



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIJAR  
REGIONAL PENTRU POS DRU  
REGIUNEA BUCUREȘTI ILFOV



BLOCKBUSTER MEDIA  
MINDBLOWING IDEAS

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 - "Investește în oameni!"



FEMINA

Formare pentru jurnaliști, Emisiuni TV,  
Monitorizare, Informare Națională și Advocacy  
pentru afirmarea egalității de șanse și de gen

## GHID DE BUNE PRACTICI

PRIVIND RESPECTAREA EGALITĂȚII  
DE GEN ȘI DE ȘANSE PE PIAȚA MUNCII

PROFESIE

SALARIU

FAMILIE

DISCRIMINARE

EDUCAȚIE



2011, BUCUREȘTI



BLOCKBUSTER MEDIA  
MINDBLOWING IDEAS

# **GHID DE BUNE PRACTICI**

PRIVIND RESPECTAREA EGALITĂȚII  
DE GEN ȘI DE ȘANSE PE PIAȚA MUNCII

**Manager al proiectului**

**Coordonator editare**

**Echipa de redactare**

**Ilustrator**

Vlad Șerban ROTARU

Liviana TANE

Delia PANAIT, Mihaela CHIRIBUCĂ,  
Ilona VOICU, Ioana VRĂBIESCU,  
Laura CANDIDATU

Octavian George STAN

**ISBN 978-973-0-11631-1**

 INTRODUCERE

Există în România femei care ocupă locuri de muncă similare cu ale bărbaților și muncesc la fel ca ei, dar câștigă mai puțin. Sau care, pentru a-și păstra locul de muncă, sunt nevoite să suporte diverse forme de hărțuire. Sunt femei cărora partenerii de viață le interzic să intre pe piața muncii pentru a le ține într-o stare de dependență economică, parțială sau totală, care uneori se adaugă și altor forme de violență. Există în România femei care, dispunând de capacități profesionale similare cu ale colegilor lor bărbați, nu au acces la funcții de conducere nici în politică, nici în afaceri. Și toate acestea deși există o legislație care interzice orice formă de discriminare, inclusiv cea bazată pe criteriul de gen.

Prezentul ghid este conceput și redactat ca să poată fi parcurs, înțeles și analizat de toți potențialii subiecți implicați într-o situație problematică sau discriminatorie, de la *femei, subiect principal al acestor situații, la reprezentanții autorităților centrale și locale, ai instituțiilor de învățământ, operatori mass-media, antreprenori din mediul privat.*

Cele cinci capitole ale ghidului sunt abordări ale diferitelor aspecte pe care le implică discriminarea femeilor pe piața muncii. Fiecare este prezentat sub forma unor pagini fictive din jurnalele unor femei, însoțite de semnalarea altor posibile situații problematice, soluții și recomandări, precum și de date cu caracter informativ.



CUM  
CITESC  
GHIDUL?

### RECUNOAȘTE PROBLEMA!

Caută simbolul X sau urmărește culoarea VIOLET pentru a descoperi povești despre probleme/discriminări, expuse în forma unor pagini fictive de jurnal, dar și pentru a identifica alte posibile situații problematice în care te-ai putea regăsi chiar tu sau apropiatele tale.

### CAUTĂ SOLUȚII!

X este simbolul, iar GALBEN este culoarea care te va îndruma direct spre ce ai de făcut pentru a soluționa, îndrepta sau evita o situație problematică sau discriminatorie a cărei victimă ai putea fi chiar tu.

### INFORMEAZĂ-TE!

Urmărește simbolul X sau culoarea VERDE dacă vrei să aprofundezi subiectul, să descoperi date statistice, documente sau legislație relevantă pentru situația problematică specifică sau cazul de discriminare care ți-a atras atenția. Aceste date îți pot fi de folos ție sau celor din jur, astfel încât chiar tu să contribui la prevenirea și reducerea fenomenului.

**CAPITOLUL I**  
**DIFERENȚE**  
**PE PIATA FORTEI**  
**DE MUNCĂ**  
**ȘI DIFERENȚE**  
**DE VENITURI**



**RECUNOAȘTE  
 PROBLEMA!**

## 1.1. DISCRIMINAREA LA ANGAJARE

a) Probleme la angajare pentru tinere care vor să aibă copii

12 septembrie 2011

Anul trecut am fost chemată la un interviu pentru postul de secretară. Mă rog, asistent manager. Credeam că nu o să întâmpin niciun obstacol din moment ce îmi văzuseră CV-ul și au decis să mă cheme. Abia terminasem facultatea și nu aveam niciun fel de experiență. Eram, totuși, încrezătoare.

M-au întrebat ce planuri de viitor am. Nu știam la ce anume se refereau, așa că le-am spus, cu sinceritate, că vreau să învăț lucruri noi, că nu mi-am planificat să am copii, dar m-aș bucura dacă s-ar întâmpla și alte gânduri frumoase. Desigur, aveam să aflu mai târziu că pentru ei nu păreau chiar așa frumoase. Aveam 23 de ani; nu trebuia să vorbesc despre copii. Orice șef știe că o femeie tânără va vrea curând copii. Iar dacă o angajează, riscă să rămână cu un post ocupat și cu obligația să găsească un înlocuitor temporar. O adevărată pacoste!

Bineînțeles, la următorul interviu n-am pomenit nimic de iubitul meu, iar când a venit vorba de copii, chiar am strâmbat din nas...

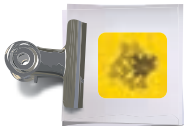
(Elena)



## RECUNOȘTE PROBLEMA!

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ Anunțuri de angajare care specifică „tânăr sau tânără”, „fără responsabilități”, „aspect fizic plăcut”
- ▶ Cererea de completare a CV-ului cu date personale care nu sunt relevante pentru meserie: statutul marital, existența sau nu a copiilor.
- ▶ Interviewul trebuie să se desfășoare astfel încât întrebările să nu se refere la disponibilitatea de a petrece timp în afara orelor de lucru, responsabilități familiale sau planuri de viitor referitoare la viața personală.



## GĂSEȘTE SOLUȚII!

### Recomandări pentru angajate

- ▶ Un CV nu trebuie să conțină date referitoare la familie, stare civilă
- ▶ Orice întrebare referitoare la statutul marital sau situația familială sau obligația vreunui angajament în această privință este discriminatorie
- ▶ Aspectul fizic nu trebuie să fie determinant în alegerea angajatorului, ci doar elemente obiective considerate pentru postul ocupat

### Recomandări pentru angajatori

- ▶ La interviewul de angajare, femeile nu trebuie întrebată dacă au copii sau dacă își doresc să aibă
- ▶ Sunt interzise orice înțelegeri privitoare la starea de graviditate prezentă sau viitoare a angajatei
- ▶ Femeile nu trebuie evaluate în funcție de disponibilitatea lor dincolo de program, ci doar în funcție de competențele pe care le dovedesc



RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!

b) Probleme la angajare pentru femeie peste 40 de ani

17 septembrie 2011

În orașul meu s-a desființat acum 4 ani ultima fabrică de textile la care am lucrat 15 ani. Când lucram, îmi imaginam ce bine ar fi fost să stau acasă, să am grijă de copiii mei mici - băiatul avea 7 ani, fata 5. Toată copilăria lor mi-am trăit-o alergând între serviciu și casă, iar treburile în gospodărie îmi luau tot timpul. M-am bucurat când m-au concediat, mi-am zis că măcar 1 an voi sta cu micuții, iau șomajul și după aia găsesc eu altceva. Am petrecut 2 luni minunate cu ei. Aveam doar de făcut treabă în casă, găteam, mergeam la piață, dar aveam timp să-i duc și la școală și la grădiniță, să fac lecțiile împreună cu cel mare și chiar să mergem în parc vreo două ore.

Apoi am început să simt greutatea. Bani nu-mi mai ajungeau, iar copiii aveau tot felul de nevoi. Anul pe care îl visam a trecut repede, iar lipsa de bani m-a terminat. Trebuia să lucrez din nou. Așa că am început să caut în stânga și în dreapta. Știam să croiesc puțin și așa mai supraviețuiam de la o zi la alta. La atelier nu m-au vrut, că era ocupat. În rest, toți îmi spuneau că nu am experiență. De parcă nu puteam să învăț!

Acum lucrez de câteva luni la un patron, la covrigărie. L-am spus din prima că am mai lucrat, că am putere de muncă și am copiii mari. Am grijă să nu întârzii niciodată, deși mă ține în fiecare zi peste program. Nu mă plâng, pentru că nu pot trăi fără salariu. (Adriana)

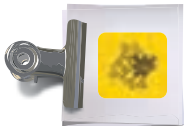




## RECUNOAȘTE PROBLEMA!

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ Femeia este întrebată în timpul interviului ce vârstă are sau este selectată pentru interviu în funcție de vârsta pe care o precizează în CV.
- ▶ La interviu, femeii i se spune că vârsta pe care o are este prea înaintată ca să facă față presiunilor sau sarcinilor postului.
- ▶ La angajare, i se spune unei femei că îi va fi foarte greu la muncă dacă are copii.



## GĂSEȘTE SOLUȚII!

### Recomandări pentru angajate

- ▶ La interviu se evaluează doar capacitatea și experiența relevantă pentru post
- ▶ Calificarea specifică trebuie să fie cea determinantă în alegerea angajatorului și nu vârsta, responsabilitățile personale sau disponibilitatea pentru ore suplimentare

### Recomandări pentru angajatori

- ▶ Viitoarea angajată are dreptul la intimitatea vieții și a responsabilităților familiale
- ▶ Nu este recomandată interogarea viitoarei angajate referitor la toate meseriile practicate sau posturile ocupate, ci doar cele relevante pentru funcția disponibilă
- ▶ Sunt interzise orice înțelegeri privitoare la starea de graviditate prezentă sau viitoare a angajatei
- ▶ Femeile nu trebuie evaluate în funcție de disponibilitatea lor dincolo de program, ci doar în funcție de competențele pe care le dovedesc



## INFORMEAZĂ-TE!

- ▶ Cei mai vulnerabili pe piața muncii sunt tinerii, în special femeile, din cauza discriminării la angajare.
- ▶ Rata riscului de sărăcie în România depășește 40%, iar la vârste înaintate pentru femei rata de sărăcie atinge 50%.
- ▶ Conform datelor *WageIndicator.org*, odată cu înaintarea în vârstă decalajul de venituri între bărbați și femei crește, astfel încât, dacă la vârsta sub 25 de ani diferențele salariale sunt de 15%, la grupa de vârstă peste 50 de ani, femeile câștigă doar 73% din salariul unui bărbat.

### **Conform Legii 202/2002**

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

- ▶ anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante 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;
- ▶ stabilirea remunerației;
- ▶ beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și securitate socială;
- ▶ informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- ▶ evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- ▶ promovarea profesională;
- ▶ aplicarea măsurilor disciplinare;
- ▶ dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- ▶ condițiile de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.



## INFORMEAZĂ-TE!

### ***De asemenea, conform art. 8 din Legea 202/2002:***

- ▶ angajatorii sunt obligați să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea unor dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex, în regulamentele de organizare și de funcționare și în regulamentele interne ale unităților.
- ▶ 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 de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

***Conform Legii 202/2002***, orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei în legătură cu sarcina sau cu acordarea concediului de maternitate, constituie discriminare. Spre exemplu:

- ▶ este interzis să i se solicite unei candidate la angajare, prezentarea unui test de graviditate ori semnarea unui angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă; discriminarea unei asemenea salariate constituie contravenție și se sancționează de către inspectorii de muncă cu amendă de la 1.500 de lei la 15.000 de lei.

### ***De asemenea:***

- ▶ regulamentul intern trebuie să conțină măsuri concrete privind asigurarea igienei și securității în muncă, în cazul salariatelor gravide, femeilor care au născut recent sau al celor care alăptează.

## CAPITOLUL I DIFERENȚE PE PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI DIFERENȚE DE VENITURI



RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!

### 1.2. EGALITATEA REMUNERAȚIEI PE PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ

a) Dreptul la remunerație egală pentru muncă de valoare egală

22 septembrie 2011

La începutul anului trecut, m-am întors din concediul de creșterea copilului și mi-am reluat serviciul pe același post. Munca pe care o fac este solicitantă, dar m-am străduit mulți ani să ating funcția pe care o am în corporație. La sfârșitul anului am avut însă o surpriză extrem de neplăcută.

Înainte de sărbătorile de iarnă, toți angajații erau informați că vor primi un bonus. Erau niște bani pentru care, mai ales ca tânără mamă, m-am bucurat foarte tare. Și totuși, anumite categorii de angajați erau excluse de la acest bonificație, și anume oricine a fost în ultimii trei ani în concediu de maternitate, de creștere a copilului sau în concediu medical. Lucrez în firmă de 8 ani. Cum să nu primesc bonusul de fidelitate pentru că am stat acasă să-mi cresc copilul, un drept pe care l-am ales renunțând la avantajul de a primi bani mai mulți din salariu față de indemnizația de părinte?!?

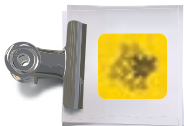
Am stat de vorbă și cu alte colegi; multe au pierdut dreptul la bonus doar pentru că au fost nevoite să-și ia o zi de concediu medical ca să meargă cu copiii la doctor pentru vaccinuri, consultații sau cine știe ce adevăruri. Cum să ne apărăm de nedreptatea asta, fiind vorba de... „un bonus”? (Caterina)



## RECUNOAȘTE PROBLEMA!

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ La aceeași muncă sau la muncă de valoare egală, femeile sunt plătite mai puțin decât bărbații;
- ▶ Negocierea salariului la angajare nu ține cont doar de calificarea persoanei, ci și de angajamentele pe care femeia le are în viața privată: este căsătorită, are sau nu copii;
- ▶ Pentru mărirea de salariu, angajatorul ține cont de situațiile de graviditate sau de concediul de creșterea copilului.



## GĂSEȘTE SOLUȚII!

### Recomandări pentru angajate

- ▶ Fii conștientă de dreptul tău de a fi evaluată obiectiv
- ▶ Nu renunța la dreptul tău de a primi salariu egal la muncă egală
- ▶ Concediul de maternitate sau concediul de creștere a copilului nu trebuie să afecteze felul în care ești remunerată

### Recomandări pentru angajatori

- ▶ Contractul de confidențialitate nu poate ascunde inegalități salariale la muncă egală. Ele se pot dovedi în justiție
- ▶ Femeile care au fost în concediu de maternitate și de creștere a copilului au aceleași drepturi la salarizare sau bonificație ca orice angajat



RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!

## b) Sexismul pe piața forței de muncă

24 septembrie 2011

Să tot fie vreo 4 ani de când m-am angajat la o firmă de computere. Acum 2 ani, am depus o cerere să dau un examen. l-am dat cererea direct șefului meu, așa cum au făcut și ceilalți colegi. Mi s-a spus să aștept să fiu chemată la examen.

Am așteptat ceva vreme, dar nu m-a chemat nimeni. Am aflat întâmplător de la colegi că examenul trecuse și că l-am picat, probabil, prin reprezentare. Furioasă, m-am dus direct la șeful meu să îl întreb ce s-a întâmplat. Nici măcar nu-și amintea. A scotocit prin hârtii și a văzut că depusesem, într-adevăr cererea.. Examenul acela însemna pentru mine un pas înainte, puteam să lucrez în sfârșit ca programatoare și să câștig mult mai bine, nu doar să planific munca altora, pentru un salariu sub calificarea mea.

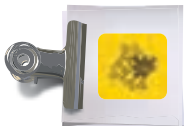
Ca să mă liniștească, șeful m-a «asigurat» că îmi fac treaba foarte bine acolo unde sunt și nu am de ce să mă neliniștesc în privința postului. Și oricum părerea lui este că femeile nu au ce să caute în IT. (Oana)



**RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!**

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ Anunț care specifică faptul că pentru postul de șofer, inginer, doctor etc. se caută “bărbat”
- ▶ În timpul interviului, unei femei i se spune că există meserii pentru femei și meserii pentru bărbați
- ▶ Atribuirea unui post în cadrul firmei (secretariat, contabilitate, administrație) pentru că este mai potrivit pentru o femeie



**GĂSEȘTE  
SOLUȚII!**

### Recomandări pentru angajate

- ▶ Nu acceptați explicația că există meserii pentru femei și meserii pentru bărbați
- ▶ Atenție la domeniile de muncă feminizate (învățământul, sănătatea, asistența socială, industria ușoară); sunt mai prost plătite decât domeniile masculinizate (poliția, armata, pază și securitate, industria grea).
- ▶ Ai dreptul egal de a fi plătită conform muncii prestate la calificarea obținută

### Recomandări pentru angajatori

- ▶ Femeile cu aceleași calificări ca și bărbații trebuie angajate pe posturile pentru care aplică
- ▶ Avansarea femeilor trebuie făcută în aceeași măsură cu a bărbaților, în funcție de rezultate obiective obținute
- ▶ Femeile care lucrează în meserii comparabile cu ale bărbaților trebuie remunerate echivalent, conform muncii prestate



## INFORMEAZĂ-TE!

- ▶ Toleranța la discriminare pe piața muncii este foarte mare în România.

### **Conform Raportului Băncii Mondiale 2011:**

- ▶ La nivelul Uniunii Europene, o femeie câștigă , în medie, 80 de cenți pentru fiecare dolar cu care este remunerat un bărbat.
- ▶ În România, diferența este de 90 de cenți la dolar.

- ▶ Domeniile feminizate – unde sunt angajate mai multe femei – sunt mai prost plătite decât domeniile masculinizate.

### **Salarizarea, inclusiv orice formă de bonificație, este supusă prevederilor din 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.
- (4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

#### ▶ **Art.6**

- (3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.



## CAPITOLUL I DIFERENȚE PE PIATA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI DIFERENȚE DE VENITURI

### 1.3. HĂRȚUIREA SEXUALĂ/MOBING LA LOCUL DE MUNCĂ

#### a) Mobbing



RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!



INFORMEAZĂ-TE!

**mobbing** = orice comunicare ostilă sau non-etică la locul de muncă care este făcută sistematic de către unul sau mai mulți indivizi, îndreptată împotriva unei persoane care este împinsă astfel într-o poziție lipsită de apărare, suferind serioase urmări mentale și psihosomatice.

(Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2006)

26 septembrie 2011

Când m-am angajat prima oară, aveam 20 de ani și nici habar cum să mă port. Șeful meu era un domn în vârstă, față de care m-am raportat de la bun început ca față de propriul meu tată. Mă îmbrăcam cu multă atenție, pentru că mă avertizase din prima zi că eu sunt "oglinza firmei", prima persoană care întâmpină un client sau un partener de afaceri. Eram mândră că am așa o responsabilitate și eram mereu cu zâmbetul pe buze.

După vreo săptămână și ceva, șeful m-a invitat la masă la prânz. Îmi spusese chiar de la interviu că va trebui să lucrăm îndeaproape. Cu timpul, asta a devenit o obișnuință. După o vreme a început să mă întrebe ce fac seara, după program. De câteva ori am ieșit împreună în baruri. Dacă îmi găseam scuze și nu ieșeam cu el, lucrurile nu mai mergeau la fel de bine la birou. Dimineața era nervos și așa rămânea toată ziua.

Într-o zi mi-a cerut să merg cu el până acasă pentru că trebuia să se schimbe pentru o întâlnire. Iar la sfârșitul săptămânii, m-a invitat de-a dreptul la casa lui de la munte. A zis că o să-mi placă foarte tare și nu mă costă nimic. L-am refuzat categoric, iar luna următoare mi-am dat demisia. (Denisa)



**RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!**

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ Superiorul vorbește cu un ton ridicat cu anumiți subordonați
- ▶ Un coleg sau un superior șicanează, face remarci deplasate, jignitoare, în mod constant la adresa unui alt angajat
- ▶ Un superior persistă în depășirea sarcinilor propuse și blamează o anumită persoană (sau mai multe persoane) în mod constant pentru neîndeplinirea sarcinilor suplimentare.

### Recomandări pentru angajate

#### *Recunoaște hărțuirea:*

- ▶ Orice situație deranjantă și care se repetă, creată special de un coleg/superior este considerată hărțuire
- ▶ Intimidarea și deprecierea permanentă a muncii tale cu scopul de a-ți scădea stima de sine este considerată hărțuire
- ▶ Amenințările la adresa persoanei tale cu scopul de a abandona postul respectiv este considerată hărțuire

### Recomandări pentru angajatori

- ▶ Orice reclamație referitoare la deteriorarea mediului de lucru de către un angajat sau o angajată trebuie reglată imediat
- ▶ Femeile sunt deseori ținta agresiunilor altor persoane, de aceea este nevoie de o atenție sporită
- ▶ Nu tolerați persoane cu un comportament agresiv printre angajați



**GĂSEȘTE  
SOLUȚII!**



RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!

## b) Hărțuirea sexuală la locul de muncă

28 septembrie 2011

În colectivul în care lucrez sunt mai multe femei. Bărbații lucrează în general cu un etaj mai jos, în atelierul de reparații. Totuși, oricum am face, de-a lungul zilei trebuie ba să merg eu jos în atelierul lor, ba vine șeful lor să ne spună una, alta

Săptămâna trecută, când am coborât să îmi iau o cafea de la bucătărioara de lângă atelier, i-am auzit spunând bancuri, ca de obicei. Cât am așteptat cafeaua, au curs bancurile cu blonde. Mă rog, eu nu sunt blondă și n-am nimic cu femeile care se vopsesc așa. Dar nu-mi plac bancurile cu blonde. Petrut însă mă strigă: "Auzi, Magdo, stai să-ți zic un banc". N-am încotro, trebuie să stau până la capăt. Și Petrut începe, explicând tot felul de poziții sexuale în care "blonda" din banc stătea și făcea pentru ca în final să piche, evident, de proastă... Mi se face scârbă. E ora 8.30 dimineața și încă nu mi-am băut cafeaua. Nici nu mai am chef. Oare așa e el mereu, sau vrea să se dea mare când mă vede pe mine?... (Magda)

INFORMEAZĂ-TE!



**hărțuire** = orice comportament pe baza unui criteriu prevăzut de lege care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

(Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2006)



## RECUNOAȘTE PROBLEMA!

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ Întrebările referitoare la sexualitatea unei femei sau la viața ei intimă, adresate la serviciu
- ▶ Remarcile repetate făcute de un coleg/colegă sau superior la adresa aspectului fizic
- ▶ Avansurile sexuale făcute de un superior, cu promisiunea câștigării unui avantaj la locul de muncă



## GĂSEȘTE SOLUȚII!

### Recomandări pentru angajate

- ▶ Nu tolera nicio remarcă sau insinuare la adresa vieții tale intime sau sexuale
- ▶ Glumele sau bancurile cu tentă sexuală spuse în prezența ta fără încuviințarea ta înseamnă, de asemenea, hărțuire sexuală
- ▶ Orice avans făcut de un superior cu promisiunea unui avantaj la serviciu trebuie reclamat ca atare
- ▶ Orice propunere sexuală, explicită sau nu, fără încuviințarea ta trebuie reclamată și amendată
- ▶ Orice ținută care nu respectă codul de îmbrăcăminte stabilit este interpretat ca hărțuire sexuală

### Recomandări pentru angajatori

- ▶ Explicați, încă de la angajare, toate condițiile discriminării și hărțuirii, astfel încât să fie evitate cazurile în care se pot întâmpla; dați exemple concrete.
- ▶ Nu-i tolerați pe cei care hărțuiesc
- ▶ Postați afișe despre egalitatea dintre femei și bărbați la locul de muncă
- ▶ Introduceți în regulamentul intern al companiei toate regulile ce se cer respectate pentru ca relațiile dintre angajați să nu fie tulburate de asemenea comportamente discriminatorii sau agresive



## INFORMEAZĂ-TE!

- ▶ **Hărțuire sexuală** = comportamente de amenințare, constrângere, intimidare, umilire, realizate de către o persoană împotriva alteia. Aceste comportamente sunt de natură sexuală și pot fi verbale, non-verbale sau fizice. De cele mai multe ori, persoana care hărțuiește abuzează de funcția îndeplinită la locul de muncă, cu scopul de a obține anumite beneficii de natură sexuală din partea persoanei hărțuite.

*(Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2006).*

- ▶ Hărțuirea sexuală se pedepsește conform articolului 223 din Codul Penal și Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați.
- ▶ Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate să sancționeze atât pe hărțuitor cât și instituția angajatoare, dacă aceasta a fost tolerantă față de comportamentul hărțuitorului.

- ▶ În România, populația de femei tinere (sub 30 de ani) din mediul urban, care lucrează în firme și, în special, în acele firme care operează în servicii este cea mai expusă riscului de hărțuire la locul de muncă.

- ▶ Atitudinea de „blamare a persoanei hărțuite” este întâlnită la 2/3 dintre români.
- ▶ 4,7% din populație cunoaște pe cineva care, în ultimii doi ani, a fost victimă a hărțuirii sexuale
- ▶ În 90% dintre cazuri, victimele hărțuirii sexuale sunt femei
- ▶ În 81% dintre cazuri, victimele au între 16 și 30 de ani
- ▶ În 55% dintre cazuri, agresorul a fost un „șef” sau un „director” și în 24% un patron.
- ▶ În forme ușoare (priviri, atingeri, gesturi, limbaj cu conotație sexuală), hărțuirea sexuală este raportată de 12,9% din populația adultă a țării.
- ▶ Solicitarea de relații sexuale prin promisiuni (de angajare, promovare, alte beneficii și recompense) este raportată de 1,9% din populația adultă a țării.
- ▶ Solicitarea de relații sexuale cu utilizarea amenințărilor și a forței este raportată de 1,7% din populația adultă a țării.

**CAPITOLUL I**  
**DIFERENȚE**  
**PE PIATA FORTEI**  
**DE MUNCĂ**  
**ȘI DIFERENȚE**  
**DE VENITURI**

## 1.4. SOLUȚII ANTIDISCRIMINARE – PAȘI DE URMAT

- ▶ Se **avertizează verbal** persoana care a făcut discriminarea și se cere remedierea situației discriminatorii
- ▶ Se **avertizează în scris** persoana care a făcut discriminarea și se cere remedierea situației discriminatorii
- ▶ Se poate adresa o **petiție scrisă către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**.



**GĂSEȘTE  
SOLUȚII!**



**INFORMEAZĂ-TE!**

**Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)** are competențele legale de a investiga, constata și sancționa faptele de discriminare care îi sunt semnalate prin intermediul petițiilor. În cazul constatării existenței discriminării, CNCD poate monitoriza ulterior părțile implicate pentru a se asigura de faptul că actul discriminator nu se repetă. De asemenea, CNCD dispune de personal specializat care vă poate acorda asistență juridică, îndrumându-vă cu privire la modul de depunere a petiției, precum și referitor la tot ceea ce decurge din această acțiune.

**Contacte CNCD:**

▶ **Sediul central**

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

Telefon: +4 021 312.65.78 ; +4 021 312.65.79

Fax: +4 021 312.65.85

Email: support @ cncd.org.ro

▶ **Biroul teritorial Mureș**

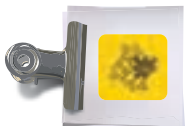
Adresa: Str. Cuza Vodă nr. 22, cam. 51-52, 540027 Tîrgu-Mureș

Telefon: 0365.56.02.60

▶ **Biroul teritorial Buzău**

Adresa: Bulevard Bălcescu Nicolae, Nr. 48, Et. 2, Ap. 41 - Clădirea Prefecturii

Telefon: 0338.56.01.60



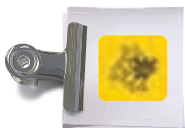
**GĂSEȘTE  
SOLUȚII!**

- ▶ Se poate trimite o sesizare scrisă către Inspectoratul Teritorial de Muncă (Inspekția Muncii poate să sancționeze instituția angajatoare pentru că angajatorul este responsabil de comportamentul angajaților la locul de muncă.)



**INFORMEAZĂ-TE!**

Puteți afla mai multe informații despre Inspectoratul Teritorial de Muncă din județul în care locuiți, accesând <http://www.inspectmun.ro/Inspectorate/inspectorate.html> și dând un dublu click pe județul dumneavoastră.



**GĂSEȘTE  
SOLUȚII!**

- ▶ Vă puteți adresa unor organizații neguvernamentale (ONG) care se ocupă de apărarea drepturilor femeilor. Aveți mai jos câteva dintre acestea:



**INFORMEAZĂ-TE!**

- ▶ **Asociația pentru Promovarea Femeii din România – APFR** (Timișoara) - <http://www.apfr.ro/>
- ▶ **Asociația Front** - [www.feminism-romania.ro](http://www.feminism-romania.ro/) / [front.feminist@gmail.com](mailto:front.feminist@gmail.com)
- ▶ **Fundația Centrul Parteneriat pentru Egalitate (CPE)** - <http://www.cpe.ro/>
- ▶ **Asociația pentru Șanse Egale** - <http://www.sanseegale.eu/>
- ▶ **Fundația Pro Women** - <http://www.prowomen.ro/>
- ▶ **Asociația pentru Libertate și Egalitate de Gen – ALEG** (Sibiu) - <http://www.aleg-romania.eu/>



**GĂSEȘTE  
SOLUȚII!**

- ▶ Se poate adresa o cerere către Judecătoria, Instanța Civilă (cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea CNCD).
- ▶ Se poate adresa o cerere către Judecătoria, Instanța Penală (dacă sunt îndeplinite condițiile pentru ca actul de hărțuire sexuală să fie infracțiune, respectiv ca hărțuitorul să folosească amenințarea sau constrângerea, abuzând de funcția sa).



**INFORMEAZĂ-TE!**

## MERGEȚI ÎN INSTANȚĂ!

### Avantaje

- ▶ Inversarea sarcinii probei:
  - persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte susceptibile să conducă la acte de discriminare directă sau indirectă
  - persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare
- ▶ Puteți obține daune morale



**INFORMEAZĂ-TE!**

### Accesul pe piața muncii, garantat de:

- ▶ Constituție: art. 4, alin. 2; art. 16, alin.3; art. 41, alin. 4;
- ▶ Codul Muncii: art. 5;
- ▶ O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare: cap. I, art. 1, alin. 2, lit.e; cap II, art. 5-9;
- ▶ Legea nr. 48/2002 pentru aprobarea O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 7 alin. 9; art. 8 alin. 10;
- ▶ Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați: cap. II;
- ▶ Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici cu modificările și completările ulterioare: art. 25, alin. (2).



### Relatiile de muncă:

- ▶ Formare și perfecționare profesională, fără discriminare pe bază de gen :
  - **Legea nr. 202/2002**: art. 7, alin (1), lit. (d); art. 9, alin. (1), lit. (f);
  - **O.G. nr. 137/2000** : art. 1, alin. (1), lit. (e), (v); art. 6(d)
  - **Codul Muncii: art. 39(1)(g)**; Titlul VI: Formarea profesională.

### Protecția maternității:

- ▶ **Ordonanța de Urgență nr. 96/2003** privind protecția maternității la locurile de muncă, completată de Legea nr. 25/2004;
- ▶ **Hotărârea de Guvern nr. 537/2004** pentru aprobarea normelor de aplicare a O.G. nr. 96/2003;
- ▶ **Legea nr. 210/1999** privind concediul paternal;
- ▶ **Legea nr. 111/2004** pentru modificarea Legii nr. 326/2003 privind drepturile de care beneficiază copiii și tinerii ocrotiți de serviciile publice speciale pentru protecția copilului, mamele protejate în centrele maternale, precum și copiii încredințați sau dați în plasament asistenților maternali;
- ▶ **Legea nr. 41/2004** pentru aprobarea O.U.G. nr. 105/2003 privind alocația familială complementară și alocația de susținere pentru familia monoparentală.
- ▶ **OUG nr. 111/2010** privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului.

### Hărțuirea sexuală:

- ▶ **Codul Penal**, art. 203;
- ▶ **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (art. 4, lit.d; art. 11, alin. 1, 2);
- ▶ **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.

**CAPITOLUL I**  
**IMPACTUL**  
**EDUCAȚIEI GEN-**  
**ZATE ASUPRA**  
**PARTICIPĂRII**  
**FEMEILOR PE**  
**PIAȚA MUNCII**

**2.1. EFECTELE EDUCAȚIEI GENIZATE ASUPRA ACCESULUI FEMEII PE PIAȚA MUNCII**



**RECUNOAȘTE  
 PROBLEMA!**

12 septembrie 2011

Astăzi a început școala. Pe trotuarul de vis-à-vis trec grăbiți copiii de toate vârstele, cei mai mulți cu flori în mână. Îmi place să îi ghicesc pe cei mici, de clasa I, însoțiți de mamele lor și încerc să-mi imaginez, uneori după o expresie, un gest sau îndrăzneala mersului, ce meserie vor alege când vor fi mari. Fac asta de 5 ani, de când lucrez ca secretară la agenția de publicitate, în clădirea de birouri de lângă școală.

Îmi amintesc prima mea zi de școală: învățătoarea ne-a întrebat pe noi toți, fete și băieți, ce vrem să fim când vom fi mari. Am răspuns, fără să mă gândesc prea mult, că mi-ar plăcea să fiu învățătoare. Am terminat Liceul Pedagogic, șefă de promoție, și în toamna aceluiași an am primit un post la o școală din orașul natal. Multe dintre colegile mele au dat la facultate. Nu și eu. Ai mei nu aveau banii necesari să mă sustină patru ani la studii. Deja făceau asta pentru fratele meu mai mare, student în anul II la Politehnică în Iași. Apoi Dan, soțul meu, m-a cerut în căsătorie, iar la scurt timp am rămas însărcinată. Am decis să păstrăm copilul, pe Dan tocmai îl făcuseră șef de echipă la firma de construcții la care lucra, așa că aveam cu ce ne descurca. Dar n-am mai reușit să dau definitivatul pentru a putea rămâne în învățământ, iar când Ana, fetița noastră, a început să meargă la grădiniță, m-am angajat ca secretară. (Maria)



**RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!**

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ Atât fetele cât și băieții primesc, în familie și la școală, o educație diferențiată în funcție de rolul de gen pe care trebuie să îl îndeplinească în societate;
- ▶ Cu toate că accesul la educație este același pentru fete și băieți, există o serie de factori socio-culturali care influențează alegerea continuării studiilor (căsătoria, apariția copiilor), mai ales pentru fetele care provin din medii defavorizate economic.



**GĂSEȘTE  
SOLUȚII!**

### 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 profesorilor și institutorilor.
- ▶ Revizuirea manualelor școlare în sensul eliminării elementelor discriminatorii de gen.



## INFORMEAZĂ-TE!

### Dreptul la educație:

- ▶ face parte din categoria drepturilor universale ale omului, consacrat ca atare în *Declarația Universală a Drepturilor Omului*;
- ▶ reiterat de o serie de convenții internaționale (*Convenția Europeană a Drepturilor Omului* (protocolul I, art. 2 – Dreptul la instruire), *Convenția UNESCO privind lupta împotriva discriminării în educație* (1960), *Convenția internațională împotriva eliminării tuturor formelor de discriminare rasială* (1965, art. 5 și art. 7), *Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale* (1966, art. 13 și 14), *Convenția de eliminare a tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor* (1979, art.10), *Convenția privind drepturile copilului* (1989, art. 28-30, *Convenția internațională asupra protecției tuturor lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor lor* (1990, art. 30, art.45), *Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități* (2006, art. 24)
- ▶ garantat prin *Constituția României* - Dreptul la învățătură, art. 32.

- ▶ Cu toate că nivelul educației femeilor crește de la an la an, în 2010 ponderea relativă a femeilor absolvente de studii superioare depășind-o pe a bărbaților, orientarea pentru carieră include cunoașterea intereselor individuale, a abilităților, talentelor, așa cum se modifică și se dezvoltă acestea pe parcursul experiențelor educaționale. Restrângerea acestor experiențe și opțiuni educaționale la activități specific “feminine” sau specific “masculine” determină diferențe și limitări din perspectiva genului în alegerea și dezvoltarea carierei.

### **EXEMPLE DE BUNE PRACTICI ÎN ȚĂRILE EUROPENE**

În **Germania**, sub egida *The girls' day*, în anul 2008 au fost organizate o serie de evenimente motivaționale destinate fetelor în alegerea unei cariere într-un domeniu masculinizat, pentru stimularea firmelor din mediul privat să organizeze evenimente pentru stimularea interesului fetelor. Companiile care au organizat în cadrul acestui proiect „Zilele porților deschise” au raportat o creștere a numărului de femei care au ales ulterior să practice o meserie în domeniul afacerilor și cel tehnic.

În **Finlanda**, Rețeaua națională tematică pentru desegregare pe piața muncii a promovat motivarea copiilor și a tinerilor pentru a face alegeri profesionale atipice, dar și formarea profesorilor și a consilierilor profesionali pentru promovarea egalității de gen în educație.

*Sursa: Men and gender Equality: tackling gender segregated family roles and social care jobs. European Commission, 2010*

## CAPITOLUL II IMPACTUL EDUCAȚIEI GENI- ZATE ASUPRA PARTICIPĂRII FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII

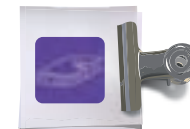


RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!

### 2.2. STEREOTIPURILE DE GEN ȘI EFECTELE EDUCAȚIEI GENIZATE ASUPRA MUNCII: ALEGEREA PROFESIILOR-SUPORT

15 septembrie 2011

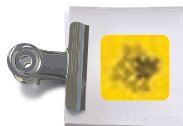
Stau peste program, ca de obicei. Șeful mi-a dat să citesc niște rapoarte și să îi pregătesc o scurtă prezentare pentru ședința cu directorul de vânzări de mâine dimineață. Cică mie îmi place oricum să citesc și știe el cât de mult mă laud cu premiile mele la Olimpiade. Păi da, atunci ca și acum, le făceam temele colegilor pentru că eram fată bună și silitoare. L-am întrebat dacă îmi oferă și el un „premiu”, un supliment financiar poate, pentru orele suplimentare, pentru nenumăratele lucrări făcute de mine și semnate de el, pentru seriozitatea cu care respect întotdeauna deadline-urile și pentru ideile bune care au contribuit la reușita unor campanii. Mi-a răspuns zâmbind că poate mă pricep eu la cuvinte, dar la cifre nu prea și că cea mai bună investiție este încrederea pe care mi-o acordă, mai ales pe criza asta, când sunt atâtea fete cu studii superioare și cu dorința de afirmare gata să-mi preia jobul. Mă lasă, așadar, să mă ocup în continuare de lucruri pentru care, zice el, aș avea înclinație - comunicarea cu clienții, organizarea activităților, planificarea întâlnirilor, făcutul cafelelor. Că pentru „business” e nevoie de un al șaselea simț pe care eu, ca femeie, nu-l am. (Alexandra)



**RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!**

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ prin educația pe care o primesc atât acasă cât și la școală, fetele sunt încurajate să adopte atitudini comportamentale diferite de ale băieților, respectiv grijă, atenție, sensibilitate, simț estetic, față de curaj și asumarea riscurilor, percepute ca apanaj al masculinității;
- ▶ fetele tind să aleagă trasee educaționale care redau atribute de gen stereotipale, determinând ulterior practicarea unor meserii de tip suport;
- ▶ cu toate că fetele obțin rezultate școlare bune, au o stimă de sine scăzută, care duce la acceptarea unor posturi inferioare nivelului lor de pregătire.



**GĂSEȘTE  
SOLUȚII!**

### Recomandări

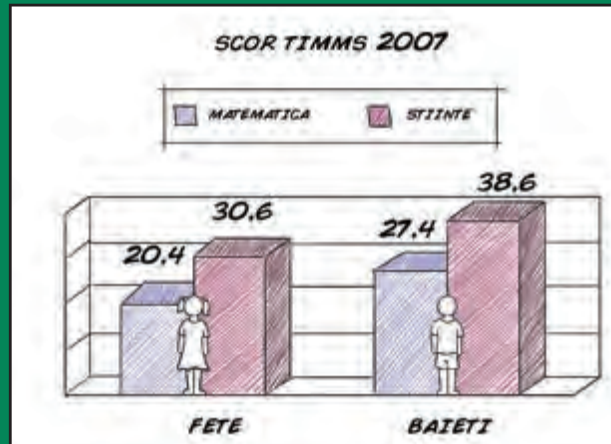
- ▶ Evaluarea și încurajarea dezvoltării aptitudinilor personale prin crearea unor programe de consiliere și orientare pentru carieră destinate fetelor;
- ▶ Popularizarea, prin intermediul unor campanii mass-media, a performanțelor școlare ale fetelor și prezentarea unor femei cu cariere de succes în domenii specific masculine.



## INFORMEAZĂ-TE!

### Date privind participarea la educația preuniversitară a fetelor și băieților, în România (2009-2010):

- ▶ Rata brută de participare la toate nivelurile de educație (învățământ primar, secundar și terțiar) a fetelor (81, 8%) este mai mare decât a băieților (76,5%);
- ▶ Fetele (scor 497), la sfârșitul ciclului primar, obțin rezultate ușor mai ridicate decât ale băieților (scor 483) la citire-lectură;
- ▶ Fetele, la sfârșitul ciclului gimnazial, obțin rezultate mai bune la evaluările internaționale, la matematică și științe;



- ▶ Performanțele la învățatură (examene, olimpiade) ale fetelor sunt mai mari decât ale băieților;
- ▶ Aproape două treimi din fetele înscrise în clasa a XII-a își continuă studiile în învățământul superior (65,1%), în timp ce în cazul băieților ponderea este de aproximativ jumătate (52,7%);
- ▶ Rata de ocupare a fetelor pe piața muncii după absolvire este cu 6% mai redusă decât în cazul băieților

Sursa: Raportul asupra stării sistemului național din învățământ în 2010



**CAPITOLULII**  
**IMPACTUL**  
**EDUCAȚIEI GENI-**  
**ZATE ASUPRA**  
**PARTICIPĂRII**  
**FEMEILOR PE**  
**PIAȚA MUNCII**

**2.3. EDUCAREA FETELOR ȘI A BĂIEȚILOR**  
**PENTRU DEPRINDEREA UNOR ABILITĂȚI**  
**SPECIFICE ROLULUI DE GEN**



**RECUNOAȘTE**  
**PROBLEMA!**

E adevărat că mama m-a lăudat mereu pentru ușurința cu care memoram poezii și pasaje întregi de poveste. Și chiar mă bucuram când îmi spunea că sunt bună la română, rugându-mă, din când în când, să-i mai fac câte o compunere fratelui meu.

Și totuși, îmi aduc bine aminte că mie nu mi-au cumpărat niciodată un joc Lego. Îmi plăcea să mă uit la fratele meu cum construia tot felul de lucruri, de la OZN-uri și până la mașini și mecanisme sofisticate.

Câteodată, când mergea la fotbal și rămâneam singură, coboram cutia magică de pe dulap și făceam tot felul de figuri geometrice, așa ca cele din laboratorul de matematică (Daria)

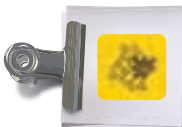




**RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!**

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ băieții sunt încurajați să se implice în activități practic-aplicative, care să le dezvolte gândirea abstractă, în timp ce fetele sunt încurajate să se implice în activități manuale, sau care necesită îndemânare și creativitate;
- ▶ băieților li se cultivă spiritul competitiv prin activități sportive, iar fetelor, pasivitatea, prin valorizarea pozitivă a unor atribute precum toleranța, conștiinciozitatea, ascultarea.



**GĂSEȘTE  
SOLUȚII!**

### Recomandări

- ▶ Conștientizarea părinților cu privire la efectele educației genizate asupra viitorului profesional al fetelor, prin campanii de informare desfășurate cu sprijinului comitetului de părinți din școli.



## INFORMEAZĂ-TE!

**Stereotipurile și prejudecățile părinților și profesorilor cu privire la performanțele cognitive ale fetelor constituie bariere de gen în dezvoltarea cognitivă echilibrată a fetelor și a băieților.**

### EXEMPLE DE STEREOTIPURI ȘI PREJUDECĂȚI:

„Fetele nu sunt bune la matematică”	„Băieții sunt buni la matematică, dar nu le place să scrie și să citească”
„Fetele se rătăcesc ușor” (nu au simțul orientării)	„Băieții au simțul orientării și sunt buni la sport”
„Fetele sunt conștiincioase și au răbdare în realizarea cu mîgală a unor lucruri”	„Băieții nu au răbdare în realizarea cu mîgală a unor lucruri”

**Practicile cu efecte negative cu privire la dezvoltarea fetelor și a băieților legate de mediul în care se dezvoltă constituie, de asemenea, bariere de gen în dezvoltarea copiilor.**

„Unele fete trăiesc în medii fizice nestimulative pentru dezvoltarea abilităților matematice”	„Unii băieți trăiesc în medii nestimulative pentru dezvoltarea abilităților verbale”
---	--

Sursa: *Diferențe de gen în creșterea și educarea copiilor. Instrument pentru consilieri școlari, psihologi și asistenți sociali în lucrul cu părinții.*

### EXEMPLE DE BUNE PRACTICI ÎN ȚĂRILE EUROPENE

Unul dintre obiectivele principale ale politicii egalității de gen în educație îl reprezintă schimbarea stereotipurilor și a rolurilor de gen tradiționale.

**În Franța**, educația de bază (reprezintă bagajul de cunoștințe pe care un elev trebuie să le dețină la finalizarea învățământului obligatoriu) cuprinde un set de abilități sociale și civice pe care toți elevii trebuie să le dobândească. Acest set de abilități include „respectul pentru sexul opus.”

**În Spania**, sistemul educațional este proiectat să contribuie la transformarea viziunii stereotipale asupra rolurilor de gen. Curricula pentru ciclul primar

de studii include următoarele teme din domeniul educației pentru cetățenie: recunoașterea diferențelor de gen, identificarea inegalităților dintre femei și bărbați, drepturi egale pentru femei și bărbați în sfera publică și privată și la locul de muncă. Curricula pentru ciclul gimnazial cuprinde teme care să sensibilizeze elevii și elevele în evaluarea critică a diviziunii sociale și sexuale a muncii, cât și cu privire la discriminările sexiste, cu impact asupra nivelului de trai al femeii.

Sursa: *Gender differences in educational outcomes: study on the measures taken and current situation in Europe, 2010.*

**CAPITOLUL I**  
**IMPACTUL**  
**EDUCAȚIEI GEN-**  
**ZATE ASUPRA**  
**PARTICIPĂRII**  
**FEMEILOR PE**  
**PIAȚA MUNCII**



**RECUNOAȘTE**  
**PROBLEMA!**

**2.4. ALEGEREA PROFESIEI ÎN CONTEXTUL**  
**STEREOTIPURILOR DE GEN**

18 septembrie 2011

Mă gândesc serios să mă înscriu la facultate. Ana are deja 12 ani, pot să o las și singură, iar mie mi-a plăcut întotdeauna să învăț, așa cum glumește și șeful meu când vrea să îmi mai dea câte ceva de făcut. Sinceră să fiu, îmi era cel mai teamă de reacția soțului, dar, spre surprinderea mea, a fost de acord. Cică mai bine să fac ceva pentru mine decât să mai stau degeaba peste program.

Și uite-așa mă întreb de două zile ce domeniu să aleg, care e mai bine plătit, unde nu contează vârsta sau aspectul fizic. La experiența mea profesională, ar fi mai bine să fac comunicare și relații publice ori management sau marketing, dar nu mai vreau să fac 3 ani de școală ca să fiu tot secretară, adică asistent manager. Poate n-ar fi rău să fac psihologie, tot mi-a plăcut mie să analizez oamenii și așa aș putea să mă îndrept spre departamentul de resurse umane. Dar ce carieră pot să mai fac eu la vârsta mea, luând-o de la capăt? Dreptul cred că ar fi o provocare, numai că nu poți să îl faci la ID sau frecvență redusă, iar la serviciu nu pot renunța nicidecum. Pur și simplu nu-mi vine să cred că am așa de puține variante reale, când te gândești că sunt atâtea facultăți și specializări. (Eugenia)



**RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!**

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ existența stereotipurilor profesionale face ca bărbații să se orienteze spre ocupații mai dinamice, ce presupun risc și performanță, iar femeile spre cele care au ca obiect al activității comunicarea, relațiile interpersonale, sprijinul, oferirea de servicii.
- ▶ Femeile urmează, cu precădere, specializări din domeniul științelor sociale, unde rata de absorbție este mai scăzută decât în domeniul științelor aplicate, iar tipul de activitate este mai slab valorizat și mai prost remunerat.



**GĂSEȘTE  
SOLUȚII!**

### Recomandări

- ▶ Încurajarea și sprijinirea femeilor în alegerea unei cariere în domenii profesionale non-tipice (inginerie, tehnologia informației, afaceri);
- ▶ Inițierea unor programe parteneriale între universități și mediul privat pentru oferirea unor programe de internship studentelor cu rezultate bune la învățătură din domeniul tehnic.



## INFORMEAZĂ-TE!

### EXEMPLE DE BUNE PRACTICI ÎN ȚĂRILE EUROPENE

**În Austria**, femeile și fetele sunt încurajate să renunțe la alegerile educaționale tradiționale și să opteze pentru domeniile dominate de bărbați. Programul *Women in Trade and Technology*, propus de *Austrian Public Employment Service*, care furnizează servicii de consiliere și orientare profesională, educație și formare, tutoriat și mentorat, urmărește promovarea reorientării profesionale a femeilor spre profesii din domeniul afacerilor și tehnologiei.

**Proiectul fFORTE** (în desfășurare din 2002), inițiat de *Austrian Council for Research and Technology*, este destinat să promoveze prezența femeilor în știință și tehnologie, propunându-și implementarea unor măsuri de reducere a diferențelor educaționale la toate ciclurile de învățământ (preuniversitar și universitar, la angajare și pentru formarea profesională continuă). Acest proiect include stabilirea de programe de absolvire pentru femeile în cadrul universităților tehnice, o academie de vară pentru femeile specialiste în domeniul IT, un program de cercetare centrat pe gen și IT, cât și programe de mentorat.

(Sursa: [http://ec.europa.eu/research/conferences/2005/forum2005/showcase\\_fforte\\_en.htm](http://ec.europa.eu/research/conferences/2005/forum2005/showcase_fforte_en.htm))

**În Polonia** a avut loc campania mass-media *Girls, study at technical universities!* (2009), destinată creșterii înscrierii fetelor la facultăți din domeniile matematică, științe și tehnologie. Campania a inclus și organizarea unor laboratoare, dezbateri, întâlniri cu cercetătoare și absolvente ale unor facultăți de inginerie și științe.

**În Marea Britanie**, una dintre cele mai de succes inițiative este reprezentată de campania *Women into Science and Engineering (WISE)*, pentru încurajarea fetelor din școli în alegerea cursurilor de tehnologie, inginerie și construcții și pentru continuarea ulterioară a studiilor universitare în aceste domenii.

**În Germania**, programul pentru creșterea numărului de studente și personal didactic femei în învățământul superior, în domeniile matematică, IT, inginerie și științe naturale, *Progress among education* (2008), reunește parteneri din industrie, știință, cercetare, media, pentru prezentarea unor modele pozitive de femei care au făcut performanță în aceste arii de activitate.

**CAPITOLUL II**  
**IMPACTUL**  
**EDUCAȚIEI GENI-**  
**ZATE ASUPRA**  
**PARTICIPĂRII**  
**FEMEILOR PE**  
**PIAȚA MUNCII**

**2.5. NIVELUL DE PREGĂTIRE AL FEMEILOR  
 ȘI INTRAREA PE PIAȚA MUNCII**



**RECUNOAȘTE  
 PROBLEMA!**

21 septembrie

M-am întâlnit ieri cu L., o fostă colegă de liceu. Nu ne-am mai văzut de vreo 10 ani. Arăta foarte bine, era aproape neschimbată. E manager general la o companie de electricitate. O femeie ambicioasă și independentă, întotdeauna am admirat-o pentru asta. Mi-a povestit cum a fost și ea la catedră, imediat după terminarea facultății, ca preparator, apoi ca asistentă la Energetică. Aici s-a și oprit cariera ei universitară. Prea mulți profesori bărbați și prea puține șanse de afirmare pentru o femeie.

După doctorat a făcut un MBA și s-a orientat spre sectorul privat, tot în domeniul energetic. N-are copii și nici nu e căsătorită. Ce să-i faci, nu le poți avea pe toate. Dar cel puțin e mulțumită de realizările ei profesionale. M-a încurajat să continui studiile sau să mai fac un curs de perfecționare, că astea contează la promovări. (Irina)



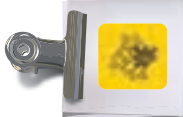
## RECUNOAȘTE PROBLEMA!

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ Gradul de instruire al femeilor nu se reflectă într-o pondere echitabilă, în pozițiile ocupate de acestea pe piața muncii;
- ▶ Deciziile personale, precum întemeierea unei familii și nașterea unui copil influențează terminarea studiilor;
- ▶ În învățământul academic, femeile nu au oportunități egale de avansare cu ale bărbaților.

### EXEMPLE DE BUNE PRACTICI ÎN ȚĂRILE EUROPENE

În 2008, universitățile din comunitatea flamană din **Belgia** au implementat o serie de politici privind reducerea inegalităților de gen prin crearea unor practici de recrutare transparente și politici de îmbunătățire a carierei academice cu viața de familie – promovarea unor ore flexibile de lucru și facilități de îngrijire a copilului. De asemenea, resursele financiare din sistemul de finanțare al acestor universități sunt acordate în funcție de creșterea numărului de femei profesor.



## GĂSEȘTE SOLUȚII!

### Recomandări

- ▶ Întreruperea studiilor universitare se poate face pentru doi ani consecutivi, acestea putând fi reluate în cel de-al treilea an de la momentul solicitării înghețării lor;
- ▶ Acordarea unui concediu de studiu plătit de până la 10 zile lucrătoare, pentru formare profesională, conform Codului Muncii, art. 152. alin. 1
- ▶ Necesitatea introducerii, în programele de formare pentru inspectorii de resurse umane, a unui curs de egalitate de gen pe piața muncii.



**CAPITOLUL II**  
**IMPACTUL**  
**EDUCAȚIEI GEN-**  
**ZATE ASUPRA**  
**PARTICIPĂRII**  
**FEMEILOR PE**  
**PIAȚA MUNCII**

**2.6. CURSURI DE FORMARE ȘI EGALITATEA DE GEN**



**RECUNOAȘTE  
 PROBLEMA!**

23 septembrie

Am primit pe mail o ofertă de formare, pentru un curs organizat prin nu știu ce program finanțat cu fonduri europene, unde te învață cum să pui pe picioare o afacere. Cică ar fi gratuit și cred că merită să încerc.

Cine știe, poate a venit timpul pentru o schimbare. În plus, ar fi o surpriză pentru șeful meu, care zice că afacerile sunt treabă de bărbat. Că nu-i suficient să ai idei, mai trebuie să știi și cum să le pui în practică. Aș face, spre exemplu, o creșă. Cerere este, copiii mi-au plăcut întotdeauna și ar ajuta atâtea mame să se întoarcă la serviciu, având cu cine să-și lase copiii în siguranță.

Dacă aș fi avut și eu cu Ana posibilitatea asta, poate că acum aș fi avut alt serviciu. (Gabriela)





**RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!**

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ Lipsa facilităților și serviciilor de îngrijire a copiilor restricționează participarea femeilor la programe de formare continuă;
- ▶ Responsabilitatea efectuării sarcinilor familiale și casnice limitează timpul participării la cursuri și programe de formare profesională continuă;
- ▶ Acces limitat la programe de formare pentru dezvoltarea unor abilități manageriale și antreprenoriale.



**GĂSEȘTE  
SOLUȚII!**

### Recomandări

- ▶ Dezvoltarea de către angajatori a unor programe de formare mai flexibile (ca timp și spațiu) pentru femeile care au unul sau mai mulți copii în îngrijire (în cazul familiei monoparentale).
- ▶ Asigurarea participării, de către angajator, la un curs de formare profesională, cel puțin o dată la doi ani (în cazul firmelor cu cel puțin 21 de angajați) și cel puțin o dată la trei ani (în cazul firmelor cu mai puțin de 21 de angajați), conform Codului Muncii, art. 190, alin 1.



## INFORMEAZĂ-TE!

- ▶ În România, rata de participare a adulților cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani la programe de formare profesională se menține la un nivel redus, de 1,8% la nivelul anului 2009, sub media europeană, femeile (54%) având o pondere mai ridicată a participării decât a bărbaților (46%).

Sursa: *Raportul asupra stării sistemului național din învățământ în 2010*

- ▶ Cursuri gratuite de formare profesională (inițiere, recalificare, perfecționare, specializare) sunt oferite de către *Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă*, prin centrele proprii (agenții județene pentru ocuparea forței de muncă) și prin furnizori de formare autorizați, atât pentru șomeri, cât și pentru alte categorii de beneficiari, aflați în evidența acestora.
- ▶ Un curs de formare autorizat trebuie să fie acreditat CNFPA (*Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților*), iar furnizorii de formare care au primit autorizația pot fi identificați în *Registrul Național al Furnizorilor Autorizați* (listă accesibilă la [www.cnfpa.ro](http://www.cnfpa.ro)).

### **Programe de formare destinate femeilor, finanțate prin fonduri structurale europene (cu perioadă determinată):**

- ▶ Proiectul *Școala Națională a Femeilor Manager* are un program de formare în domeniul managementului și antreprenoriatului, pentru 1200 de femei din toată țara;
- ▶ Proiectul european *Un viitor mai bun pentru femei* în cadrul căruia sunt organizate cursuri de formare de formatori, cursuri de instruire antreprenorială și cursuri de instruire pentru dezvoltare de proiecte europene, pentru 700 de femei din 17 județe ale țării;
- ▶ Proiectul strategic *PROWOB*, ce oferă cursuri de formare antreprenorială pentru 400 de femei;
- ▶ Proiectul *Certificare de competențe pentru egalitate de șanse în mediul rural* organizează cursuri de formare pentru 900 de femei din 6 județe ale țării;
- ▶ Proiectul *Șanse egale pentru cariere de succes* urmărește formarea a 900 de femei aflate în situații de risc (prin pierderea locului de muncă, sau întrețin familii monoparentale, ori fac parte din grupuri vulnerabile) din cele opt regiuni ale țării, în domeniul managementului și al utilizării TIC.
- ▶ Proiectul *Antreprenoriatul la feminin* organizează cursuri de formare pentru 1020 de femei în domeniul antreprenoriatului.
- ▶ În cadrul proiectului *Femina*, sunt organizate cursuri de formare pentru jurnaliști în domeniul egalității de șanse. 24 dintre jurnalistele care au urmat aceste cursuri pot deveni formatori autorizați.

## CAPITOLUL III RECONCILIAREA DINTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI VIAȚA PRIVATĂ



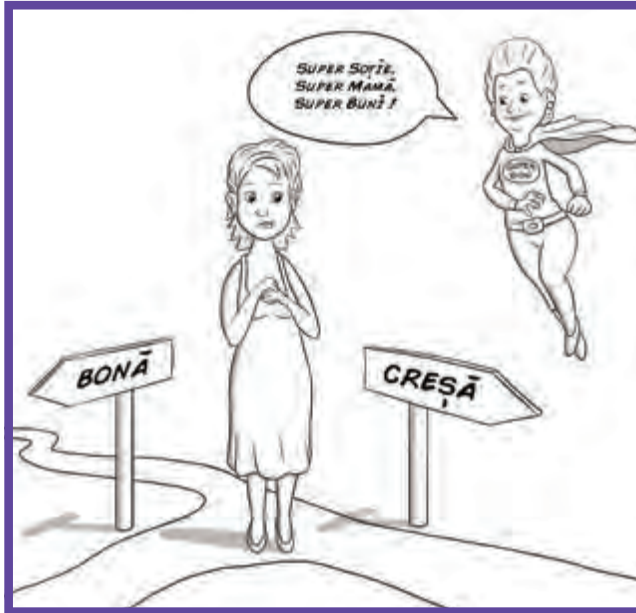
RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!

### 3.1. SERVICIILE DE ÎNGRIJIRE A COPIILOR, BĂTRÂNILOR SAU ALTOR DEPENDENȚI

13 septembrie 2011

Azi m-am hotărât. Vreau să mă întorc la serviciu. După 1 an și 3 luni de concediu, aș vrea să revin. Îmi iubesc copilul, bineînțeles, dar mi-e atât de dor de agitația de la muncă, de deadline-uri, să fiu acolo, în mijlocul acțiunii. Mi-e dor să fac lucruri - alte lucruri în afară de schimbat scutece, curățenie, mâncare. Am vorbit cu soțul meu despre asta și spune că trebuie să mai așteptăm cel puțin până se termină cei 2 ani de concediu. Și apoi poate o luăm pe mama lui să se ocupe, oricum iese la pensie. La cât costă o bonă, aș munci doar ca să plătesc o străină să aibă grijă de copilul meu.

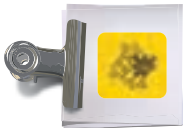
Nu îmi doresc ca soacra să stea cu copilul și nu știu cum să o spun. Am auzit despre educație timpurie și mi-ar plăcea ca micuțul meu să aibă parte de asta într-un mediu specializat, un loc aproape de muncă, să pot să îl văd în pauza de prânz. Să pot fi și mamă și profesionistă (nu vreau să mă laud, dar chiar pot să fiu amândouă - cu puțin ajutor). O creșă particulară costă mult, deși cred că merită. Până la urmă nu se spune că faci orice pentru copil? (Georgiana)



## RECUNOAȘTE PROBLEMA!

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ ai vrea să beneficiezi de concediul de creștere a copilului și să fii alături de copilul tău 2 ani de zile, însă din punct de vedere financiar e mai rentabil să scurtezi concediul pentru a reveni în câmpul muncii
- ▶ majoritatea bonelor din România nu sunt calificate și este greu să identifici una căreia să-i încredințezi creșterea și educația copilului tău
- ▶ nu există creșe în zona în care locuiești sau aproape de locul de muncă; nu sunt suficiente locuri în creșe și grădinițe



## GĂSEȘTE SOLUȚII!

### Recomandări

- ▶ În România, creșa reprezintă o unitate sanitară care asigură creșterea, educarea și îngrijirea medicală a copiilor cu vârste cuprinse între o lună și trei ani. Pentru a identifica o creșă potrivită nevoilor tale, poți consulta pagina web <http://gradinite.crestereacopilului.ro>.
- ▶ Proiectul Scufița Roșie ([www.scufitarosie.org](http://www.scufitarosie.org)) implementat de Crucea Roșie România a introdus în COR (Clasificarea Ocupațiilor din România) codul pentru Baby Sitter (513302). Astfel, poți alege o bonă care a urmat cursul de calificare acreditat de CNFPA (Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților). Pentru a beneficia de serviciile unei bone calificate, poți contacta Crucea Roșie România ([http://www.scufitarosie.org/servicii\\_familiei.htm](http://www.scufitarosie.org/servicii_familiei.htm)).
- ▶ Poți să stimulezi bona care se ocupă deja de creșterea copilului tău să urmeze acest curs, astfel încât să obțină competențele specifice (ex: comunicarea eficientă cu copilul, asigurarea condițiilor igienico-sanitare, completarea fișei de îngrijire a copilului, planificarea activităților zilnice etc.).

- ▶ Stimularea fiscală a companiilor de a crea facilități pentru angajații care au copii – creșe, grădinițe.
- ▶ Promovarea sistemului tichetelor de creșă în mediul privat, în paralel cu stimularea creării de creșe private.
- ▶ Externalizarea sarcinilor de îngrijire (dezvoltarea instituțională, prin creare de aziluri, creșe, grădinițe etc.), astfel încât femeile, care sunt principalele furnizoare de îngrijire la domiciliu, să poată intra/reveni pe piața muncii.
- ▶ Identificarea unei forme de recunoaștere legală a muncii de îngrijire și domestice, pentru femeile care continuă să efectueze acest tip de sarcini.
- ▶ Implementarea posibilității de a combina concediul de creștere a copilului cu tichetele de creșă care pot fi obținute din partea angajatorului.



#### INFORMEAZĂ-TE!

- ▶ După 1989, în România, numărul creșelor și al grădinițelor a fost în descreștere, fiind din ce în ce mai redus față de nevoile actuale. Astfel, în anul 2009 în sectorul public au funcționat 283 creșe publice (254 cu regim zilnic și 29 cu regim săptămânal), față de 358 de unități în anul 2000. În ceea ce privește sectorul privat, în anul 2009 au funcționat 4 creșe. Numărul grădinițelor din sectorul public a ajuns de la 10 080 unități înregistrate în anul 2000, la 1718 în 2008. Sursa: *Anuar statistic, 2009*
- ▶ Mai mult decât atât, conform Raportului FEMINA, în 2007, instituțiile de îngrijire a copiilor sub 3 ani din România aveau o capacitate de cuprindere a doar 6% dintre aceștia.

#### EXEMPLE DE BUNE PRACTICI ÎN ȚĂRILE EUROPENE

##### INIȚIATIVE ALE AUTORITĂȚILOR PUBLICE

**În Lituania**, după 1990, numărul creșelor și al altor instituții de îngrijire a copiilor a scăzut dramatic. Un model de bună practică în astfel de condiții este reprezentat de grădinița Peledziukas dintr-un sat de lângă Vilnius gestionată de autoritățile regionale. Aceasta și-a mărit programul de lucru de la 07.00-17.30 la 07.00-07.00 pentru nevoile părinților care lucrează de noapte, nevoi identificate prin interviu. Grădinița oferă și servicii de asistență socială și consiliere psihologică.

Sursa: <http://ec.europa.eu>

##### IMPLICAREA ANGAJATORULUI

**În Portugalia**, compania Bruno Janz ce oferă servicii de furnizare de apă și electricitate a creat o asociație ai cărei membri sunt angajații proprii. Asociația are creșă, grădiniță și o școală primară. În plus, aceasta organizează diverse activități culturale și sportive pentru angajații companiei și nu numai.

Sursa: *Maria das Dores Guerreiro, Vanda Lourenço, Inês Pereira, Good Practices for Reconciling Work and Family Life. Guide for Companies, Commission for Equality in Labour and Employment, Lisbon, 2007*

**CAPITOLUL III**  
**RECONCILIAREA**  
**DINTRE VIAȚA**  
**PROFESIONALĂ ȘI**  
**VIAȚA PRIVATĂ**



**RECUNOAȘTE**  
**PROBLEMA!**

**3.2. PREVEDERI PRIVIND CONCEDIUL DE MATERNITATE, PATERNITATE ȘI PARENTAL**

17 septembrie 2011

Am aflat cu mare bucurie că sunt în sfârșit însărcinată. S-a lăsat așteptată cam mult minunea! Am avut timp să avansez din punct de vedere profesional și să am un salariu bun. Chiar mai bun decât soțul :).

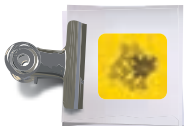
Am început să căutăm pătuț și să intrăm în magazine cu hăinuțe de copii, să ne gândim cum să-i decorăm camera și să ne facem planuri de viitor. S-a pus și problema concediului. Aici, trebuie să recunosc, am inima strânsă. Toată lumea se așteaptă să stau 2 ani acasă să am grijă de copil. 2 ani e o perioadă lungă și atâta timp departe de serviciu... postul pe care îl râvnesc de atâta vreme va fi ocupat cu siguranță de Mihai, colegul meu. În plus, salariul meu e mai mare și, financiar vorbind, ar fi bine să reduc cumva acest concediu. Dar copilul? Soțul ar vrea să se implice în creșterea lui, dar 2 ani e mult și pentru el. Și ce-ar zice lumea, eu la serviciu și el acasă cu copilul? Ce fel de mamă aș fi? Și cine a mai pomenit ca tatăl să stea acasă și mama la muncă?" (Mirela)



**RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!**

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ Impunerea plafoanelor pentru indemnizațiile de creștere a copilului nu stimulează persoanele care au salarii mai mari să beneficieze de dreptul la concediul parental
- ▶ Tatăl are posibilitatea de a prelungi cu 10 zile cele 5 zile de concediu paternal, însă pentru asta trebuie să urmeze, *contra cost*, un curs de puericultură.



**GĂSEȘTE  
SOLUȚII!**

### Recomandări

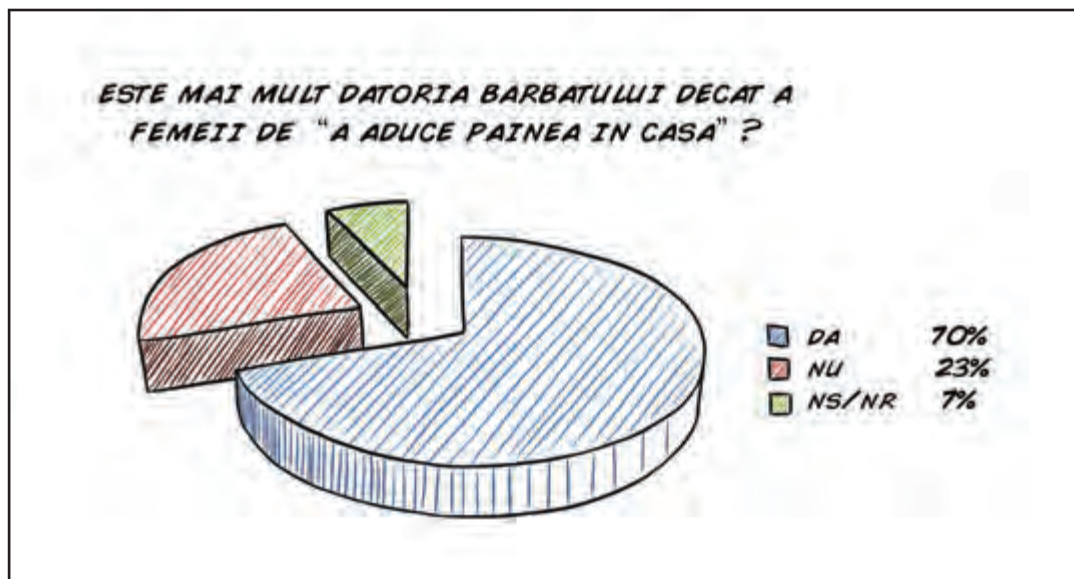
- ▶ Modificarea prevederilor legale cu privire la concediul parental, astfel încât să existe posibilitatea împărțirii acestuia între soți
- ▶ Posibilitatea transferării concediului de creștere a copilului la alți membri ai familiei, în cazul familiilor monoparentale
- ▶ Cursuri de puericultură gratuite pentru ambii soți, în cazul menținerii condiționării concediului de paternitate de urmarea acestor cursuri





## INFORMEAZĂ-TE!

- Conform **Legii nr. 193 din 17/05/2006** privind acordarea tichetelor de creșă (și cadou), publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 446 din 23/05/2006, tichetele de creșă se acordă angajaților din cadrul societăților comerciale, regiilor autonome, societăților și companiilor naționale, instituțiilor din sectorul bugetar, unităților cooperatiste. Condiția prevăzută este aceea ca aceștia să nu beneficieze de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani, în cazul copilului cu dizabilități.



Sursa: Barometrul de Gen, 2000



**Concediul parental a cunoscut schimbări recente, în urma pachetului de măsuri anti-criză. În acest context, prin Ordonanța de urgență nr. 111/2010, care reglementează drepturile care se acordă persoanelor ai căror copii se nasc începând cu data de 1 ianuarie 2011, apar noi condiționări:**

- ▶ Indemnizația în valoare de 75% din media veniturilor salariale nete din ultimele 12 luni, timp de 1 an de zile pentru un quantum cuprins între 600 și 3400 de lei
- ▶ Indemnizația în valoare de 75% din media veniturilor salariale nete din ultimele 12 luni, timp de 2 ani de zile pentru un quantum cuprins între 600 și 1200 de lei
- ▶ Indemnizația în valoare de 75% din media veniturilor salariale nete din ultimele 12 luni, timp de 3 ani de zile pentru un quantum cuprins între 600 și 3400 de lei în cazul copiilor cu dizabilități

Prin aceste măsuri se dorește stimularea participării femeilor pe piața muncii. În același timp însă, numărul de creșe și de grădinițe este insuficient, iar femeile sunt nevoite să apeleze la sistemul de bone (nereglementat încă în România) sau la familie (în speță, bunicii).

#### **EXEMPLE DE BUNE PRACTICI ÎN ȚĂRILE EUROPENE**

##### INIȚIATIVE ALE AUTORITĂȚILOR PUBLICE

În **Suedia**, concediul de creștere a copilului este împărțit între părinți, cu condiția ca un părinte să lucreze în timp ce celălalt este în concediu. „Bonusul egalității de gen” din 2008 își propune încurajarea mamelor să revină pe piața muncii, prin implicarea taților în creșterea copiilor. În acest mod, părinții copiilor care s-au născut sau au fost adoptați după 1 iulie 2008 și care împart concediul de creștere a copiilor în mod egal (ex. fiecare 8 luni din cele 16 disponibile maxim) beneficiază de o deducere de taxe.

Sursa: <http://ec.europa.eu>, accesat la 11.09.2011

##### IMPLICAREA ANGAJATORULUI

În cadrul companiei IT Hewlett-Packard din **Germania**, concediul de creștere a copilului depășește prevederile legale, iar compania a implementat un program dedicat reintegrării angajaților atunci când revin la lucru.

Sursa: *Maria das Dores Guerreiro, Vanda Lourenço, Inês Pereira, Good Practices for Reconciling Work and Family Life. Guide for Companies, Commission for Equality in Labour and Employment, Lisbon, 2007*

**CAPITOLUL III**  
**RECONCILIAREA**  
**DINTRE VIAȚA**  
**PROFESIONALĂ ȘI**  
**VIAȚA PRIVATĂ**

**3.3. STIMULENTE PENTRU PARTICIPAREA BĂRBAȚILOR ÎN ACTIVITĂȚI DE ÎNGRIJIRE**



**RECUNOAȘTE  
 PROBLEMA!**

21 septembrie 2011

Simt că nu mai rezist. 10-11 ore la muncă după care vino acasă, mâncare, curățenie și copii. Teme, ședințe cu părinții, meditații la engleză și cursurile de înot. Bine că am șefi înțelegători care mă mai lasă să plec uneori mai devreme pentru urgente. Spre deosebire de Alex, soțul meu, mai reușesc să dau o fugă până la școală în timpul programului. Nu că nu ar vrea, dar ce să spună, mama nu are timp să aibă grijă de copii? Ce-ar zice lumea?

Lasă, încă un pic și vor fi mai independenți, o să fie mai autonomi și voi avea o grijă, două în minus. Cel mai mult cred că mă supără când simt gelozia lui Alex pentru că nu apucă tot timpul să vină la serbări sau mai pierde din momentele frumoase. Cum a fost atunci când Ioana a făcut primii pași sau când Robert a luat premin în clasa I. (Alina)



## RECUNOAȘTE PROBLEMA!

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ Normele culturale care mențin asocierea ideii de masculinitate cu non implicarea bărbaților în activități de îngrijire sau domestice
- ▶ Stereotipurile de gen cu privire la activitățile de îngrijire pot legitima lipsa de responsabilitate politică față de problematica armonizării vieții de familie cu viața profesională.



## INFORMEAZĂ-TE!

- ▶ În trimestrul al doilea din 2010, rata de utilizare a concediului parental a fost mai mare la femei decât la bărbați. Astfel, 51,3% dintre mame și-au exercitat dreptul la concediu parental, în timp ce numai 3,1% dintre bărbații cu copii au efectuat sau erau în curs de efectuare a concediului parental.

Sursa: *Institutul Național De Statistică, Comunicat De Presă Nr.250 /2010*



## GĂSEȘTE SOLUȚII!

### Recomandări

- ▶ Promovarea prin intermediul educației formale și non-formale a participării bărbaților în activități de îngrijire
- ▶ Campanii publice adresate companiilor private și instituțiilor publice, destinate promovării implicării bărbaților în sarcinile specifice sferei private: creșterea copiilor, sarcini domestice



## INFORMEAZĂ-TE!

### EXEMPLE DE BUNE PRACTICI ÎN ȚĂRILE EUROPENE

#### PREVEDERI LEGALE

În **Finlanda**, Ministerul Protecției Sociale și Sănătății a inițiat, începând cu anul 2006, premiul anual "Tatăl anului", prin care se încurajează participarea activă a taților în viața de familie și în creșterea copiilor. Candidații sunt nominalizați de către un grup de lucru format din membri ai societății civile și din reprezentanți ai ONG-urilor.

Sursa: <http://ec.europa.eu>, accesat la 11.09.2011.

#### IMPLICAREA ANGAJATORULUI:

Compania Freie Holzwerkstatt din **Germania** oferă angajaților bărbați posibilitatea de a avea câteva ore libere plătite, prin programul „Timp de petrecut cu copiii tăi”. Există, de asemenea, posibilitatea de a cumula aceste ore de la o lună la alta.

Sursa: Maria das Dores Guerreiro, Vanda Lourenço, Inês Pereira, *Good Practices for Reconciling Work and Family Life. Guide for Companies*, Commission for Equality in Labour and Employment, Lisbon, 2007

**CAPITOLUL III**  
**RECONCILIAREA**  
**DINTRE VIAȚA**  
**PROFESIONALĂ ȘI**  
**VIAȚA PRIVATĂ**

**3.4. ACORDURI FLEXIBILE DE MUNCĂ**



RECUNOAȘTE  
 PROBLEMA!

23 septembrie 2011

Sunt o norocoasă! Am un job care îmi place. Munca e în principal la calculator și ziua trece atât de repede! Aproape că uit că sunt la serviciu. Dacă stau bine să mă gândesc, chiar nu e nevoie să fiu la serviciu ca să o fac. Ce idee! Oricum, drumul de două ore dus-întors cu autobuzele pline la ore de vârf este extrem de neplăcut. Abia apuc să văd copiii dimineața, iar seara doar mâncăm împreună și gata.

Aș putea să lucrez part time, dar din păcate în firma mea nu se obișnuiește pentru că are nevoie de oameni care să fie disponibili zilnic. Deși, la cât sunt eu de organizată (nu e ușor să fii gata la timp cu mâncarea, curățenia, cumpărăturile), aș putea să-mi organizez timpul pe zile și, din când când, să-mi iau una liberă. Hai că am luat-o razna! Mă întreb ce-ar zice șeful meu despre asta. (Andra)



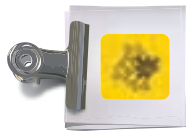
**RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!**

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ Pentru multe femei, dubla zi de muncă (serviciu și munca de acasă – curățenie, prepararea hranei, îngrijirea copiilor etc.) are un impact negativ asupra eficienței profesionale, din cauza suprasolicitării și a stării de oboseală cronică pe care o poate provoca



**INFORMEAZĂ-TE!**



**GĂSEȘTE  
SOLUȚII!**

### Recomandări

- ▶ Prevederi legislative prin care să se instituie dreptul angajaților de a beneficia de programe de lucru flexibile, atunci când programul de lucru intră în conflict cu viața de familie
- ▶ Campanii de promovare a acordurilor flexibile de muncă în rândul companiilor private

- ▶ **Flexitime** = un program de lucru variabil care le permite angajaților să decidă orele de lucru în proporție de 50% din totalul de ore prevăzute în contractul de muncă.
- ▶ **Teleworking** = înlocuirea deplasărilor de serviciu cu mijloace tehnologice de comunicare (teleconferință, e-mail etc.).



## INFORMEAZĂ-TE!

- ▶ În trimestrul al doilea din 2010, rata de utilizare a concediului parental a fost mai mare la femei decât la bărbați. Astfel, 51,3% dintre mame și-au exercitat dreptul la concediu parental, în timp ce numai 3,1% dintre bărbații cu copii au efectuat sau erau în curs de efectuare a concediului parental.  
Sursa: Institutul Național De Statistică, *Comunicat De Presă Nr.250 /2010*
- ▶ **În România:**  
„Rigiditatea programului de lucru este caracteristica principală a tipologiei organizării muncii pentru întreaga forță de muncă salariată de 15-64 ani, majoritatea covârșitoare a salariaților (90,4%) lucrând cu program fix.”  
Sursa: *Reconcilierea vieții profesionale cu cea familială*. Modul ad hoc atașat cercetării statistice asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO), *Comunicat de presă Nr. 250 din 3 decembrie 2010*, Institutul Național De Statistică
- ▶ **Conform Codului Muncii, Art. 118. (programul de lucru individualizat):**
  - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.
  - (2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil al timpului de muncă.
  - (3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă, în care personalul se află simultan la locul de muncă, și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

### EXEMPLE DE BUNE PRACTICI ÎN ȚĂRILE EUROPENE

#### PREVEDERI LEGALE

În 2004, Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale și Marele Consiliu al Camerelor de Comerț din **Spania** au lansat Premiul național pentru cel mai flexibil loc de muncă. Printre măsurile de promovare a armonizării dintre viața privată și cea de familie care au contribuit la aprecierea companiei care a câștigat, s-a numărat organizarea flexibilă a orelor de lucru.

Sursa: <http://www.eurofound.europa.eu/>, accesat la 20.09.2011

#### IMPLICAREA ANGAJATORULUI

Compania Mercedes Benz din **Spania** asigură flexibilitatea cu privire la timpul de începere al programului, orele de prânz și numărul de ore lucrate în fiecare săptămână, cu o toleranță de zece ore față de programul normal. Mai mult decât atât, în timpul verii, angajații care muncesc mai mult în cursul săptămânii își pot lua vineri după-amiază liber.

Sursa: *Maria das Dores Guerreiro, Vanda Lourenço, Inês Pereira, Good Practices for Reconciling Work and Family Life. Guide for Companies, Commission for Equality in Labour and Employment, Lisbon, 2007*

## CAPITOLUL IV ACCESUL FEMEILOR LA POZIȚII DE CONDUCERE

### 4.1. PREZENȚA FEMEILOR ÎN STRUCTURI PARLAMENTARE



RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!

10 septembrie 2011

Am intrat în politică în urmă cu 10 ani, dar abia la ultimul tur am fost aleasă deputat. Pardon, deputată. Știu, norocul meu a fost că partidul m-a distribuit pe un colegiu mai puțin atractiv pentru restul membrilor. Ei se bat pe „feliile mari ale tortului”, nu le-a trebuit o mini-amandină. În plus, am avut contracandidată tot o femeie. Nu știu ce șanse aș fi avut în fața unui bărbat...

Fotoliul parlamentar este, de altfel, cel mai mare succes al meu de până acum. O funcție de conducere în vreo comisie parlamentară ar fi fost deja prea mult pentru o femeie. Sau cel puțin așa consideră unii, cum că politica asta ar fi treabă de bărbați, iar pentru noi, femeile, e doar o ocazie în plus să ne punem tocure și machiaj. Așa că, sunt doar membru în câteva comisii de specialitate.

Chiar și așa, n-am stat cu mâinile în sân: am avut câteva alocuțiuni în plen și chiar am inițiat un proiect de lege. Încă mai aștept susținerea colegilor mei pentru el, dar, nefiind un proiect de interes național, mi se spune că nu e o prioritate acum. Halal acces la poziții de decizie! Poți decide, cel mult, cum să te îmbraci... (Ilinca)





## RECUNOAȘTE PROBLEMA!



### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ Reprezentarea femeilor în funcții de conducere ale organismelor decizionale din Parlament este extrem de redusă.
- ▶ Deși majoritatea partidelor au prevăzut în statut un prag minim (procentual) de prezență a femeilor în rândul membrilor, acesta nu este întotdeauna atins, iar acolo unde este, el nu se regăsește și la nivelul organismelor decizionale din interiorul partidelor (Comisii și Birouri Permanente).
- ▶ Desființarea Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse - instituție menită să fi apărat, implementat și verificat aplicarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați la nivelul întregului sistem statal.



## GĂSEȘTE SOLUȚII!

### Soluții și recomandări

- ▶ Introducerea cotei de gen. **Cota minimală de gen** (de regulă 30%) este o măsură afirmativă realizabilă prin rezervarea, pentru femei, a unui număr de locuri în toate organele legislative și executive ale statului. Este o măsură temporară care are scopul de a regla actualele dezechilibre de reprezentare politică a femeilor.
- ▶ **Aplicarea și respectarea legislației în vigoare** privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (Constituția României, Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, Ordonanța 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.)
- ▶ Schimbarea mentalității colective privind accesul femeilor la funcții de reprezentare politică – prin intermediul mass-media. Prezentarea femeilor ca reali și egali competitori politici.



## INFORMEAZĂ-TE!

Parlamentul României	Numărul femeilor	Numărul total	Procent femei
Camera Deputaților	38	334	11,07%
Senat	8	137	5,83%
Parlament (total)	46	471	9,76%

România a făcut progrese, comparativ cu situația din anul 1990. Trecerea de la un sistem electoral proporțional la unul uninominal a determinat, însă, în 2008, o scădere ușoară a procentului de femei, comparativ cu scrutinul din 2004. În condițiile în care pragul minim de reprezentare impus la nivel internațional ca țintă de atins și considerat a fi semnificativ este de 30%, în prezent, țara noastră (cu 9,76% femei în Parlament) este mult sub media înregistrată pe continent (aproximativ 21%), în UE 27 (24%) sau media realizată în urma includerii, alături de statele membre, a țărilor în curs de aderare – Serbia, Norvegia, Islanda și Lichtenstein (23%), după cum arată datele puse la dispoziție de Comisia Europeană.

### EXEMPLE DE BUNE PRACTICI privind echitatea de gen la ocuparea funcțiilor de conducere în organismele parlamentare

#### În EUROPA (femei în Parlament):

- **Suedia:** peste 46% - al doilea loc în lume, după Rwanda.
- **Statele nordice** (Danemarca, Finlanda, Norvegia): peste 42%
- **Spania:** 35%
- **Macedonia:** 34%
- **Germania:** 32%

#### În AFRICA (femei în Parlament):

- **Rwanda:** peste 56% dintre locuri în Camera Inferioară, respectiv 34,3% în Camera Superioară. Locul 1 în lume ca reprezentare a femeilor în Parlament.
- **Africa Sub-Sahariană:** media reprezentativității se apropie foarte mult de cea europeană, situându-se la 19,2% ( în 2010). Africa Sub-Sahariană cuprinde, pe lângă Rwanda, alte 6 state în care reprezentarea femeilor în Camera inferioară/unică a Parlamentului la 1 ianuarie 2010 se încadra sau chiar depășea recomandările internaționale: Africa de Sud (44,5%), Mozambique (39,2.%), Angola (38,6%), Uganda (31,5%), Burundi (31,4%) și Tanzania (30,7%).

**CAPITOLUL IV**  
**ACCESUL**  
**FEMEILOR**  
**LA POZIȚII DE**  
**CONDUCERE**

**4.2. PREZENȚA FEMEILOR ÎN STRUCTURI ADMINISTRATIVE PUBLICE CENTRALE ȘI LOCALE**



**RECUNOAȘTE  
 PROBLEMA!**

12 septembrie 2011

Mi-aș fi dorit să fiu ministru de Externe, dar a trebuit să aleg între Educație și Mediu, două portofolii... mai potrivite pentru o femeie. Am senzația că mi se face o favoare prin simplul fapt că primesc conducerea unui minister. Sunt mai bine pregătită decât oricare dintre colegii mei în domeniul afacerilor externe, dar se pare că asta nu e un argument suficient de puternic încât să-i facă să nu vadă în mine mai mult decât o femeie.

Parcă aș fi din nou la Primăria din orașul meu de provincie, nu în Guvernul României. E adevărat că mi s-au recunoscut meritele organizatorice și de cunoaștere a procesului administrativ, dar refuzau să vadă în mine un partener în decizii. Nu mergea nici cu vorba bună - eu le zâmbeam și le argumentam cu calm, iar ei mă luau cu "ooo, dar ce bine arătați azi, doamna viceprimar"; dacă schimbam tonul, îi vedeam cum își aruncă priviri complice și parcă îi și ghiceam cum se gândesc că aș fi „în perioada aceea a lunii”.

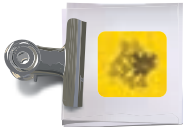
Am crezut că „mai sus” nu-și mai pierde nimeni timpul cu „ești femeie sau ești bărbat” și că sunt lucruri mai importante de făcut... cum ar fi soarta țării :( M-am înșelat amarnic! Rețeta e aceeași, doar „meserii” sunt mai mulți, mai mari și au mai multe resurse pe mână... (Ada)



**RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!**

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ Numărul extrem de redus al femeilor aflate în poziții decizionale în structuri administrative publice centrale și locale – Guvern, Consilii Județene, Primării
- ▶ Nerespectarea dimensiunii integratoare de gen în procesul de elaborare, adoptare și implementare a politicilor publice.
- ▶ Minimizarea valorii muncii depuse de femei în instituțiile statului – posturile cu grad ridicat de stres, dar slab remunerate (secretariat, relații cu publicul) sunt ocupate, în cea mai mare parte, de femei.



**GĂSEȘTE  
SOLUȚII!**

### Soluții și recomandări

- ▶ Aplicarea și respectarea legislației în vigoare: Legea votului uninominal – *Legea nr.35/2008 pentru alegerea Camerei Deputaților și a Senatului și pentru modificarea și completarea Legii nr. 67/2004 pentru alegerea autorităților administrației publice locale, a Legii administrației publice locale nr. 215/2001 și a Legii nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali:*

TITLUL II - **Art. 6.** – (1) „Candidaturile pentru consiliile locale și consiliile județene, precum și cele pentru primari și președinți ai consiliilor județene se propun de partidele politice sau de alianțele politice constituite potrivit Legii partidelor politice nr. 14/2003 (...) **Listele de candidați pentru alegerea consiliilor locale și a consiliilor județene trebuie întocmite astfel încât să asigure reprezentarea ambelor sexe.**”

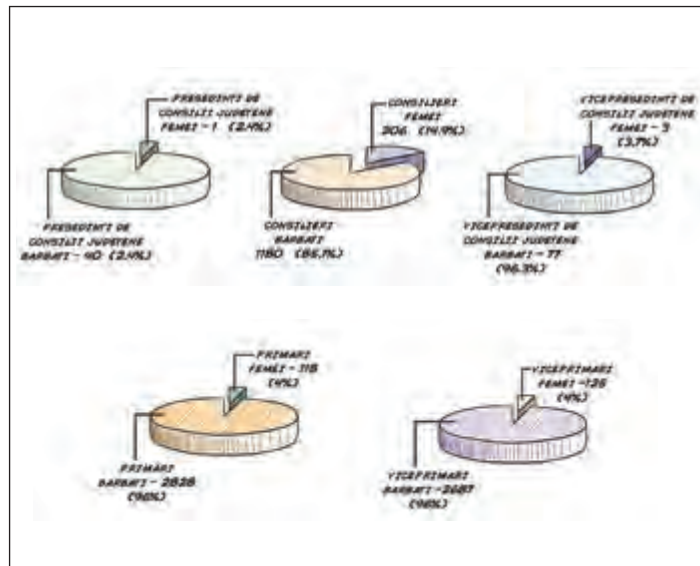
- ▶ Aplicarea cotei de gen - pentru minim 30% din funcțiile publice administrative ocupate prin numire, să fie desemnate femei.
- ▶ Schimbarea mentalității colective privind accesul femeilor la funcții de conducere în administrația centrală și locală, prin intermediul mass-media.



## INFORMEAZĂ-TE!

### În România

La nivelul administrației publice centrale, femeile sunt repartizate conform unei scheme piramidale, ce poate fi identificată în toate structurile de decizie publică: numeroase în posturile subordonate, de execuție sau cu răspundere limitată, și din ce în ce mai puține în posturile înalte de decizie. România are doar trei femei ministru, iar la conducerea Guvernului se află în continuare un bărbat, țara noastră neavând în cei peste 20 de ani de democrație nicio femeie în funcția de șef al statului sau al guvernului.



### EXEMPLE DE BUNE PRACTICI ÎN ȚĂRILE EUROPENE

#### ÎNALTE FUNCȚII PUBLICE:

- **Irlanda** și **Finlanda** au ales femei în calitatea de președinte.
- **Germania** are în funcția de cancelar o femeie.

#### PORTOFOLII MINISTERIALE:

- **Finlanda** - 52% dintre membrii Guvernului sunt femei, ocupând 11 din 20 de portofolii ministeriale.
- **Spania** - 50% dintre membrii Guvernului sunt femei
- **Danemarca** - 47% dintre membrii Guvernului sunt femei
- **Suedia** - 46% dintre membrii Guvernului sunt femei
- **Austria** - 43% dintre membrii Guvernului sunt femei

„Subreprezentarea femeilor privind participarea la luarea deciziilor în interiorul administrației publice centrale, regionale sau locale reprezintă un deficit democratic. Participarea echitabilă a femeilor și bărbaților la luarea deciziilor în plan economic poate contribui la un mediu mai productiv și inovativ, precum și la performanță economică.”

(Sursă: Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați, 2006-2010, {SEC(2006) 275}, Partea I, cap. 3. Promovarea participării egale a femeilor și bărbaților la luarea deciziilor - document elaborat de Comisia Europeană)

„Egalitatea de gen e socotită ca fiind un drept fundamental, o valoare comună a U.E și o condiție necesară pentru obiectivele de dezvoltare, angajare și coeziune socială atât în interiorul Uniunii, cât și în interiorul fiecărui stat membru.” – Comisia Europeană

## CAPITOLUL IV ACCESUL FEMEILOR LA POZIȚII DE CONDUCERE

### 4.3. PREZENȚA FEMEILOR ÎN POZIȚII DECIZIONALE ALE MEDIULUI DE AFACERI PRIVAT



RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!

25 septembrie 2011

Măine e board-ul cu stakeholder-ii, am mari emoții! S-ar putea să fiu numită CEO. Aștept asta de mai bine de 7 ani. Deși părea doar un vis, undeva în mintea mea exista și speranța, dar mai ales o siguranță ciudată cum că sunt pregătită pentru un astfel de pas. Sergiu are și el șanse mari. Vine cu know-how dintr-un domeniu mult mai solicitant - industria petrolieră... Și în plus, îi cunoaște personal pe câțiva dintre acționari - au mers de atâtea ori la golf împreună.

Bine, dar eu am peste 10 ani de când sunt în companie, am avut atâtea campanii de succes, rezultate optimizate și productivitate crescută... or el e la noi doar de 3 ani, chiar dacă a venit direct pe post de Strategic Manager. Țu am luat-o de jos, știu compania asta ca pe propria mea casă. Îmi amintesc cum era la început... eram singura femeie care participa la ședințele de planning. Trebuia să fiu mereu cu garda sus. Când colegii mei își beau cafeaua de dinainte de ședință, eu aruncam o ultimă privire pe raport. Și când te gândești că fetele din birou, în loc să mă susțină, erau primele care se îndoiau de abilitățile mele... Mă întrebau mereu - "ce te tot agiți atâta? tu nu vezi că oricum nu te bagă-n seamă?"

Tot staff-ul mă dă ca favorită pentru post... Clar! Am șanse! Mă duc să mă uit o dată peste prezentare!

26 septembrie 2011

General Manager la Bratislava??!!  
Și eu, care mă vedeam deja prima femeie CEO din companie - clișeu hollywoodian, nu altceva! N-aveau cum să-l trimită pe Sergiu în Slovacia, el are familia aici... Eu n-am soț, n-am copii, era firesc să mă alegă. Cred că am să accept propunerea... Și dacă nu? Ce-o să fac? S-o iau de la capăt în altă companie? N-am de ales, o să-mi cumpăr un dicționar român-slovac...

Chiar, trebuie să mă gândesc și pe cine să iau cu mine la Bratislava... cred că am să-i iau pe Mihai și pe Alex - sunt tineri, entuziaști, mă înțeleg bine cu ei, și-apoi n-au nici ei familii. Aș vrea să vină și Roxana, dar nu cred că vrea ea - abia ce a început o relație, mai face și trainingul ăla pentru lideri, sigur o să mă refuze... (Mădălina)



## Alte posibile aspecte problematice

- ▶ Dezvoltarea profesională a femeilor din România este limitată de factori care includ sexul și vârsta și aproape jumătate dintre femeile cu funcții de conducere consideră ideea de a avea un copil și de a intra în concediu de maternitate ca pe un factor care limitează dezvoltarea carierei. (conform „Romanian Women in Management 2010”, Stanton Chase Bucharest)
- ▶ Femeile care ocupă poziții decizionale, de regulă, conduc departamente pentru care se presupune că femeile ar avea aplecări native (HR, PR, Client Service)
- ▶ Se mențin discrepanțele salariale între femei și bărbați – încălcarea principiului plată egală, pentru muncă egală.
- ▶ Femeile de afaceri considerate a fi femei de succes au fost/sunt nevoite să împrumute un cod etic non-specific femeilor și să urmeze un model profesional specific masculin – sunt adeseori descrise ca fiind “femeia-bărbat”.
- ▶ Femeile însele se feresc să acorde poziții cu înalt grad de răspundere altor femei – tind să susțină și să angajeze mai degrabă bărbați.
- ▶ Mentalitatea colectivă și prejudecățile sociale le împiedică pe femei să dezvolte un comportament tipic așteptărilor din mediul de afaceri – privit în continuare ca un domeniu specific masculin (vacanțe cu partenerii de afaceri, hobby-uri specific masculine etc.)



**RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!**



**GĂSEȘTE  
SOLUȚII!**

## Soluții și recomandări

- ▶ Politici/facilități fiscale de încurajare a marilor corporații care angajează femei în poziții de conducere.
- ▶ Politici de reconciliere a vieții de familie cu viața profesională.
- ▶ Schimbarea mentalității colective privind accesul femeilor la funcții de conducere în mediul de afaceri privat, prin intermediul mass-media și modificarea legislației în domeniu.



## INFORMEAZĂ-TE!

### STATISTICI privind femeile în top-managementul privat

#### Femei în segmentul format de senior-managerei la nivel mondial:

- TAILANDA: 45%
- GEORGIA: 40%
- RUSIA: 36%
- HONG KONG (China) și FILIPINE: 35%
- BOTSWUANA: 32%

#### Femei în segmentul format de senior-managerei la nivelul statelor europene:

- POLONIA: 31%
- GRECIA: 30%
- SUEDIA: 27%
- FINLANDA și TURCIA: 25%

#### În România

Având în vedere că, la nivel mondial, țările cu cel mai scăzut procent sunt India, Emiratele Arabe Unite și Japonia (cu mai puțin de 10% femei în poziții de senior-management), în cazul țării noastre procentul este irelevant statistic, întrucât femeile ocupă poziții de top management doar cu titlu de excepție.

**Media mondială privind acest procent se află la 20%.**

- ▶ Peste 16% dintre femeile manager din România spun că le este mai ușor să coopereze cu bărbații la birou, în timp ce doar 5% sunt de părere că se înțeleg mai bine cu femeile.
- ▶ Peste 75% dintre femei ar fi dispuse să lucreze în afara țării, în ciuda faptului că șansele de avansare profesională în străinătate sunt mai mici decât în România.

*Sursa: "Romanian Women in Management 2010", Stanton Chase Bucharest*



## CAPITOLUL V

### VIOLENȚA DOMESTICĂ ȘI CONSECINȚELE ACESTEIA ASUPRA VIEȚII PROFESIONALE A FEMEILOR

#### 5.1. IMPACTUL VIOLENȚEI DOMESTICE ASUPRA PARTICIPĂRII FEMEILOR PE PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ



RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!

14 septembrie 2010

Azi m-am decis să țin un jurnal. Trebuie să vorbesc și eu cu cineva, să spun cuiva problemele mele. În plus, m-am gândit că punând pe hârtie ceea ce mi se întâmplă ar fi ca un fel de mărturie care m-ar putea ajuta mai târziu.

Mă numesc I.V., am 43 de ani, sunt ingineră. Am lucrat într-o fabrică de confecții până acum 2 ani. Am renunțat la acest serviciu, pretextând că vreau să fac un copil (colegii mei știau că-mi doresc asta de mult și că sunt „pe ultima sută de metri”, la vârsta mea), că soțul meu câștigă suficient ca să ne permitem asta (el este inginer constructor). De fapt, am renunțat pentru că îmi era rușine să mă mai duc la serviciu cu vânătăi pe față sau pe mâini și să spun că am căzut sau că m-am lovit din greșeală. Am renunțat pentru că soțul meu mi-a cerut asta. La început am protestat, așa că m-a bătut. Am crezut că supunându-mă voinței lui și renunțând la serviciu lucrurile se vor îmbunătăți, că gelozia îi va dispărea. Pentru o perioadă, așa a și fost. Până azi, mai exact. Azi dimineață i-am cerut să-mi lase bani și m-a bătut pentru că, spunea el, cheltuiesc prea mult fără să mă gândesc cât muncește el: „Sigur, nu-ți pasă că-mi rup oasele pe șantier ca să-ți aduc fie bani, să fii doamnă care stă, bine mersi, acasă și nu face nimic toată ziua!”.

Mă întreb câte femei or fi în aceeași situație? Până să ajung chiar eu în această situație, aveam impresia că asemenea lucruri se întâmplă doar în familiile foarte sărace, în care se bea mult, în cele lipsite de educație, de la țară. Acum, trăind ceea ce trăiesc, îmi dau seama cât de naivă eram.

18 septembrie 2011

Azi m-a bătut din nou pentru că Maria, fetița noastră, plânge noaptea. Nu sunt o mamă bună. I-am spus că plânge pentru că-i ies dințișorii, am stat lângă ea toată noaptea, am ținut-o în brațe, am legănat-o. „M-am saturat de scuzele tale jalnice. Eu muncesc ca să vă țin pe voi, așa că trebuie să dorm. Și n-o mai legăna atâta, o să ajungă o plângăcioasă, ca tine”.

Mă gândesc că o fi, pe undeva, și vina mea. Dar când vine vorba de Maria, nedreptățile pe care mi le spune mă revoltă cel mai rău și ripostez. Mi-e frică să și scriu că i-ar putea face ceva Mariei! Orice aș suporta, dar asta nu! Simt că trebuie să fac ceva, să scap din iadul acesta, dar cum? Cu cine să vorbesc? Părinții mei sunt departe, nu îndrăznesc să-i sun și să le spun prin ce trec, le-aș amări bătrânețile.

21 septembrie 2011

Azi dimineață m-a anunțat că pleacă din oraș, să inspecteze un nou șantier, la Arad. De bucurie că pleacă, i-am pregătit un pachet cu sandvișuri. După plecarea lui, am căutat pe internet un adăpost, o fundație, ceva, ca să pot pleca. Sunt, însă, în pragul disperării: la noi, în Bistrița nu există niciun adăpost. A existat o fundație care oferea un asemenea sprijin, dar s-a închis, nu mai au fonduri. Unde să mă duc? Nu am bani și nici curaj să-mi iau copilul și să plec într-un alt județ.



INFORMEAZĂ-TE!



#### Statistici referitoare la cazurile de violență domestică:

- ▶ totalul infracțiunilor intrafamiliale a ajuns în 2010 la 12.088, cu o creștere de aproximativ 26% față de anul 2009, când au fost înregistrate 8.912 (Conform IGPR – Direcția Cazier Judiciar, Statistică și Evidență Operativă);
- ▶ în anul 2008, 73% dintre victimele de sex feminin se încadrează între 25-45 ani (Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale);

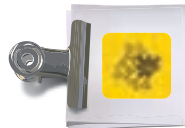
**Precizare: informațiile statistice iau în calcul numai cazurile raportate autorităților!**



**RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!**

### Alte posibile aspecte problematice

- ▶ Femeile – victime ale violenței domestice care nu au și nici nu au avut vreodată un loc de muncă remunerat (casnice) sunt într-o stare de dependență financiară totală față de soț/partener
- ▶ Femeile – victime ale violenței domestice care, deși au un loc de muncă și reușesc să-l păstreze pot întâmpina dificultăți de concentrare și, implicit probleme de scădere a randamentului profesional, din cauza stresului la care sunt supuse de agresori
- ▶ Femeile – victime ale violenței domestice care au un loc de muncă și nu renunță la acesta, dar care, în baza veniturilor salariale realizate au contractate credite pentru achiziționarea unor bunuri comune (locuință, mașină), odată cu părăsirea domiciliului și apelarea la un adăpost sau la rude, pot fi puse în situația de a plăti pentru niște bunuri pe care nu le mai pot utiliza
- ▶ Sunt, în continuare, județe în care nu există niciun adăpost pentru femeile și copiii - victime ale violenței domestice, iar cele existente au o capacitate redusă și oferă, adesea, adăpost pentru o perioadă mult mai redusă decât termenul legal de soluționare a unei cauze de divorț în instanță, de exemplu.



**GĂSEȘTE  
SOLUȚII!**

### Soluții și recomandări pentru femeile–victime ale violenței domestice

- ▶ Nu trebuie să uitați că NIMIC din comportamentul dvs. nu poate justifica actele de violență; vina aparține întotdeauna agresorului!
- ▶ Adresați-vă familiei, prietenilor, reprezentanților autorităților, personalului unor fundații etc. și încercați să găsiți cea mai bună soluție pentru situația dumneavoastră concretă;
- ▶ Nu cedați dacă aveți un serviciu, iar partenerul dvs. încearcă prin toate mijloacele să vă convingă să renunțați!
- ▶ Încercați să vă angajați, chiar dacă ofertele pe care le-ați putea găsi nu sunt întotdeauna foarte tentante. Orice venit poate însemna începutul independenței financiare. În acest scop, vă puteți adresa Agenției Județene de Ocupare a Forței de Muncă/Agenției Municipiului București, atât pentru a vedea ofertele cu locuri de muncă vacante, cât și pentru a afla care sunt posibilitățile de a urma o formă de pregătire profesională gratuită;
- ▶ Dacă în localitatea dvs. nu există un adăpost specializat, apălați la fundații/asociații care se ocupă de apărarea drepturilor omului sau de apărarea drepturilor copilului.



## INFORMEAZĂ-TE!

În perioada 2006 – 2008, Institutul Național de Medicină Legală, cu sprijinul altor instituții, a realizat o amplă cercetare la nivel național, cunoscută sub denumirea de VIODOM. Rezultatele cercetării pun în evidență existența a două modele principale de agresor, în situațiile de violență domestică:

▶ O PRIMĂ CATEGORIE DE AGRESORI sunt cei care se simt inferiori din punct de vedere profesional, economic sau social în raport cu soțiile/partenerele lor și care dezvoltă un comportament violent, verbal și/sau fizic, încercând să minimizeze, astfel, reușitele acestora; în majoritatea cazurilor, reproșurile sau actele de violență fizică sunt însoțite de eforturi de a le sugera partenerelor de viață că responsabilitatea pentru comportamentul lui agresiv le aparține lor, în timp ce, față de alte persoane din anturaj, în special față de femei, au un comportament total contrar: „Cu celelalte femei este galant, amabil, chiar excesiv de amabil”;

▶ O A DOUA CATEGORIE este formată din agresori care au poziții sociale, economice și/sau profesionale superioare partenerelor lor de viață, actele lor agresive fiind destinate menținerii acestora sub propriul lor control financiar și relațional. Este, de obicei, cazul agresorilor care provin din familii cu un nivel economic ridicat, în timp ce soțiile lor provin din familii cu venituri semnificativ mai reduse, din familii monoparentale sau din familii aflate la distanțe apreciabile, astfel încât să nu poată interveni, în timp ce agresorul se bucură, în general, de sprijinul familiei de origine.

Lista adăposturilor pentru victimele violenței în familie (conform “Stop violența domestică”, 27 februarie 2011):		
1	Alba	Asociația AS 2001, tel. 0800.800.135, în parteneriat cu Primăria Alba Iulia;
2	Arad	Direcția de Dezvoltare și Asistență Comunitară Arad - Centrul de zi și adăpost de noapte pentru persoane fără adăpost, bd. Decebal nr. 38, Arad;
3	Brașov	Consiliul Local Brașov - Centrul pentru persoane fără adăpost, tel. 0268.324.018; Primăria comunei Halchiu și Asociația R.A.M.H.A. - Centrul maternal Casa Zorilor, tel. 0268.326.816;
4	Botoșani	Consiliul Local Tudora - Centrul de consiliere pentru femei și copii victime ale violenței la domiciliu/0231.589.120;
5	Brăila	Fundația Lumina, tel. 0239/613.927;
6	Cluj	Asociația Femeilor împotriva Violenței, tel. 0264/192.689, Centrul ARTEMIS de consiliere împotriva abuzului sexual și violenței, Strada Baba Novac nr. 23/1, ap.3, tel/fax 0264-592.689;
7	Giurgiu	Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului - Centrul pentru mame și copii victime ale violenței domestice, Giurgiu, tel. 0246.983; 0246.212.478;
8	Iași	Primăria Pașcani și Asociația Ajutați Copiii - Centrul de urgență pentru copii și femei victime ale violenței domestice, tel. 0232/760.000;
9	Ifov	Centrul de prevenire a violenței în familie Buftea, tel.021/225.45.66;
10	Mureș	Fundația Veritas, Sighișoara, tel. 0265/779.999;
11	Neamț	Fundația Umanitară Columna Piatra-Neamț, tel. 0233/225.225;
12	Maramureș	Direcția de Sănătate Publică, Consiliul Județean, Asociația Artemis și UNFPA - Centrul de prevenire, monitorizare și combatere a violenței domestice Maramureș, tel. 0262/250.770;
13	București	Polimed - Apaca, tel. 021/410.00.92;
14	București	Fundația Sensiblu, 021/301.74.74;
15	București	Asociația Diaconia, 031/337.49.80, adăpost finanțat de Patriarhia României;
16	București	Centrul Pilot de Asistență și Protecție a Victimelor Violenței în Familie - tel. 021/983.

## CAPITOLUL V

### VIOLENȚA DOMESTICĂ ȘI CONSECINȚELE ACESTEIA ASUPRA VIEȚII PROFESIONALE A FEMEILOR

#### 5.2. EFICIENȚA MIJLOACELOR DE COMBATERE A VIOLENȚEI DOMESTICE



RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!

23 septembrie 2011

Noaptea trecută n-a venit acasă, așa că am avut timp să mă gândesc în liniște. Nu am găsit adăpost la noi la Bistrița, dar nu pot să renunț. Mi-a fost foarte greu să mă hotărâsc, nu am banii mei, nu am la cine să mă duc, dar mi-am adus aminte că am văzut la televizor, anul trecut, o emisiune cu o doamnă de la Ministerul Muncii și Familiei care spunea că au nu știu ce agenție care se ocupă de problemele femeilor ca mine: bătute de soți. O să caut pe calculator cât e plecat el la serviciu, să văd dacă pot găsi o soluție pe calea asta și-o să cer ajutor ministerului sau agenției. Mi-e mai ușor să povestesc unor străini ce mi se întâmplă, decât celor care mă cunosc.

29 septembrie 2011

Acum câteva zile, după ce a plecat el la muncă, am deschis calculatorul și am început să caut. Tremuram și mă întrebam în permanentă „Ce faci, ești nebună, te arunci așa, în necunoscut, cu un copil mic, fără niciun ban? Dacă îți dai seama că vrei să pleci, n-o să fie mai rău? Sau, dacă pleci și afli unde ești și vine după tine?” Dar am hotărât să nu renunț. Din păcate, soluția mea n-a dat rezultate. Le-am scris un mail celor de la minister la singura adresă de unde credeam că pot afla informații, dar n-am primit niciun răspuns, deși au trecut 6 zile de când am trimis mesajul.

N-a mai dat în mine, dar mă tratează ca și când n-aș exista: vine acasă, nu mi adresează niciun cuvânt, nu se uită la Maria. Am senzația că e un fel de liniște dinaintea unei furtuni și că va fi o furtună mai mare decât pot eu îndura!

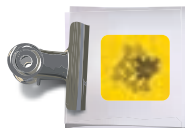




## RECUNOAȘTE PROBLEMA!



Acesta este mesajul postat pe pagina de contact de pe site-ul oficial al Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale: **“În dorința de a realiza o mai bună comunicare între Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și beneficiarii activității acestuia, vă invităm să ne trimiteți opiniile și întrebările dumneavoastră. Vă mulțumim și vă asigurăm că veți primi în cel mai scurt timp un răspuns”.**



## GĂSEȘTE SOLUȚII!

### Recomandări

- ▶ Revenirea asupra deciziei de desființare a Autorității Naționale pentru Protecția Familiei și a Drepturilor Copilului, în condițiile în care, în actuala organigramă a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale nu există nicio structură care să fi preluat, măcar parțial, atribuțiile agenției desființate;
- ▶ În cazul în care, din cauza restricțiilor bugetare, nu se poate reveni asupra acestei decizii, se recomandă înființarea, în cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale a unei direcții destinate exclusiv problemelor familiei, în mod similar altor direcții care au preluat sarcinile unor foste agenții desființate (Direcția pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, Direcția Generală pentru Protecția Persoanelor cu Handicap).





## RECUNOAȘTE PROBLEMA!

## INFORMEAZĂ-TE!



### ART. 1, ALIN. (1) DIN LEGEA NR. 27/2003 ESTE ÎNCĂ ÎN VIGOARE!

Art. 1, alin. (1): "Ocrotirea și sprijinirea familiei, dezvoltarea și consolidarea solidarității familiale, bazată pe prietenie, afecțiune și întraajutorare morală și materială a membrilor familiei, constituie un obiectiv de interes național."

02 octombrie 2011

Ieri a fost mai rău ca oricând! M-a bătut cumplit pentru că, atunci când s-a întors din delegație, a găsit-o pe vecina noastră de la etajul 2 la mine. Mi-a reproșat că, în lipsa lui, îmi fac de cap. Când m-a lovit, am căzut cu capul de ușă și am țipat. Asta l-a enervat foarte rău, așa că a început să mă lovească peste tot, cu pumnii, cu picioarele... Eu țipam, nu mai puteam să suport, s-a trezit și Maria și a început să plângă tare. După vreo 10 minute, cred, a sunat cineva la ușă. Atunci s-a oprit și mi-a spus să mă duc la baie. Speram ca, printr-o minune, să am parte de ajutorul cuiva. Așa că am lăsat ușa deschisă și am văzut că la intrare erau doi polițiști și vecinul nostru de alături. Atunci am avut curaj să ies, credeam că, în sfârșit, calvarul meu se va încheia. N-a fost așa! A fost amendat pentru tulburarea liniștii publice, iar unul dintre polițiști mi-a explicat, luându-mă deoparte, că nu are ce să-i facă. L-ar fi putut lua la Poliție doar dacă devenea agresiv față de ei, dar așa... Tot ce pot face este să-mi iau certificat medico-legal, să-l dau în judecată. "Și, până atunci, eu trebuie să stau cu el! Vă dați seama ce mă așteaptă?", l-am întrebat. A ridicat neputincios din umeri, m-a privit cu milă și mi-a spus: "Dacă poți să pleci, pleacă!" Nu am unde să plec, i-am spus!

Nu am unde să plec, așa că acum nu-mi mai rămâne decât să aștept și să mă rog să nu mă omoare, ci doar să mă bată suficient de rău cât să intru în spital pentru mai mult timp. Așa mi s-a spus, că dacă sunt grav bătută și stau mai mult în spital, vreo două luni, fapta lui este vătămare corporală și face sigur închisoare! "Dar dacă stau doar câteva zile, în spital nu-i suficient?" l-am întrebat pe polițist. "E riscant doamnă, atunci poate fi încadrat la lovire și ia doar amendă".



**RECUNOAȘTE  
PROBLEMA!**

### Alte posibile aspecte problematice

- Măsura interzicerii întoarcerii în domiciliu a soțului violent se poate lua numai ca urmare a unei condamnări definitive. Până la pronunțarea sentinței sau, în cazul în care agresorul nu este reclamat penal (cea ce constituie majoritatea cazurilor!), nu există nicio prevedere legală care să asigure separarea agresorului de victimă și să ofere, astfel, protecție acesteia din urmă.



**GĂSEȘTE  
SOLUȚII!**

### Recomandare:

- Îmbunătățirea cadrului normativ: o posibilă soluție ar fi grăbirea procedurilor de adoptare de către Parlament a propunerii de modificare și completare a prevederilor Legii nr. 217/2003, susținută și de asociațiile/fundațiile care se ocupă de victimele violenței domestice; printre principalele amendamente aduse actualei legislații de către acest proiect de act normativ se numără introducerea ordinului de protecție, ca mijloc procedural de drept civil, precum și introducerea ordinului de restricție și a ordinului de interdicție, ca mijloace procedurale de drept penal. Aceste modificări ar permite autorităților în drept (Poliție, Justiție) să ia măsuri mai rapide și mai eficiente de izolare a victimelor de agresori, fără ca femeile agresate să fie obligate, pentru stoparea situației, să părăsească locuința, în condițiile în care ele sunt, în majoritatea cazurilor, coproprietare ale respectivelor locuințe.





## INFORMEAZĂ-TE!

### În România

#### Prevederile Codului Penal: Art. 199.

1) Dacă faptele prevăzute în art. 188, art. 189 și art. 193-195 (ucidere, ucidere din culpă, vătămare corporală, loviri sau vătămurile cauzatoare de moarte) sunt săvârșite asupra unui membru de familie, maximul special al pedepsei prevăzute de lege se majorează cu o pătrime.

(2) În cazul infracțiunilor prevăzute în art. 193 și art. 196 săvârșite asupra unui membru de familie, acțiunea penală poate fi pusă în mișcare și din oficiu. Împăcarea înlătură răspunderea penală.

#### EXEMPLE DE BUNE PRACTICI ÎN ȚĂRILE EUROPENE

- **Spania:** Legea organică nr. 1/2004 cu privire la măsurile de protecție integrală împotriva violenței de gen. Violența manifestată în interiorul cuplului reprezintă o circumstanță agravantă, care necesită sancțiuni mult mai serioase. De exemplu, articolul 147 din Codul Penal, privitor la agresiune și rănire, prevede în lege o condamnare la închisoare între 6 luni și 3 ani, însă, în cazul în care violența se manifestă în interiorul cuplului, sancțiunea poate urca de la 2 la 5 ani de închisoare.

- **Franța:** Circulara Ministerului pentru Locuințe și a Ministerului pentru Drepturile Femeii. Privitoare la asigurarea de locuințe pentru femeile victime ale violenței, această circulară expediată directorilor de servicii, le solicită acestora să acorde prioritate nevoilor speciale ale femeilor aflate în situație de profundă deznădejde, inclusiv femeilor - cap de familie (familii monoparentale) și femeilor victime ale violenței domestice care au copii, cu atât mai

mult cu cât acești directori pregătesc viitorul plan de acțiune pentru serviciile lor dedicate persoanelor dezavantajate.

- **Austria:** Legea federală pentru protecția împotriva violenței în sânul familiei, 1 mai 1997, amendată în 2003 (intrată în vigoare la 1 ianuarie 2004). Această lege permite poliției să expulzeze o persoană care amenință alte persoane din cămin, indiferent de relația pe care o are aceasta cu victima sau cu drepturile sale de proprietate asupra reședinței, pentru o perioadă de 10 zile, aceasta putând fi prelungită la solicitarea victimei. Decizia împiedică autorul violenței să se întoarcă la domiciliu sau în locurile frecventate de victimă (loc de muncă, școala copiilor, etc.), definită prin „nevoile victimei pentru o protecție efectivă”.

*Sursa: Adunarea Parlamentară a Consiliului Europei – „Parlamentul unit pentru combaterea violenței domestice împotriva femeilor” (manual pentru uzul parlamentarilor)*

## CASETĂ TEHNICĂ

- Titlul programului: Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU) 2007 - 2013
- Titlul proiectului: „FEMINA - Formare pentru jurnaliști, Emisiuni TV, Monitorizare, Informare națională și Advocacy pentru afirmarea egalității de șanse și de gen”
- Editorul materialului: Blockbuster Media
- Data publicării: octombrie 2011

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”

**ISBN 978-973-0-11631-1**