

**PLÂNGERE**

Împotriva făptuitorului(oarei)/ reprezentantului/ instituției/ firmei

.....  
domiciliat(ă)/cu sediul în .....

## MOTIVELE PLÂNGERII

În fapt,

La data de ....., în jurul orelor....., mă aflu la.....

.....  
(În primul rând trebuie făcută o descriere detaliată a incidentului prin care tu consideri că ai fost discriminat(ă). Precizarea numelui martorilor și al altor probe sunt relevante în argumentarea cazului tău).

.....  
În drept,

fapta constituie o încălcare a prevederilor O.G.nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu toate modificările și completările ulterioare.

(Sub aspect legal, indicarea actului normativ și a articolelor din act sunt importante, dar acest aspect va fi apreciat de către membrii CNCD.)

Ca mijloc de probă,

Dovada plângerii o fac cu declarațiile martorilor

1.....

2.....

3.....

Alte probe (înregistrări audio, înregistrări video, documente/ adrese oficiale, etc.)

.....  
Data depunerii

Semnătura,

.....  
DOMNULUI PREȘEDINTE AL CONSILIULUI NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA  
DISCRIMINĂRII

## BIBLIOGRAFIE:

1. Livia Aninoșanu, Florentina Bocioc, Dana Marțiș, Irina Sorescu, *Egalitatea de șanse între femei și bărbați - Valoare europeană*, Centrul Parteneria pentru Educație (CPE), 2005;
2. Magdalena Balica, Ciprian Fartușnic, Irina Horga, Mihaela Jigău, Lucian Voinea, *Perspective asupra dimensiunii de gen în educație*, Institutul de Științe ale Educației UNICEF, București, 2004;

3. Neagu Gabriela, Preoteasa Ana Maria, Stoica Laura, Urse Laureana, *Diagnoza privind sistemul educațional din România. Determinarea cauzelor și disfuncțiilor interne*, Raport ICCV, 2003;
4. Amelia Baci, Carmen Manuela Cazan, Cătălina Chendea, Ciprian Cobzariu, Magdalena Ioachim, Taisia Mihalcea, Constantin Oneț, *Educația părinților*, Editura MarLink, 2006;
5. Mihaela Miroiu, *Egalitatea de șanse. Perspectiva de gen*, București, 2001;
- Ioana Borza, Laura Grünberg (coord.), Theodora-Elza Văcărescu, *Cartea neagră a egalității de șanse între bărbați și femei*, Societatea de Analize feministe AnA, București, 2006;
6. Mihaela Petruța Gheorghe, Clara Garofoli, Iuliana Klebleev, Gabriela Tudor, Răzvan Bordeanu, Gheorghe Paraschivoiu, Cornel Radu, Daniel Bulancea, Ioan Georgescu, *Profiluri de inegalitate de șanse în România - Cauze și efecte. Analize sectoriale*, București, 2011;
7. Cristina Mocanu, Ana Maria Zamfir, Carmen Gheorghe, *Femei rome pe piața muncii*, Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale și Agenția de Dezvoltare Comunitară „Împreună”, București, 2011 ;
8. Gheorghe, Carmen, Mocanu, Cristina, Zamfir Ana-Maria, *Sindicatul la intersecția dintre gen și etnie*, Cluj Napoca, Editura AMM, 2009;
9. Gheorghe, Carmen și grupul H.arta, *Privește-mă așa cum sunt. Cuvinte și imagini ale femeilor rome*, Timișoara, 2010;
10. Vlad Șerban Rotaru, *Ghid de bune practici privind respectarea egalității de gen și de șanse pe piața muncii*, București, 2011;
11. Livia Aninoșanu, Florentina Bocioc, Dana Marțiș, Irina Sorescu, *Cum gestionăm eficient cazurile de discriminare la locul de muncă*, București, CPE, 2008;
12. Cristina Mocanu, Ana Maria Zamfir, Carmen Gheorghe, *Femei rome pe piața muncii, interese, reprezentare și participare sindicală*, Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale și Agenția de Dezvoltare Comunitară Împreună, 2011.
13. *România și Convenția cu privire la drepturile copilului - Recomandările comitetului ONU pentru drepturile copilului*, București, Editura Vanemonde, 2009
14. *Raport asupra stării sistemului național de învățământ, 2010*, Ministerul Educației și Cercetării, București, 2005, [www.edu.ro](http://www.edu.ro).
15. *Învățământul rural în România: Condiții, Provocări și Strategii de Dezvoltare*, Ministerul Educației și Cercetării, Institutul pentru Științe ale Educației, București, 2002
16. *Recensământul populației și al locuințelor 2002; Rezultate generale: populație, gospodării, locuințe*, INS, 2012;
17. *Analiza egalității de șanse la angajare a populației din mediul rural*, în cadrul proiectului *Dinamizare rurală prin angajare sustenabilă* al AGROSTAR.
18. **LEGISLAȚIE EUROPEANĂ:**

- Carta Organizației Națiunilor Unite;
- Declarația Universală a Drepturilor Omului;
- Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei;
- Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare împotriva femeii;
- Pactele Internaționale cu privire la Drepturile Omului;
- Convenția referitoare la Drepturile Copiilor;
- Tratatul de la Roma (1957);
- Tratatul de la Amsterdam (1997);
- Carta femeilor (2010);
- Agenda Socială Reînnoită;
- Convenția pentru Reprimarea Traficului cu Ființe Umane.

#### 19. **LEGISLAȚIE NAȚIONALĂ:**

- Constituția României;
- Legea Educației Naționale (Legea nr.1/2011);
- Legea nr. 115/2013 privind aprobarea OUG 83/2012 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex;
- Codul muncii;
- Ordonanța nr.137/ 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- Legea nr. 25/ 2004 privind protecția maternității la locul de muncă;
- Codul Penal Român - infracțiunea de hărțuire sexuală;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului

20. Alexandra Cornea, Ioana Petreuş, *Ghid privind egalitatea de șanse și de gen în România*, elaborat în cadrul proiectului “Promovarea prin activități inovatoare a egalității de șanse și de gen în cadrul organizațiilor partenerilor sociali, cu accent pe instituțiile de educație”, Editura Alfa a Casei Corpului Didactic Neamț, 2012.

## **SITE-URI DE SPECIALITATE:**

[www.equal.ro](http://www.equal.ro)

<http://www.sanseegale.eu/cojes.php>

[www.constitutia.ro](http://www.constitutia.ro)

<http://www.codulmuncii.ro>

[www.edu.ro](http://www.edu.ro)

[www.mmuncii.ro](http://www.mmuncii.ro)

[www.cncd.org.ro](http://www.cncd.org.ro)

<http://www.confederatii.ro>

[www.europainfo.ro/cedo](http://www.europainfo.ro/cedo)

<http://www.sansa.info.ro>

[www.fseromania.ro](http://www.fseromania.ro)

[www.anofm.ro](http://www.anofm.ro)

[www.inspectmun.ro](http://www.inspectmun.ro)

[www.insse.ro](http://www.insse.ro)

[www.motivation.ro](http://www.motivation.ro)

[www.hartuiresexuala.ro](http://www.hartuiresexuala.ro)

[www.feminism-romania.ro](http://www.feminism-romania.ro)

<http://www.worklifebalance.ro>

<http://www.undp.org/gender>

<http://www.eldis.org/go/topics/resource-guides/gender>

<http://www.wefo.cymru.gov.uk/default.asp?action=sitemap&ID=94>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en>

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/disability/emco010705\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/disability/emco010705_en.pdf)

[http://ec.europa.eu/policies/index\\_ro.htm](http://ec.europa.eu/policies/index_ro.htm)

## Anexa 1

### MIC DICȚIONAR DE TERMENI

#### ***Abordarea integratoare a egalității de șanse – “Gender mainstreaming”***

Implică includerea aspectelor de gen în toate politicile, programele, practicile și în procesul luării deciziei, astfel încât, la orice stadiu al elaborării sau implementării, să se facă o analiză a efectelor asupra femeilor și bărbaților și să se acționeze în consecință.

***Abordarea integratoare a egalității de gen – „Gender mainstreaming”***- elementul esențial utilizat în definiția abordării integratoare a egalității de gen este punerea accentului pe procesele de elaborare a politicilor. Abordarea integratoare se referă la (re)organizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (re)organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități, etc. Se referă, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor, utilizarea analizei privind impactul de gen în acest proces, includerea consultărilor și participării grupurilor și organizațiilor relevante. Numai când toate aceste (pre)condiții sunt îndeplinite se poate afirma că procesul abordării integratoare este în curs de realizare.

#### ***Analiza de gen***

Studiul diferențelor dintre femei și bărbați în asumarea rolurilor de gen referitor la: condiții, nevoi, rata participării, acces la resurse și dezvoltare, luarea deciziilor etc.

***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.

***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 favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

#### ***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.

#### ***Echitate de gen***

Corectitudinea tratamentului în funcție de gen, care poate fi un tratament egal sau un tratament diferit, dar considerat echivalent în ceea ce privește drepturile, obligațiile și oportunitățile.

***Grupurile vulnerabile*** reprezintă acele grupuri de indivizi care sunt caracterizate de probabilitate mai mică de a beneficia / accesa oportunitățile existente în spațiul social, confruntându-se, în mod obișnuit, cu îngrădirea drepturilor lor umane.



### ***Hărțuire sexuală***

Comportament nedorit de natură sexuală, bazat pe afectarea demnității femeii/ bărbatului la locul de muncă, de către colegi și superiori.

### ***Limbaajul nonsexist***

Limbaaj care, prin expresiile și conotațiile sale, asigură un tratament lingvistic egal, nediscriminatoriu, atât pentru femei, cât și pentru bărbați.

***Munca de valoare egală*** reprezintă activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/ sau fizic.

### ***Perspectiva de gen***

Atenția și considerația acordată diferențelor de gen, în orice activitate sau domeniu.

***Planurile de egalitate*** sunt definite ca fiind un grup ordonat de măsuri adoptate după efectuarea unui diagnostic al situației și concepute pentru a atinge obiectivul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul companiei și pentru a elimina discriminarea bazată pe sex.

***Rata de activitate*** a populației în vârstă de muncă (15-64 ani) care reprezintă ponderea populației active în vârstă de muncă în totalul populației de aceeași vârstă, exprimată procentual.

***Rata de ocupare*** reprezintă raportul dintre populația ocupată și populația totală în vârstă de 15-64 de ani, exprimat procentual.

***Segregarea profesională*** între femei și bărbați se calculează ca fiind rata medie națională de ocupare a forței de muncă pentru femei și bărbați pe ocupații; diferențele se adună pentru a obține valoarea totală a dezechilibrului între femei și bărbați, exprimat ca procent din ocuparea totală a forței de muncă (clasificarea ISCO).

***Stereotipurile de gen*** sunt definite ca sisteme organizate de credințe și opinii în legătură cu caracteristicile femeilor și bărbaților, precum și cu presupusele calități ale masculinității și feminității.