



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

“Investește în oameni!”

GHID

privind situația femeii în cadrul pieței muncii



promovează
femeia





promovează
femeia

Cuprins

Cine suntem și cui ne adresăm?.....	10
Capitol introductiv	11
1 O SCURTĂ ISTORIE A FEMINISMULUI.....	15
1.1 Introducere.....	16
1.2 Despre feminism	16
1.3 Perioadele feminismului.....	17
1.3.1 Valul 1 – „Feminismul egalității” (secolului al XIX-lea - începutul secolului al XX-lea).....	17
1.3.2 Valul 2 – „Feminismul diferențelor” (1960-1980).....	19
1.3.3 Valul 3 – „Feminismul autonomiei”(1980-2000)	21
1.4 Scurtă istorie a Comisiei pentru statutul femeii.....	22
1.4.1 Context.....	22
1.4.2 Evenimente importante ale Comisiei.....	22
1.4.3 Pe scurt.....	25
1.5 Concluzii.....	25
2 STEREOTIPURI DE GEN: Percepții asupra rolurilor din familie	29
2.1 Introducere.....	30
2.2 Influența feminismului	30
2.3 Distribuția sarcinilor în gospodărie	36
2.4 Nivelurile de analiză a relațiilor de gen.....	36
2.4.1 Individul	37
2.4.2 Gospodăria.....	37
2.4.3 Societatea.....	37
3 ANDROCENTRISM. FEMINISM.....	41
3.1 Introducere.....	42
3.2 Formele androcentrismului.....	44
3.3 Educație și gen. Influențe.....	45
3.4 Jocul rolului socialmente „corect”	46
3.5 Abilități, competențe.....	48
4 ROLUL FEMEILOR ÎN ECONOMIE – CADRU GLOBAL	53
4.1 Introducere.....	54
4.2 Platforma de Acțiune de la Beijing	54
4.2.1 Obiectivele strategice ale platformei de la Beijing referitoare la progresul femeii.....	56
4.2.2 Obiectivele strategice ale platformei de la Beijing referitoare la copiii de gen feminin.....	58
4.3 Comisia referitoare la statutul femeii (sesiunea 54)	59
4.4 Cadru internațional legat de situația femeilor și a economiei	60
4.5 Obiectivele de dezvoltare ale mileniului referitoare la egalitatea de gen.....	62

4.6	Uniunea Europeană – Femeile în funcții de decizie.....	63
4.6.1	Independența economică egală	66
4.6.2	Drepturile omului și provocările economice în Europa – egalitatea de șanse.....	68
4.7	Concluzie	70
5	BUNE PRACTICI DIN SPANIA LA NIVELUL INSTITUȚIILOR PUBLICE	73
5.1	Scurtă introducere privind politicile egalității de șanse în context european și local	74
5.2	Egalitatea de șanse în context spaniol	76
5.2.1	Institutul Femeii	77
5.2.2	Politici publice pentru egalitate de șanse în Spania	79
5.2.3	Mainstreaming-ul de gen.....	79
5.2.4	Bune practici în Spania: inserție personalizată pe piața muncii, proiecte FSE.....	81
5.2.5	Exemple de bune practici.....	85
5.2.6	Pe scurt.....	88
5.3	Concluzii	89
6	PERSPECTIVA DE GEN ÎN MEDIUL RURAL ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ.....	93
6.1	Introducere.....	94
6.2	Identitate profesională și femeile din mediul rural	94
6.3	Femeile din mediul rural și formarea profesională	96
6.4	Dificultăți identificate în procesul de formare profesională.....	97
6.4.1	Obligațiile familiale	97
6.4.2	Vârsta.....	98
6.4.3	Ofertele pieței muncii și stereotipurile.....	98
6.4.4	Mediul de proveniență/rezidența.....	98
6.5	Concluzii și recomandări	99
7	STEREOTIPURI REZISTENTE LA SCHIMBARE.....	103
7.1	Introducere.....	104
7.2	Aspectul colectiv al stereotipurilor	104
7.3	Piața muncii sub efectul discriminării.....	105
7.4	Instituții responsabile în prevenirea și combaterea discriminării	107
7.5	Stereotipurile sub aspectul rezistenței la schimbare.....	109
7.6	Concluzie	112
8	FEMEIA DE CARIERĂ. O ILUZIE?	115
8.1	Introducere.....	116
8.2	Independență economică egală.....	117
8.3	Egalitatea în luarea de decizii.....	119
9	SEGREGAREA PROFESIONALĂ DE GEN.....	123
9.1	Introducere.....	124
9.2	Segregarea profesională și inegalitățile salariale	125
9.3	Educația și inegalitatea de gen.....	136
9.4	Locuri de muncă potrivite bărbaților și femeilor	141
9.4.1	Colectiv masculin versus colectiv feminin	142
9.4.2	Practicarea unei meserii adresate sexului opus	143
9.5	Femei în posturi masculine – viața profesională versus viața personală	144
9.5.1	Motivația ocupării unui post masculin	144
9.5.2	Situația de angajare – o formă de discriminare a femeii	146
9.5.3	Viața profesională într-un post masculin.....	146
9.5.4	Integrarea în colectivul de muncă sau masculinizarea femeii	147

9.5.5	Carieră versus familie – conflictul de rol.....	149
9.5.6	Rezistența la schimbare a femeilor	149
9.5.7	Concluzii.....	149
9.6	Femeia manager. Provocări, dificultăți, succes.....	150
9.6.1	Discriminarea la angajare - o practică tolerată	151
9.6.2	Succesele și eșecurile profesionale ale femeii manager	153
9.6.3	Cariera versus viața de familie.....	155
9.6.4	Femeia manager – femeia masculinizată.....	156
9.6.5	Concluzii.....	156
9.7	Bărbați în posturi feminine – discriminarea bărbatului	157
9.7.1	Discriminare sau alegere personală	158
9.7.2	Motivația bărbaților pentru ocuparea unui post feminin.....	158
9.7.3	Bărbatul într-un colectiv feminin.....	158
9.7.4	Avantajele unui bărbat angajat pe un post feminin.....	159
9.7.5	Păstrarea identității de gen masculin – aversiunea față de feminizarea bărbatului	161
9.7.6	Situația personalului didactic în țara noastră.....	162
9.7.7	Între pasiune și devianță - profesia de educator.....	163
9.7.8	Alte forme de discriminare masculină	164
9.7.9	Concluzii	164
9.8	Discuție.....	165
10	CONCLUZII FINALE.....	169
11	BIBLIOGRAFIE.....	175

promovează
femeia

CINE SUNTEM ȘI CUI NE ADRESĂM?
CAPITOL INTRODUCATIV



Cine suntem și cui de adresăm?

Pornind de la realitatea că în România, în ciuda eforturilor depuse, bărbații și femeile nu se bucură de aceleași avantaje în ceea ce privește accesul la oportunitățile de angajare, remunerarea, participarea la viața politică, echilibrul dintre viața profesională și cea familială/privată, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă implementează în parteneriat cu Instituto de Formacion Integral S.L.U. Madrid proiectul „Promovează Femeia” POSDRU/71/6.3/S/33543 - Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, Axa Prioritară 6 „Promovarea Incluziunii Sociale”, Domeniul Major de Intervenție 6.3 „Promovarea egalității de șanse pe piața muncii”.

Proiectul „Promovează Femeia” are ca obiectiv îmbunătățirea capacității solicitantului de a facilita integrarea femeii pe piața muncii, promovarea principiului egalității de șanse și de gen, precum și eliminarea practicilor discriminatorii, astfel încât aceste categorii expuse riscului de excluziune socială să aibă acces la oportunități egale, să beneficieze efectiv de egalitatea de șanse asigurată prin lege și de implicațiile pozitive ale respectului față de sine și din partea celuilalt.

Urmărim analiza situației femeilor pe piața forței de muncă (nivel de educație/pregătire profesională, infrastructură, grad de reprezentare etc.), identificarea nevoilor de dezvoltare profesională a femeilor, formarea profesională a femeilor, identificarea locurilor de muncă existente pe piața muncii și angajarea femeilor care au urmat cursuri de formare pe locurile de muncă identificate, sensibilizarea actorilor sociali relevanți cu privire la importanța egalității de șanse, depășirea barierelor și combaterea stereotipurilor, cooperarea transnațională ca modalitatea de învățare și schimb de bune practici și experiențe, care să aibă ca rezultat o îmbunătățire a calificării și dezvoltarea resurselor umane în România.

Pentru îndeplinirea obiectivelor pe care ni le-am propus, oferim persoanelor interesate:

- Informare în legătură cu situația femeii din perspectivă socială și profesională în cele două regiuni de implementare a proiectului (Sud Muntenia și Sud Est);
- Informare cu privire la cadrul legislativ, național și european, în domeniul egalității de gen și al nediscriminării;
- Campanii de informare și creștere a conștientizării cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- Seminarii și ateliere pe teme sensibile la problematica egalității de gen;
- Formare profesională în vederea creșterii și diversificării competențelor profesionale;
- Accesul la o rețea de angajatori și la două rețele de sprijin pentru impulsivarea egalității de șanse între femei și bărbați în mediul social, economic și în relațiile de muncă;
- Accesul la pagina web a proiectului (www.promoveazafemeia.com) care conferă informații actuale privind aspecte legate de egalitatea dintre femei și bărbați pe piața muncii.

Ghidul de față este ultimul dintr-un ciclu de cinci ghiduri privind egalitatea de gen, care au fost elaborate pe perioada de implementare a proiectului. Ghidul se bazează pe informații și date culese în cadrul cercetării calitative derulată în perioada martie – septembrie 2012, în cele 13 județe de implementare a proiectului, din

regiunile Sud-Est și Sud-Muntenia. Această cercetare a avut drept scop aprofundarea aspectelor identificate în prima sesiune de cercetare (decembrie 2010-septembrie 2011).



Capitol introductiv

Obiectivul major al acestui ghid este acela de a oferi o analiză teoretică a situației femeii pe piața muncii și de explorare a realităților pe care aceasta le stabilește cu ceilalți actori de pe piața muncii. Mai mult, ghidul poate servi drept un real reper pentru orice organizație sau actor de pe piața muncii, care dorește să înțeleagă mai bine aceste aspecte și să își perfecționeze activitatea. Ghidul se concentrează pe teme specifice care gravitează în jurul unor concepte centrale precum segregare de gen, discriminare, stereotipuri, politici de egalitate de șanse.

Capitolul intitulat „**O scurtă istorie a feminismului**” este cel care deschide acest ghid. Practic, am dorit să plasăm problematica egalității de gen și de șanse într-un context mai larg. Am prezentat în cadrul acestui capitol care au fost cele mai marcante figuri ale mișcării feministe și modul în care aceste mișcări au contribuit efectiv la dezvoltarea de organizații care au acest specific. Sunt prezentate cele trei valuri ale feminismului, fiecare dintre ele având propriile particularități. Dacă primul val s-a concentrat mai degrabă pe obținerea de drepturi politice și la locul de muncă, următoarele valuri au contribuit la implementarea lor efectivă. Femeilor le-au fost ridicate barierele în accesarea anumitor locuri de muncă (considerate până atunci specifice bărbaților), le-au fost create mai multe oportunități de intrare în mediul academic, libertate asupra propriilor decizii privind corpul etc. Pe lângă acestea, capitolul mai prezintă și o scurtă istorie a evoluției Comisiei pentru Statutul Femeii, organ deosebit de important care a sprijinit manifestările privind întărirea situației femeii. Importanța cunoașterii acestei istorii constă în faptul că pot fi înțelese mult mai bine aceste fenomene sociale și, într-o anumită măsură, anticipate.

Într-un alt capitol, cel numit „**Stereotipuri de gen: percepții asupra rolurilor din familie**”, este analizată mai aprofundat relația de putere și influență dintre femeie și bărbat în cadrul familiei. Această situație poate părea una fără importanță majoră, însă conflictul dintre viața profesională și muncă reprezentând o adevărată provocare pentru femeie. De multe ori nu se poate vorbi de o distribuție a sarcinilor în cadrul gospodăriei, femeia fiind cea pe umerii căreia pică povara îngrijirii întregii familii și gospodăriei, fără posibilitatea de a se ocupa de propria cariera.

Capitolul „**Androcentrism. Feminism**” pune în lumina un concept mai puțin uzitat în literatura de specialitate și anume pe acela de androcentrism, adică practica de a considera masculinul și experiențele masculine ca normă pentru comportamentul și realizările umane. Acesta este analizat sub raport psihanalitic și mai departe prezentate modalitățile în care se desfășoară: lingvistic, valorizare, stereotipizare. Este realizată o paralelă interesantă între androcentrismul din cadrul familiei și cel de la locul de muncă, androcentrismul construindu-se prin educație și interacțiune socială.

O perspectivă globală asupra acțiunilor și documentelor programatice elaborate pentru promovarea drepturilor și a emancipării femeilor este schițată în capitolul „**Rolul femeilor în economie – cadru global**”. Acest capitol prezintă obiectivele Platformei de Acțiuni de la Beijing, Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului (Obiectivul 3 și Obiectivul 5 care se axează pe situația femeii), planul Uniunii Europene de a crește cu 40% numărul femeilor în funcțiile de decizie până în 2020 și de a atinge independența economică egală și reflectă totodată la drepturile omului în contextul urmăririi egalității de șanse.

În capitolul „**Bune practici din Spania la nivelul instituțiilor publice**” am prezentat, practic, modul în care funcționează sistemul de inserție profesională, atât în sistemul public cât și în cel non-public (este vorba de acel segment non-guvernamental care se implică în inserția pe piața muncii a persoanelor aflate în situații de risc social). Capitolul se axează pe modul în care este realizată inserția pe piața muncii, insistând pe activitatea firmelor de inserție profesională, organizații fără scop lucrativ al căror obiectiv este cel social și nu obținerea de profit. Înainte de prezentarea acestora am încercat să familiarizăm cititorul prin oferirea unor informații legate de contextul economic, social, politic în care se realizează acest proces. Cu alte cuvinte am vorbit despre egalitatea de șanse, încercând să o menținem la trei nivele de prezentare: european-spaniol-local. Tot în acest capitol am prezentat o instituție foarte importantă în reglementarea și militarea pentru drepturile femeilor: Institutul Femeii. Această instituție este o marcă specifică Spaniei, având câte o reprezentanță la nivelul fiecărei provincii autonome. Mai mult, Institutul Femeii are un deosebit rol în dezvoltarea și aplicarea politicilor de gen, una din cele mai importante preocupări actuale fiind aceea a implementării politicii transversale în toate structurile instituționale ale Spaniei (mainstreaming de gen). Unul din cele mai importante puncte atinse în ghid se referă la prezentarea modului în care sunt dezvoltate și se implementează itinerariile de inserție personalizate în Spania. Această țară nu este singura care promovează un astfel de model, dar poate fi considerat un model de bună practică prin modul în care actorii de pe piața muncii înțeleg să colaboreze în vederea atragerii de fonduri și sponsorizări. Chiar și în contextul crizei, când fondurile nu mai sunt atât de multe, aceste firme de inserție despre care am vorbit mai sus se adaptează prin diverse metode pentru a supraviețui și a-și duce mai departe activitatea. Pentru a înțelege mai bine modul în care acestea funcționează sunt prezentate două modele de activitate a acestor organizații umbrelă. Acest capitol este foarte important pentru a înțelege modul de funcționare al unui sistem care a avut numeroase reușite și din care pot fi adaptate practici la propriul nostru sistem.

Capitolul „**Perspectiva de gen în mediul rural și formarea profesională**” se bazează pe o cercetare derulată în perioada martie-aprilie 2012 prezentată pe site-ul proiectului (<http://platforma.promoveazafemeia.com/mod/page/view.php?id=49>). Aceasta a urmărit să sondeze percepția mai multor categorii de respondenți (angajatori, femei formate sau în curs de formare, furnizori privați de formare) asupra formării profesionale. Pentru aceasta au fost derulate în paralel discuții cu reprezentanți din fiecare categorie. Criteriul pentru care am ales mediul

rural a fost acela al faptului că, de regulă, această zonă este una predispusă la distanțare de mediul urban și de progresul acestuia din urmă. Ca urmare și modalitățile de informare sunt mult mai reduse, prin urmare și accesul la diverse resurse. Un aspect al cercetării care ni s-a părut frapant este cel al modului în care aceste femei se raportează la formarea profesională, dincolo de potențialele (sau actualele) obstacole: pentru acestea, formarea profesională constituie un mijloc de evadare din spațiul gospodăriei, cel care pentru ele conferă un spațiu de monotonie, rutină. Cursurile de formare nu reprezintă doar un spațiu de acumulare a unor competențe profesionale, ci și de interacțiune, socializare. În finalul capitolului am descris câteva din impedimentele pe care femeile le experimentează în decursul de formare profesională, din care pot fi mai departe extrase recomandări pentru viitoarele organizări de cursuri.

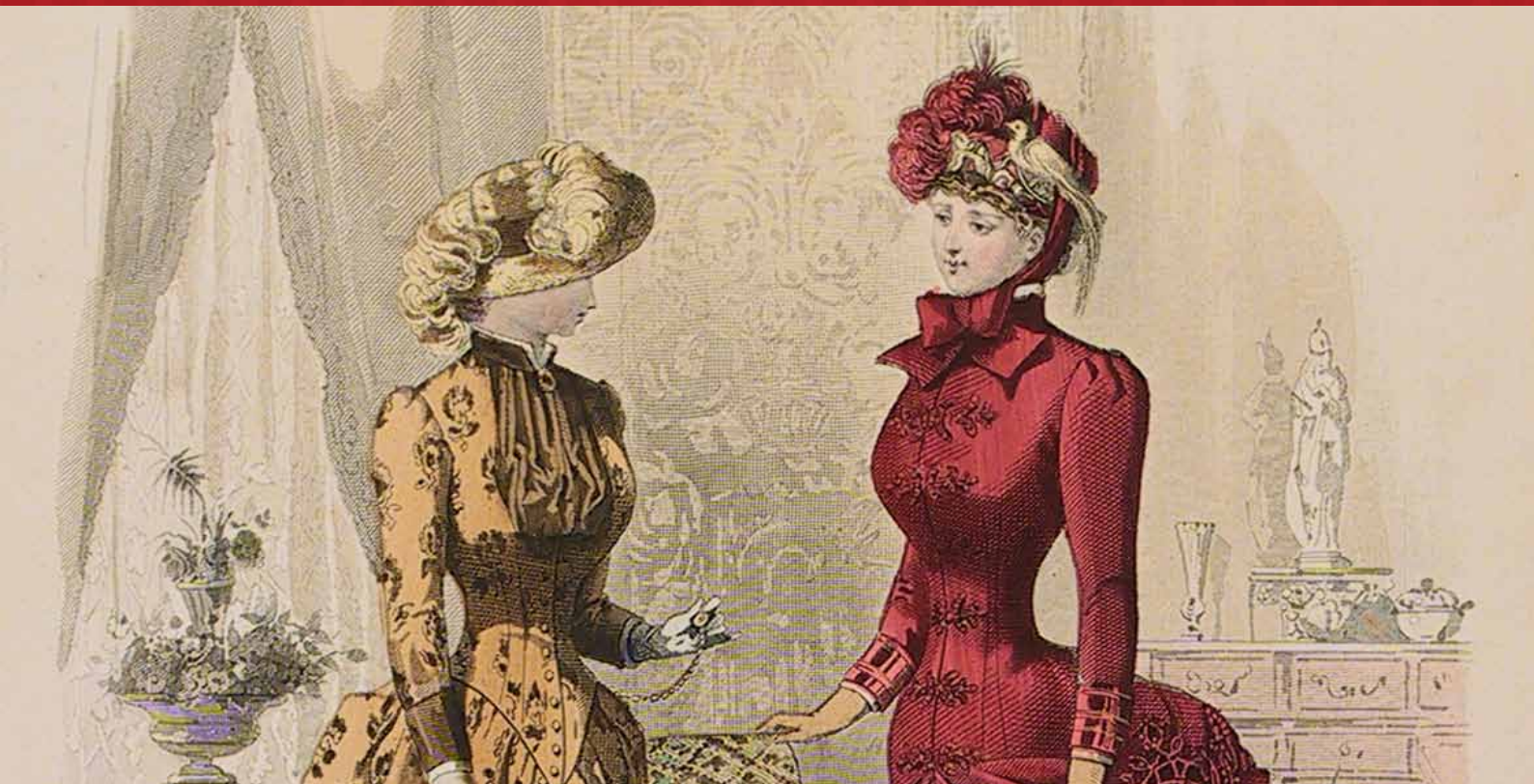
Capitolul **”Stereotipuri rezistente la schimbare”** se concentrează pe înțelegerea mecanismelor de formare și menținere a stereotipurilor și pe modul în care acestea variază de la o perioadă la alta sub influența modificărilor sociale care au loc. Ba mai mult stereotipurile variază de la individ la grup: cu alte cuvinte, individul își poate schimba percepțiile (în timp) sub influența presiunii grupului.

Perspectiva generală este aceea că femeile care reușesc să își construiască o carieră, de regulă compromit viața familială. Capitolul **”Femei de carieră. O iluzie?”** va oferi câteva poziții de analiză privind această situație, încercând să înglobeze atât perspectiva masculină, cât date statistice privind situația economică de independență financiară a femeii în raport cu bărbatul.

Capitolul **„Segregarea profesională și inegalitățile salariale”** este unul mai amplu cuprinzând mai multe teme abordate sub umbrela unui singur concept: segregarea profesională. Segregarea profesională este analizată din mai multe unghiuri, oferind astfel o perspectivă încheagată asupra fenomenului. Mai întâi sunt analizate percepțiile privind locurile de muncă potrivite pentru femei și cele potrivite pentru bărbați așa cum apar în contextul interacțiunilor cotidiene. Această analiză este necesară pentru faptul că în societatea românească această delimitare este activă și se practică în mod constant atât de actorii de pe piața muncii, cât și de cei responsabili de educație, încă din primii ani de viață. În corpul capitolului sunt prezentate și câteva statistici menite să susțină argumentele avansate. În continuarea logică a acestui subcapitol este analizată situația femeii care ocupă posturi masculine. Această situație este una din puternicele afirmări a identității de gen, care se bazează pe o constelație motivațională specifică a femeii și pe niște modificări la nivelul relației dintre bărbați și femei la nivelul așteptărilor și responsabilităților. În cel din urmă caz poate fi vorba de ceea ce unii propun ca fiind o „masculinizare a femeii”, care mai departe, de cele mai multe ori, duce la un dezechilibru între viața profesională și viața personală. Femeia manager se poate încadra în această categorie a femeilor care preiau din atribuțiile masculine pentru a putea supraviețui unui mediu masculin. Tema discriminării bărbaților la locul de muncă este cea care încheie acest capitol. Se pare că segregarea orizontală există și în cazul bărbaților și acționează tot în baza prescripțiilor ocupaționale de gen. Rămâne, atunci, să ne întrebăm: sunt bărbații din colectivele preponderent feminine supuși la aceleași influențe și schimbări precum sunt femeile din mediile preponderent masculine? Vom vedea în acest capitol cum se manifestă rezistența la aceste influențe și schimbări din partea femeii.

promovează
femeia

1 O SCURTĂ ISTORIE A FEMINISMULUI



DIN ACEST CAPITOL

1. Introducere

Sau necesitatea studierii feminismului în contextul dezvoltării prezentului ghid

2. Despre feminism

Scurtă istorie, răspândire și rolul acestui current în schimbarea societății tradiționale

3. Perioadele feminismului

Valul 1 – „Feminismul egalității”

Valul 2 – „Feminismul diferențelor”

Valul 3 – „Feminismul autonomiei”

4. Scurtă istorie a Comisiei pentru Statutul Femeii

5. Concluzii

1.1 Introducere

Acest prim capitol teoretic își propune să realizeze o scurtă incursiune în istoria mișcărilor de emancipare a femeilor din întreaga lume. Am ales acest capitol drept inițiator al ghidului, întrucât am considerat că este necesar să înțelegem mai bine contextul istoric, politic, social și economic în care au apărut și au luat amploare aceste fenomene sociale. Ne vom interoga cu privire la dimensiunile conceptului de feminism, la necesitatea lui și la modul în care se manifestă în diverse arii de activitate. Mai apoi, vom prezenta cele trei valuri ale feminismului așa cum au fost reținute în istorie, împreună cu particularitățile lor, dar și cu exponenți și lideri ai perioadei. În finalul capitolului vom prezenta o scurtă evoluție a activităților instituționale ale Națiunilor Unite în domeniul combaterii discriminării femeilor, începând cu anul 1946, anul de înființare a Comisiei pentru Statutul Femeii, pentru ca în final să tragem concluziile aferente.

1.2 Despre feminism

Feminismul reprezintă un cuvânt tot mai des vehiculat în societatea contemporană, care a cunoscut atât reprimări cât și evoluții spectaculoase, având fie conotații pozitive, fie negative, în funcție de particularitățile perioadei socio-politice și istorice în care s-a derulat. Dacă pentru unii feminismul poate fi doar o simplă campanie, acțiune colectivă de revendicare a unor drepturi, pentru alții ar putea implica o întreagă suită de elemente ideologice, un adevărat stil de viață. În orice caz, feminismul rămâne un subiect controversat, care naște simpatizanți, dar și opozanți, și care este crucial în înțelegerea realității prezente.

Aceste mișcări feministe au apărut ca urmare a faptului că structura de putere defavoriza femeile pe aproape toate planurile sociale, în favoarea bărbaților. L. Popescu este de părere că "o mișcare socială este o mișcare de succes dacă sunt întrunite anumite condiții sociale și politice prielnice. Dar niciodată o mișcare a celor mai asupriți sau brutal dominați nu a fost condusă de aceștia, ci de stări sociale relativ privilegiate" (2003, p. 22). Această ultimă afirmație se potrivește cel mai bine situației spațiului românesc după cum vom vedea mai târziu.

Contextul în care feminismul a început să își facă apariția a fost acela al unei societăți sexiste. La ce se referă această societate sexistă? „Sexismul reprezintă ideologia supremației bărbătești, cu întreaga mulțime de credințe care o alimentează. Patriarhatul este forma de organizare socială care întărește această ideologie. Chiar și în condițiile în care patriarhatul instituțional este în genere abolit, cum a fost cazul țărilor comuniste, în fond relațiile sociale și cele familiale au rămas sexiste” (Miroiu, 2004, p. 28). Acesta este un termen care s-a impus în preajma anilor '60 și care însuma, de fapt, „aranjamentele sociale, politici, limbaje și practici impuse de către bărbați și prin care se exprimă credința sistematică, adesea instituționalizată, că femeile sunt inferioare, și bărbații, superiori.” (idem, p. 29). Suntem de părere că în prezent această ideologie sexistă continuă să acționeze, însă într-un mod mai subtil precum: denigrarea imaginii femeilor în canalele media, împiedicarea femeilor să obțină posturi adresate în mod „tradițional” bărbaților, adâncirea stereotipurilor și a diferențelor dintre femei și bărbați prin intermediul educației bazate pe criterii de gen, restricționarea accesului femeilor pe poziții ierarhice înalte, desconsiderarea autorității femeii în varii contexte etc.

Cel mai pregnant, feminismul și-a făcut simțită prezența în Marea Britanie și în SUA. Acesta a debutat la sfârșitul secolului al XIX-lea – începutul secolului al XX-lea și a avut în prim plan obiectivul câștigării de drepturi pentru femei. Printre militanții acestui curent s-au întâlnit și bărbați, iar reuniunile și comisiile inițiale erau formate preponderent din bărbați. Următoarea mișcare a fost compusă din mai multe mișcări sociale, majoritatea fondate în SUA, și căuta să promoveze drepturi și oportunități egale pentru femei în activitățile lor economice, în viața personală și politică. Cel de-al doilea val urmărește de asemenea obținerea drepturilor politice și politice dar nu atât de stringent, întrucât ia amploare un fenomen mult mai puternic și anume acela al emancipării socio-culturale. În această perioadă apar scriitoare cu importantă influență în mediul academic și social. În ceea ce privește cel din urmă val, acesta continua practic demersul de eliberare și de consolidare a poziției femeii în toate sectoarele de activitate, cu diferența că accentul nu mai pica pe abolirea diferențelor dintre femei și bărbați (în materie de egalitate de șanse) ci pe suprinderea, înțelegerea și armonizarea diferențelor dintre grupuri de femei, mai ales în contextul emergenței identităților locale.

În spațiul românesc feminismul ca atare apare cu aproximație în secolul al XIX-lea (iată, așadar, o sincronizare cu evoluția acestuia pe plan internațional), parcurgând o perioadă de înflorire până la sosirea armatelor rusești când situația femeii se schimbă. Condiția femeii sub regim comunist este una paradoxală: pe de o parte vorbim de egalitarianismul ideologiei comuniste, iar pe de altă parte de intoleranța acestuia față de alte ideologii. Organizațiile de femei din această perioadă erau în totalitate controlate de către Partidul Comunist. După căderea comunismului feminismul și-a recăpătat forțele pentru a se dezvolta, deși a întâmpinat o serie de dificultăți, prin aceea că a fost „tratat ca având o conotație negativă (militantism strident și agresiv) sau ca nepotrivit pentru o experiență postcomunistă, o dată ce în comunism a existat ideologia egalității între sexe, inclusiv în privința muncii și plății egale și promovării pe cote în funcții de decizie”(Miroiu, 2004, p. 32), poziție nefondată din punctul nostru de vedere.

1.3 Perioadele feminismului

După cum am arătat mai devreme evoluția feminismului cunoaște o evoluție fragmentată pe valuri care se încheie odată cu atingerea anumitor obiective, cu obținerea unor câștiguri. Iată, în cele ce urmează, prezentarea acestor perioade, împreună cu exponenții lor și cu principalele achiziții.

1.3.1 Valul 1 – „Feminismul egalității” (secolului al XIX-lea - începutul secolului al XX-lea)

Consecințele conflagrațiilor mondiale s-au răsfrânt puternic asupra vieții femeilor și a bărbaților și, mai ales, asupra relațiilor dintre cele două sexe, acestea schimbându-se dramatic. Printre cele mai importante schimbări sunt următoarele: dezvoltarea sectorului serviciilor (aparitia unor locuri de muncă care nu mai depind de forța fizică), accesul femeilor în posturi până atunci prohibite, apariția electrocasnicelor (care diminuează perioada de muncă a femeilor în spațiul domestic), creșterea speranței de viață etc. Toate acestea au importante repercusiuni asupra modului în care femeile încep să devină conștiente de propria poziție în societate și în baza căreia își revendică cu mai mult forță drepturilor. Deși acest proces a început cu mai mult timp în urmă, în ciuda achizițiilor

obținute rămân încă inegalități (Encyclopedia Britannica, „Women’s Movement”).

După cum am punctat deja feminismul a apărut în secolul al XIX-lea și s-a focalizat pe obținerea de drepturi politice (sufragiu), a dreptului la educație și la mai bune condiții de muncă pentru femei, la același nivel cu bărbații. Ca urmare a acestei axe care susține întreaga mișcare, primul val al feminismului a fost supranumit ”feminism al egalității” (Miroiu, 2004, p. 56).

Exponentele acestei prime perioade sunt următoarele: Frances Willard, Elizabeth Cady Stanton, Susan B. Anthony, Matilda Joslyn Gage, toate acestea având background-uri diferite (din punct de vedere religios, întrucât primele mișcări au avut un astfel de caracter) . Obiectivul acestui prim val s-a concentrat pe obținerea de drepturi civile și politice între femei și bărbați, prin cadru legislativ. (Miroiu, 2004)

Totul a început odată cu organizarea primei convenții a drepturilor de către E. Stanton și Lucretia Mott , unde a fost schițată prima declarație de independență a femeilor. Mai departe, aceasta convenție a stat la baza organizării Convenției Naționale a Drepturilor Femeilor (1850), unde S.B. Anthony a preluat cauza drepturilor femeilor. În ciuda militantismului activ, susținerea nu era prea mare întrucât elimina factorul religios din întreaga mișcare, lucru neacceptat la acea vreme. Majoritatea grupărilor de atunci erau afiliate unei organizări religioase sau alteia(idem).

Începutul secolului al XX-lea, aduce cu sine o mai largă generalizare a termenului de feminism, o mai mare răspândire a organizațiilor care militează pentru drepturile femeilor, acestea fiind văzute acum ca o necesitate. Astfel, în 1903 se înființează Uniunea Socială și Politică a Femeilor (WSPU) în SUA, care milita pentru drepturile de sufragiu ale femeilor, iar în unele zone ale lumii deja sunt acordate primele drepturi de vot femeilor(idem).

Ca urmare a dezvoltării mijloacelor de comunicare în masă încep să apară și să fie exploatate noi metode de extindere a fenomenului (afișe, postere, picturi etc.). Toate acestea au însă două fațete: pe de o parte conduc la extinderea fenomenului, iar pe măsură ce acesta se extinde și capătă amploare produce fenomene tot mai violente, acte de vandalism etc. Ba chiar mai mult, termenul de feminism capătă chiar conotații negative, ceea ce duce la situația în care femeile refuză să-l mai îmbrățișeze. Este perioada în care apare și curentul flappers, o grupare de femei nonconformiste care imprimă o anumită ținută și un anumit comportament: femeile poartă fuste scurte, părul scurt, se machiază strident, ascultă jazz, manifestă accentuate conduite alcoolice, conduc automobile și își rată disprețul față de ceea ce este social acceptat.

În ciuda faptului că perioada interbelică a însemnat participarea femeilor la munci la care până atunci nu aveau acces, totuși tendința generală a fost ca după finalizarea războiului femeile să cedeze aceste locuri de muncă bărbaților. Exemple de astfel de activități în care femeile au fost implicate și care erau menite să susțină războiul sunt următoarele: șoferi de camion, piloți, radio-operatori, medici și asistente, ofițeri comandanți junior, etc.

Din punct de vedere legislativ, ca urmare a activității militanților au fost obținute o serie de câștiguri, printre care următoarele acte:

- 1919 - Actul de Eliminare a Discriminării de Gen - care deschide drumul profesiilor pentru femei ;
- 1923 - Actul Matrimonial.

În România:

- *Feminismul românesc al primului val a fost re-lativ sincronizat cu cel apusean. Propagarea acestuia este datorată femeilor foarte educate ale elitei românești, cu acces la informație internațională. Iată, așadar, un feminism de tip elitist, care deși era dezbătut doar în păturile superioare ale societății românești, aveau un pronunțat caracter rural. Acest lucru se explică prin aceea că societatea românească era puternic țărănească, reformele industriale pătrunzând mult mai greu (Miroiu, 2004).*

Figurile cele mai reprezentative ale elitei feministe românești sunt: Calypso Botez, Alexandrina Cantacuzino, Eleonora Stratilescu, Elena Meissner, Maria Buțureanu. Activitatea acestora a fost mai degrabă una de lobby pentru drepturile femeilor. E. Stratilescu sintetizează cererile femeilor, după cum urmează:

- Economice: remunerație egală, pretecția muncii femeilor, combaterea mortalității infantile;
- Culturale: acces la educație (sau orice formă de pregătire), acces la orice domeniu de activitate în vederea consolidării unei cariere, educație mixtă;
- Familiare: gestionarea propriei averi, întărirea căsătoriei legale, cercetarea paternității, Egalitate între soț și soție, reglementată prin lege și fundamentată prin educație;
- Sociale și politice: ocuparea de locuri de muncă în administrația publică de către femei indiferent de poziția ierarhică, pregătirea femeilor pentru intrarea în politică (idem).

Finalitatea acestui prim val feminist românesc a culminat cu introducerea în Constituția din 1946 a votului universal pentru populația majoră, indiferent de sex (idem). Acest câștig însă a durat foarte puțin întrucât regimul totalitarist a abolit această independență recent câștigată de către femei.

1.3.2 Valul 2 – „Feminismul diferențelor” (1960-1980)

Cel de-al doilea val este considerat a avea drept limite temporale anii 1960 și 1980. Câștigurile primului val au fost într-adevăr foarte importante, însă erau recunoscute doar în documente oficiale, situația în societate rămânând neschimbată. Egalitatea era departe de a fi un stil de viață, fapt care face din libertate, eliberare, diferențiere o emblemă a celui de-al doilea val și nu reforma, cum era în cazul primului val.

Majoritatea criticilor sunt de părere că, deși acest al doilea tip de activism feminist a apărut în perioada anilor '60, el totuși continuă să co-existe cu cel de-al treilea val, întrucât are în prim plan legătura inextricabilă dintre planul politic și cel cultural sau, mai bine zis, dintre inegalitățile politice și cele culturale/sociale. În această perioadă crește gradul de conștientizare a faptului că multe dintre aspectele vieții cotidiene sunt puternic politizate, manifestând o structură sexistă. De aceea, acest val s-a desfășurat sub lozincă: "ceea ce este personal este politic" (Miroiu, 2004, p. 66). Diferențele dintre diverse grupuri care s-au coalizat, dar și natura problemelor de rezolvat au făcut ca acest feminism să fie suprainstituitat „feminismul diferențelor” (ibidem).

Cu toate acestea, alți critici sunt de părere că anul începerii celui de-al doilea val ar fi de fapt apariția cărții lui Simone de Beauvoir, din 1949, intitulată "Al doilea sex". Reacția publică evidentă a avut loc, însă, la cartea lui Betty Friedan, intitulată "Mistica feminină" (1963), în care autoarea vorbește despre conflictele interioare ale femeilor casnice din suburbii, printre care plictiseală accentuată, lipsa satisfacției personale, resemnare, plafonare.

Ulterior publicării cărții lui Friedman, numeroase femei au început să creeze asociații, uniuni cu scopul de a desfășura activități de lobby pe lângă entitățile guvernamentale, în vederea remunerăției egale și a protecției împotriva discriminării la angajare. Au constituit astfel o grupare de presiune numită Organizația Națională pentru Femei (NOW). Organizația dorește introducerea de legi privind combaterea discriminării în câmpul muncii, privind drepturile de creștere a copilului, privind înființarea de centre pentru creșterea copiilor, privind obținerea de subvenții pentru grija și educația copilului, privind obținerea de drepturi politice și de control asupra reproducerii (avort). Cel mai radical grup este Redstockings, din NYC, care a ținut primul discurs public despre avort și despre conștientizare sexuală. Organizația a mai militat, de asemenea, împotriva violenței asupra femeilor.

Feminismul din această perioadă urmărește două direcții:

- *Cea programatică*, „prin care femeile trebuie să se vadă prin propriii lor ochi, prin experiențele și particularitățile lor, din perspectivă femeiască (să părăsească statutul de obiect în favoarea celui de subiect al cunoașterii)” (Miroiu, 2004, p. 69)
- *Cea teoretică*, care „vizează feminismul însuși, multiplicitatea formelor sale de manifestare și teoretizare, în funcție de accentele particulare ale fiecărei grupări (ibidem).

Cu alte cuvinte, feminisții (sau mai bine zis, feministele) celui de-al doilea val au atras atenția asupra spațiului privat, asupra corpului, „au scos la suprafață ceea ce era ascuns <<vederii>> teoreticienilor politicului: corpul, sexualitatea, violența” (Miroiu, 2004, p. 71). Câștigurile esențiale ale acestei perioade sunt următoarele: drepturi familiale, politici împotriva sexismului în școli, subvenții acordate de stat pentru creșterea copilului, controlul și decizia asupra propriei sexualități și a reproducerii, remunerăție egală, campanii mass-media, intrarea femeilor pe posturi considerate până atunci specific masculine, accesul femeilor în politică etc. Iată cum ideile feministe au devenit idei politice, care ulterior au și fost puse în practică.

- *În România nu mai putem vorbi despre feminism, întrucât regimul totalitar a înăbușit orice formă de manifestare a populației feminine, ca pe o amenințare la singura ideologie politică oficială. Toate activitățile care aveau un caracter feminist erau controlate de către Partidul Comunist.*

1.3.3 Valul 3 – „Feminismul autonomiei”(1980–2000)

Este apreciat faptul că cel de-al treilea val a apărut ca răspuns la eșecurile nerezolvate așa cum au fost percepute în cel de-al doilea val, dar și ca răspuns la inutilitatea unor inițiative și mișcări din aceeași perioadă. Este vorba de o abordare post-structuralistă a genului, centrală în ideologia celui de-al treilea val, feministele din acest nou curent asumându-și următoarele:

- Nimeni nu poate impune identități, prin urmare acestea sunt alese, în condițiile unor alegeri pluraliste. Nimeni nu are legitimitate să spună altora cum să trăiască;
- Termenul de postfeminism are conotații pozitive, marcând succesul agendei feministe, deci schimbarea evidentă a situației femeii, a condiției acesteia;
- Noul feminism este direcționat spre înțelegerea culturii populare, a limbajului ei (analiza discursului feminist);
- Stilul postfeminist constituie un produs al independenței economice și sexuale a femeilor (Miroiu, 2004 apud Arneil & Barbara, 1999).

Abia în această perioadă se poate vorbi de o desprindere de paradigmele masculinizate, fapt care lasă mai multă libertate femeilor, accentul căzând de data aceasta nu pe diferențele dintre femei și bărbați, ci pe diferențele dintre femei însele. Elizabeth Grosz este o figură dominantă a acestei perioade. Ea propune o agendă a „feminismului autonomiei” care atinge următoarele puncte, după cum reiese din cartea M. Miroiu:

- Acceptarea pluralismului de orientări în feminism: „un feminism este bun într-un anumit sistem de referință, dar nu în toate”(Miroiu, p. 81). De exemplu, în România, pentru femeile din comunitățile rrom tradiționale, feminismul ar trebui să semene mai curând cu cel al valului I, al egalității în drepturi. Pentru femeile din mediul rural este vorba de o emancipare serioasă față de modelele culturale puternic patriarhale. În postcomunism devine necesar un feminism al diferențelor, care să contracareze desexualizarea comunistă” (ibidem).
- Dezvoltarea unui caracter incluziv: dacă valorile anterioare s-au centrat fie pe femeile din pătura de mijloc, fie pe cele de culoare, fie sărace etc, cel de-al treilea val își propune să preia pluralitatea de experiențe și să le integreze într-o formă sau alta¹;
- Dezvoltarea unei politici orientate spre empowerment (împuternicire), care încurajează femeile să se autoafirme, să denunțe starea de victimă în care se află sau au ajuns;
- Menținerea feminismului la nivel de angajament politic și nu doar la nivelul unui simplu stil de viață. Miroiu sintetizează foarte clar după cum urmează: „între teoria feministă și practica mișcării feministe trebuie să existe o permanentă relație reciproc productivă, fără pretenția unicității și omogenității politicii feministe, accentul principal căzând pe micropolitici și politici locale și regionale (ibidem).

După ce am văzut care au fost care au fost trăsăturile fiecărei etape a feminismului ne vom concentra atenția mai departe pe o organizație a ONU, care a avut un rol vital de-a lungul timpului în dezvoltarea politicilor de egalitate de șanse și în susținerea feminismului.

Acesta constituie un important organ al Națiunilor Unite, care nu doar că dezvoltă acest tip de politici, ci și evaluează progresul înregistrat, identifică provocările, stabilește un set de standarde globale pentru promovarea femeilor la nivel mondial.

¹ Feminismul celui de-al doilea val a și fost, de altfel, criticat pentru faptul că se adresa în mare parte femeilor albe din pătura de mijloc.

1.4 Scurtă istorie a Comisiei pentru statutul femeii

1.4.1 Context

Drepturile femeilor încep să fie tot mai bine conștientizate și puse în practică după înființarea Comisiei pentru Statutul Femeii, care militează pentru includerea și respectarea drepturilor femeilor în diferite Constituții, acte reglementative, declarații etc. Impulsul pentru înființarea acestei Comisii este dat de E. Roosevelt (Londra, 1946) care, în calitate de delegat SUA, citește o scrisoare deschisă adresată femeilor din toată lumea ce face apel la „guvernele din întreaga lume” („Short History of the Commission on the Status of Women”, p. 1) să încurajeze femeile să se implice tot mai mult în viața politică, dar și la ele, femeile însele, care pot împărtăși din experiența lor lumii întregi.

La câteva zile după aceasta, a fost înființată o subcomisie care să se ocupe de statutul femeii, în cadrul Comisiei pentru Drepturile Omului. Această acțiune a venit ca urmare a necesității simțite de reprezentanți ai mediului ONG, dar și ai delegaților responsabili, de creare a unui corp instituțional care să se ocupe exclusiv de acest lucru. Această Comisie s-a definitivat pe 21 iunie 1946 sub numele Comisia pentru Statutul Femeilor, o comisie care se dedică asigurării egalității femeilor și a promovării drepturilor acestora.

Comisia este formată din 45 de membri din țările membre ONU, aleși de către Consiliu în baza distribuției geografice echitabile, după cum urmează: 13 membri din Africa, 11 din Asia, 9 din America Latină și zona Carraibelor, 8 din Europa de Vest și alte state și 4 din Europa de Est. Membrii sunt aleși pe o perioadă de 4 ani. Comisia se întâlnește anual pe o perioadă de 10 zile lucrătoare la unul din sediile ONU, în New York (februarie-martie).

1.4.2 Evenimente importante ale Comisiei

Iată, în continuare, câteva din cele mai importante evenimente din istoria acestei Comisii:

1947-1962

Punerea bazei legale privind Egalitatea de Șanse

Prima întâlnire a comisiei a avut loc la New York (Lake Success) în februarie 1947 și a avut ca participanți 15 reprezentanți guvernamentali (femei), dând astfel comisiei caracterul specific. Încă de la începuturile sale, comisia a menținut o strânsă relație cu mediul nonguvernamental, astfel încât în anii '50 numărul ONG-urilor care făceau parte din Comisie crescuse până la 30-50. Această deschidere a Comisiei către societatea civilă s-a menținut până în ziua de azi.

Mai mult, încă de la înființare, membrii Comisiei au ținut legătura cu corpurile instituționale ale Comisiei pentru Drepturile Omului, Comisia Socială și cu Subcomisia pentru Prevenția Discriminării și Protecția Minorităților.

Într-o primă sesiune, Comisia a declarat că principala direcție de acțiune este

aceea de a "ridica statutul social al femeii, indiferent de naționalitate, rasă, sau limbă, la nivel de egalitate cu bărbații în toate domeniile de activitate și eliminarea discriminărilor în baze legale" („Short History of the Commission on the Status of Women” , p. 3).

1963-1975

Promovarea participării femeilor la dezvoltare

Perioada dintre anii 1960-1970 a fost caracterizată ca o perioadă de profunde schimbări pentru Națiunile Unite, care au început să se extindă odată cu dobândirea independenței de către unele națiuni. Odată cu acest lucru se lărgeste și sfera de acțiune a Uniunii. Efortul Comisiei s-a concentrat tot mai mult pe "rolul femeii în dezvoltare, atât ca beneficiar cât și ca agent al schimbării"(„Short History of the Commission on the Status of Women”, p. 6).

În 1967 este adoptată Declarația privind Eliminarea Discriminării asupra Femeilor, un important pas în obținerea egalității de șanse dintre femei și bărbați.

Mai departe, Comisia și-a concentrat atenția asupra nevoilor femeilor din comunitățile afectate de sărăcie, din zonele rurale, etc. fapt pentru care și-a îndreptat activitatea mai ales către țările în curs de dezvoltare. Cu toate acestea, Comisia nu încetează să încurajeze femeile să se implice în orice formă de activitate politică, economică, culturală etc.

Anul 1975 este declarat Anul Internațional al Femeii, idee care a fost propusă de România și agreată de comunitatea internațională. În acest fel se amintește comunității de discriminarea femeilor, puternic ancorată în legislație și credințe culturale, dar devine și o modalitate de încurajare a reprezentanților guvernamentali, a ONG-urilor de a crește gradul de promovare a egalității dintre femei și bărbați în practicile lor.

1976-1985

Decada Femeii

Această perioadă este denumită astfel ca urmare a evenimentelor cu impact major asupra egalității de șanse care au loc. Este, practic, perioada care a contribuit la dezvoltarea legitimității mișcării internaționale ale femeilor, mutând problemele femeilor pe agenda problemelor globale. Totodată, s-a statornicit ideea că dezvoltarea nu este posibilă în absența femeilor.

Cel mai important act al acestei perioade îl constituie Convenția pentru Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeilor. Acesta a fost adoptat în 1979, printr-un vot al 130 de state membre și 10 abțineri și a intrat în vigoare la 3 sept

1981. Această convenție a fost prima care a definit discriminarea femeilor după cum urmează: “orice formă de diferențiere, excludere sau restricție făcută în baza unor criterii de sex, care are drept efect anularea recunoașterii meritelor femeilor sau aducerea lor în situații de imparitate față de bărbați, indiferent de perspectiva de analiză (politic, economic, social, cultural, civil sau alt domeniu)” („Short History of the Commission on the Status of Women” , p. 10).

Tot în această perioadă a avut loc și cea de-a doua conferință mondială, care s-a concentrat pe 3 arii de intervenție: angajabilitate, sănătate și educație.

În anii `80, Comisia deja nu mai era singura entitate care se ocupa cu problemele femeilor în cadrul Națiunilor Unite. Mecanismele de raportare și implementare au fost difuzate în toate comisiile regionale ale Națiunilor Unite, agențiilor specializate și fundațiilor. Au fost înființate noi organizații dedicate femeilor, precum UNIFEM și INSTRAW („Short History of the Commission on the Status of Women” p. 11)

1986-1995

Femeile pe agenda globală

Ca urmare a strategiei de la Nairobi (1985), Comisia a început să implementeze măsurile prevăzute ca o temă transversală în dezvoltarea economică, drepturile omului, politică, socială, culturală.

La sfârșitul anilor `80 - începutul anilor `90 este adusă în discuție violența împotriva femeilor, care nu mai este considerată un lucru intim, privat, ci de interes public. Astfel în 1993 apare Declarația pentru Eliminarea Violenței împotriva Femeilor.

De-a lungul anilor `90 au avut loc mai multe conferințe, privind aspecte variate:

- 1992 - Conferința pentru Mediu și Dezvoltare (Rio de Janeiro)
- 1993 - Conferința Mondială a Drepturilor Omului (Viena)
- 1994 - Conferința Internațională pentru Populație și Dezvoltare (Cairo)
- 1995 - Summit-ul pentru Dezvoltare Socială
- 1996 - Habitat II Conferința asupra Așezărilor
- 1996 - Summit-ul Mondial pentru Alimentație
- 1995 - Conferința de la Beijing (aici s-a creat o platformă care are drept obiectiv împuternicirea femeilor în lupta în vederea obținerii de drepturi. Principalul instrument de obținere a acestui lucru este mainstreaming-ul de gen.²⁾

Aceste conferințe sunt foarte importante întrucât au plasat probleme legate de inegalitatea de gen dar au și crescut gradul de conștientizare al anumitor probleme. („Short History of the Commission on the Status of Women”, p. 14)

² Despre aceasta s-a vorbit în altă secțiune a ghidului (vezi cap. Bune practici din Spania la nivelul instituțiilor publice)

1996-2006**Consolidating the
advancement of women**

Comisia Statutului Femeii își revizuieste metodele de lucru. Au fost hotărâte programe de lucru care să se întindă pe mai mulți ani și prin care Comisia accelerează implementarea măsurilor pentru Platforma de Acțiune.

1.4.3 Pe scurt

De-a lungul existenței sale Comisia a promovat în mod constant avansarea femeilor. A avut un rol instrumental deosebit de important în extinderea recunoașterii drepturilor omului, în documentarea cu privire la stilul de viață al femeilor, în conturarea politicilor globale de gen. Deși nu este singura entitate cu rol în promovarea și lupta în vederea combaterii discriminării pe plan mondial a femeilor, este totuși un punct de referință, fapt pentru care i-am și alocat aceste pagini în ghidul nostru.

1.5 Concluzii

Mișcarea feministă devine suportul și totodată pivotul a numeroase revendicări politice. Astfel, pentru a înțelege mai bine problematica abordată vom face o succintă prezentare a punctelor cheie ale capitolului care tocmai s-a încheiat:

- a) Mișcarea feministă a presupus o evoluție permanentă încă de la începuturile ei. Astfel, dacă la început a urmărit doar schimbări legislative (drept la vot, drept la proprietate, dreptul la avort, dreptul la protecție socială, etc.) pe parcurs s-a concentrat mai mult pe implementarea efectivă a drepturilor câștigate și pe studierea diferenței dintre diversele grupări;
- b) Organizarea de importante campanii pentru schimbări sociale și politice: intrarea femeilor în Parlament, Guvern, în administrație, accesul la orice formă de învățământ, accesul la profesii până atunci „interzise”, salarii egale;
- c) Înființarea unui număr tot mai mare de organizații și asociații în vederea derulării de schimburi informale, mai ales pentru femeile aflate în situații vulnerabile (victime ale violenței, rețele de sprijin, femei de culoare, etc. (Miroiu, 2004).

În ciuda tuturor disensiunilor și a dificultăților întâmpinate mișcarea femeilor a reușit să obțină multe într-o perioadă scurtă de timp. Femeile au obținut acces la joburi în orice domeniu economic, iar angajatori care aveau o istorie lungă de practicare a discriminării au fost obligați să crească numărul femeilor din firmă. Legile divorțului au fost liberalizate, angajatorilor li s-a interzis să mai angajeze femei însărcinate iar în licee și universități au fost create programe și departamente pentru femei. Din ce în ce mai multe femei au început să dețină funcții în administrația publică.

În ceea ce privește situația feminismului din România, trebuie menționat faptul că după ieșirea din comunism, mișcările feministe își orientează privirea tot către Occident. Feminismul din România, așa cum este surprins de către V. Pasti, „alimentat de gândirea occidentală și bine pusă la punct cu evoluțiile acesteia, gândirea feministă din România este modernă”(p. 67). Mai departe, același autor, face precizări cu privire la agenda feministă autohtonă:

■ În primul rând, aceasta nu are un rol edificator în „modelarea societății românești contemporane post-comuniste” (Pasti, p. 83). Mai mult, „realizările care pot fi atribuite unei mișcări feministe românești, atâtea câte sunt, se datorează mai mult acțiunii unor factori conjuncturali care, în cele din urmă, au condus la efecte care pot fi asimilate cu împliniri. Legea egalității de șanse, legea împotriva discriminării sexuale, creșterea numărului femeilor judecătorești, feminizarea unor întregi sectoare de activitate (educație, sanitar etc.) sunt, unele dintre ele, măsuri guvernamentale, altele fenomene ale tranziției și mai puțin rezultatul unor revendicări/acțiuni feministe, explicit exprimate și urmărite”(ibidem). Iată, așadar, care este principala diferență a ideologiei feminist românești comparativ cu cea occidentală.

■ Cea de-a doua precizare vizează bogăția actelor normative „deși nu există o agendă feministă explicit afirmată și unanim agreată de susținătorii cauzei femeilor, există texte normative internaționale care ghidează acțiunile guvernamentale/oficiale. Acestea statuează atât principii generale, cât și „direcții de acțiune la nivel guvernamental în realizarea egalității între bărbați și femei.” (ibidem)

În prezent asistăm la o intensificare a campaniilor și activităților de combatere a discriminării în România, noile mijloace de comunicare înlesnind conștientizarea fenomenului. Mai mult, aceste noi canale de comunicații permit sincronizarea cu cele mai noi mișcări și actualizarea propriilor metode de lucru și, nu în ultimul rând, informarea cu privire la noile achiziții ale acestor mișcări. Feminismul reprezintă atât o mișcare, cât și o ideologie în sine, neunitară, care a apărut în mod neuniform la nivel global, existând chiar și în prezent culturi în care rolul femeii este puternic limitat. De regulă, „feminismul este subsumat diverselor doctrine” care își propun în mare măsură să corecteze și să integreze în teoriile existente o perspectivă feministă.

Caracterul fragmentat și neomogen al feminismului actual poartă, într-un fel, amprenta târziei sale (re)aparitiei în raport cu doctrinele instituționalizate” (Pasti, p. 80). Cu toate acestea, conferințele și diversele seminarii dedicate femeii urmăresc să crească gradul de conștientizare. De asemenea, strategiile adoptate la nivel legislativ și care în prezent sunt implementate produc în multe țări efecte vizibile ale aplicării principiului egalității de gen.

Acest proces de „ginomorfizare a societății” (ibidem) are însă și neajunsurile sale: diferențe majore între diverse orientări din însăși interiorul feminismului, divergențe între promotoare (cele radicale, care urmăresc o schimbare totală versus cele moderate, care doresc doar completarea lacunelor existente în acest sens), acceptarea concomitentă a mai multor perspective etc.

promovează
femeia

2 STEREOTIPURI DE GEN: Percepții asupra rolurilor din familie



DIN ACEST CAPITOL

1. Introducere

Un context general al stereotipurilor de gen

2. Influența Feminismului

Despre feminismul în România, familie și venituri ca principale motive ale inegalității de gen și despre reprezentativitatea drepturilor femeilor

3. Distribuția Sarcinilor în Gospodărie

Despre rolurile tradiționale în gospodărie ale femeilor și bărbaților

4. Nivelurile de Analiză a Relațiilor de Gen

Individ

Gospodărie

Societate

2.1 Introducere

Conflictul dintre muncă și viața de familie reprezintă o problemă cu care se confruntă majoritatea indivizilor. În special în privința femeii, armonizarea celor două roluri – cel domestic și cel de pe piața muncii – reprezintă un subiect care provoacă dispute pe termen lung. disputant.

În privința stereotipurilor de gen, majoritatea indivizilor sunt de acord cu faptul că femeile își controlează mai bine emoțiile într-o relație, că bărbații sunt lideri politici mai buni decât femeile și sunt superiori în afaceri. Deși nu este majoritară, ponderea celor care susțin egalitatea de rol în privința creșterii copiilor este destul de ridicată – aproape jumătate. Educația este considerată însă importantă atât pentru femei, cât și pentru bărbați, fiind un domeniu în care inegalitatea de gen este scăzută. Stereotipurile privind rolurile de gen tradiționale predomină: rolul instrumental al bărbatului și superioritatea lui în viața publică – afaceri, politică și rolul expresiv al femeii.

2.2 Influența feminismului

Problema mișcării și gândirii feministe în România, relație simplă între societate, politică și știință trebuie amendată cu faptul că o bună parte din gândirea științifică și o oarecare parte a agendei politice își are ca sursă Occidentul dezvoltat și mai puțin sau nu neapărat realitățile societății românești. Modelul simplu, dar neadevărat în acest caz, al construcției științifice este că în momentul în care relațiile de gen devin o problemă a realității sociale ele vor genera o dezbatere politică atât pentru legitimarea pozițiilor, cât și pentru identificarea de soluții ce va stimula cercetarea științifică.

Există o diferență semnificativă între stadiul de dezvoltare al gândirii feministe din România și studiile cu privire la situația femeilor în societatea românească sau la relațiile de gen. Alimentată de gândirea occidentală și bine pusă la punct cu evoluțiile acesteia, gândirea feministă din România este extrem de modernă, măcar în acea zonă academică în care a reușit să penetreze, parțial, datorită eforturilor internaționale de finanțare, în mare măsură, datorită eforturilor depuse de lidera și inițiatorea acesteia, Mihaela Miroiu, și de un număr mic de intelectuale. Eforturile de a depăși condiția exclusiv academică au dat rezultate mediocre, în România ne-existând în prezent o mișcare civică, cu rezonanțe politice și științifice, care ar putea să fie denumită mișcare feministă.

Una dintre cauze, identificată chiar în interiorul mișcării feministe, este că nu avem o mișcare bazată pe experiențele și problemele femeilor din România; noi am instituționalizat brusc strategii orientate în primul rând către intervenție și mai puțin către emancipare.

La rândul său, specificul dezbaterii politice a problemelor legate de relațiile de gen este de a fi ghidat mai puțin de problemele ridicate de realitatea românească și mai mult de necesitățile reproducerii în România a legislației și instituțiilor proprii societății occidentale dezvoltate, urmare a angajamentelor de integrare europeană.

Studiile cu caracter științific privind femeile din România sunt și ele într-o etapă incipientă. În același timp, simplul import de programe de cercetare din țările occidentale dezvoltate este puțin eficient în România care,

din cauza revoluției și a tranziției, are un specific pronunțat. Mișcarea feministă occidentală a creat, fără îndoială, o paradigmă cu numeroase versiuni a inegalității de gen și a declanșat un mare număr de cercetări menite să fundamenteze, să justifice și să orienteze politicile publice în domeniu.

Această listă de întrebări este, pe de o parte, deschizătoare de orizonturi căci fără ea inegalitatea de gen ar fi fost dificil chiar de argumentat în România post-comunistă, unde, în general, nici politicianii, nici populația nu o privesc ca pe o problemă acută, iar pe de altă parte, oferă atât direcții de cercetare, cât și termene de referință. Cu toate acestea, diferența dintre societăți nu are cum să nu-și spună cuvântul.

Două sunt lucrurile pe care cercetarea românească le poate prelua și este bine să le preia de la cea occidentală. În primul rând, filosofia cercetării, acea supoziție inițială care afirmă că inegalitatea există și că rostul cercetării ei este de a evidenția abuzul de putere al bărbaților în organizarea, deopotrivă, a vieții publice și private din societate. Această filosofie, care în Occident s-a născut în strânsă legătură cu contestarea politică a unei asemenea realități, este în România prezentă mai degrabă pe calea transferului academic decât pe cea a deservirii politicii de cercetare.

Fără această orientare filosofică, ce îndeamnă la o cercetare a formelor și rădăcinilor specifice ale inegalității, unele net diferite de cele banale în societățile dezvoltate, România poate fi ușor descrisă și a fost prezentată ca o societate în care relațiile de gen sunt echilibrate (Pasti, 2003).

Dacă familia contribuie substanțial la diferențierea dintre bărbați și femei, așa cum era și de așteptat, gospodăria este în primul rând cea care consacră aceste diferențe, prin diferențierea rolurilor în gospodărie pe baza diviziunii muncii între sexe. Diferența dintre bărbați și femei în cadrul gospodăriei este simplă: femeile muncesc semnificativ mai mult. Într-o cercetare care interpretează rezultatele studierii unui eșantion reprezentativ al populației în probleme de gen a rezultat că principala sursă de muncă suplimentară pentru femei este munca în casă.

Chiar într-o gospodărie care dispune de teren agricol și care crește animale, munca în curte și pe terenul agricol este distribuită relativ uniform între bărbați și femei. În schimb, munca în casă revine în cea mai mare parte femeilor și le ocupă circa 3 ore de muncă suplimentară față de bărbați (Pasti, 2003).

Părerea că muncile casnice revin cu prioritate femeilor este larg răspândită. Aproape două treimi dintre subiecții chestionați afirmă că Da, este de datoria femeilor în primul rând să se ocupe de treburile casei. Nu există diferențe semnificative între bărbați și femei în această privință, ba chiar sunt puțin mai multe femei care afirmă asta decât bărbați. Diferențele apar și sunt semnificative în momentul în care introducem alte criterii de diferențiere, cum ar fi veniturile sau vârsta.

Tinerii și oamenii cu veniturile la extreme acceptă mai puțin această situație, în primul rând pentru că ea nu se reproduce în propriile lor familii. Pentru tineri, motivul principal este școala, unde nu există o diferență ocupațională semnificativă și faptul că, netrăind în propria gospodărie nu trăiesc ei înșiși discriminarea ocupațională în gospodărie. Sau, în orice caz, într-o măsură mai mică decât adulții. Educația teoretic egalitaristă ar putea avea și ea un anumit efect.

Veniturile diferențiază și ele semnificativ populația. Este de așteptat ca elita de venituri să aibă o concepție mai modernă despre rolurile femeilor și bărbaților în gospodărie. Se vede că ultimele două scale de venituri contestă de fapt teza din întrebare, într-o măsură mai mare decât oricare alta. Concepția despre prioritatea femeii în domeniul treburilor gospodărești este cea mai răspândită între categoriile de venituri mici și tinde să se echilibreze în zona veniturilor medii pe economie. Această situație confirmă afirmația despre necesitatea unui echilibru al discriminării ocupaționale: ceea ce pierd în prioritate pe piața muncii, femeile câștigă în prioritate în gospodărie. De asemenea, corelația concepției și a realității cu veniturile sugerează o metodă simplă și, se pare, eficientă de a echilibra raporturile dintre sexe în familie veniturile mari.

Cum este clar că nu din cauza egalității în distribuția sarcinilor în gospodărie ajung circa 10% dintre subiecți să aibă venituri mari și foarte mari și cum am văzut că nu există o corelație clară între educație și venituri, atunci rezultă că egalitatea de roluri în familie este un rezultat al bunăstării, iar inegalitatea o modalitate de a face față sărăciei (Pasti, 2003).

Accesul femeilor pe piața forței de muncă nu este uniform pentru toate categoriile profesionale. Femeile încă nu au ajuns să ocupe poziții de responsabilitate în același mod ca și bărbații. Alegerea domeniului de studiu afectează cu siguranță segregarea de gen pe piața forței de muncă, atât în ceea ce privește ocupațiile cât și în privința sectoarelor economice. Nivelurile agregate de segregare în sectoare și ocupații nu au înregistrat o evoluție pozitivă din 2003. În 2008, Estonia, Slovacia, Lituania, Letonia și Finlanda s-au confruntat cu niveluri ridicate de segregare atât pe ocupații cât și pe sectoare.

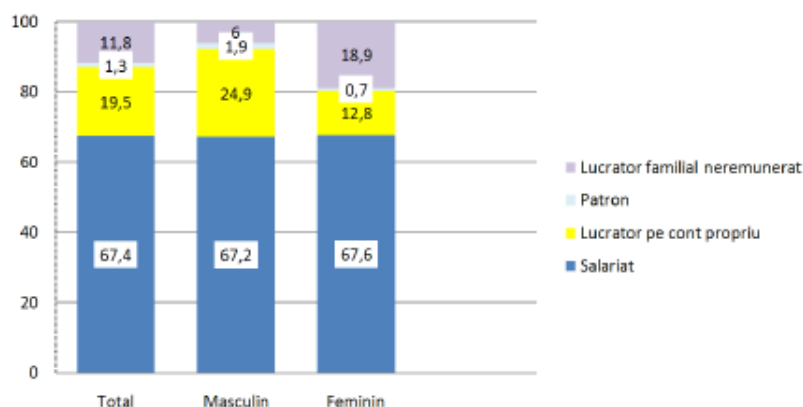
Prin urmare femeile sunt subreprezentate în anumite sectoare private, care sunt cruciale pentru creșterea economică. Mai mult decât atât se așteaptă ca pe termen mediu, lipsa de calificare și scăderea forței de muncă să afecteze ocupațiile mixte într-o mai mică măsură decât ocupațiile dominate de femei sau bărbați (Anexa statistică la Raportul anual 2010 al Comisiei Europene privind egalitatea dintre femei și bărbați, 2010). Aceasta se referă de exemplu la ocupații dominate de femei precum lucrători de serviciu, asistenții de vânzări, personalul de secretariat sau cel de îngrijire, îngrijitorii la domiciliu, precum și ocupațiile dominate de bărbați – ingineri, operatori de instalații, mașini și asamblori.

În ceea ce privește participarea la luarea deciziei, legislația românească (Legea 202/2002) prevede participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie în toate instituțiile publice, unitățile economice și sociale, partide politice, organizații sindicale și patronale. Partidele politice trebuie să asigure reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților în propunerea candidaților la alegerile locale, generale și pentru Parlamentul European. De asemenea, comisiile și comitetele guvernamentale și parlamentare trebuie să asigure reprezentarea echitabilă și paritară a femeilor și bărbaților. În domeniul participării femeilor la nivelul decizional, în România se observă o disproporție clară între reprezentarea femeilor în structurile parlamentare și guvernamentale și cea a bărbaților de la aceleași niveluri (Bettio & Varashchagina, 2009).

În România, conform Institutului Național de Statistică (Strategia cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați 2010-2012), în 2008, procentajul femeilor lucrătoare pe cont propriu sau patraone era aproape la jumătate față de cel al bărbaților, iar în ceea ce privește categoria lucrătorilor familiali neremunerați procentajul feminin este de trei ori mai mare ca cel masculin, ceea ce subliniază existența unor mari disparități între femei și bărbați.

În ceea ce privește segregarea pe sectoare de activitate, sectorul industrial este dominat de bărbați pe când în cel al serviciilor sociale există o pondere mai mare a femeilor față de cea a bărbaților (29,3 % față de 14,9%) (Anuarul Statistic, 2009).

Grafic: Structura populației ocupate după statutul profesional, pe sexe, în anul 2008



Anuarul statistic 2009

Într-o economie tot mai puțin salarială, bărbații domină zonele veniturilor mari. Câștigul mai mic al femeilor este regula, veniturile sunt, în medie, la jumătate față de cele ale bărbaților. Proportia femeilor fără niciun fel de venituri este de patru ori mai mare decât a bărbaților în aceeași situație. 48% dintre femei ori nu au niciun venit, ori câștigă sub limita de supraviețuire (cf. Barometrul de gen). În această categorie pauperă, ele sunt de două ori mai multe decât bărbații. În celelalte categorii, femeile sunt la jumătatea inferioară a scalei și practic nu au acces la grupa superioară: doar 2% dintre femei au salarii din categoria celor mari. Ele nu au luat nici salarii compensatorii când le-au dispărut locurile de muncă. În acest caz, avem clar de-a face cu o politică de stat.

O abordare concentrată pe participarea femeilor în activitatea politică tradițională: modele de recrutare politică, participare în activitatea partidelor politice, comportament electoral, caracteristici ale femeilor active politic etc. Lucrarea lui Maurice Duverger, Rolul Politic al Femeilor (Popescu apud UNESCO, 1955) a jucat un rol de pionierat pentru acest tip de abordare. Duverger consideră formele tradiționale de participare politică drept norme de participare politică fără a pune în discuție faptul că aceste forme au fost create și încetățenite ca modalități masculine de participare.

Două întrebări ce decurg din această viziune sunt:

- De ce femeile nu se conformează așteptărilor de comportament politic?
- De ce ele sunt mai puțin reprezentate la nivelul elitelor politice?

Diferite studii arată că aceste chestiuni țin mai puțin de alegerea femeilor, cât de o părtinire sistemică și sistematică a democrațiilor, o deformare structurală a acestora în favoarea bărbaților.

Un al doilea tip de abordare care ia în considerare diversitatea formelor de implicare politică a femeilor, nu doar formele de participare politică tradiționale, acreditate prin practici masculine, reprezintă moduri de implicare politică. Acest tip de abordare se concentrează pe mișcări sociale și mai ales pe acelea care urmăresc schimbarea de politici publice pentru a servi intereselor și nevoilor femeilor: campanii publice, proteste, acțiuni colective netradiționale etc. Obținerea dreptului de vot de către femei prin activism civic și politic, care a culminat cu mișcarea sufragetelor, face parte din această gamă de moduri netradiționale de implicare politică (Popescu, 2004).

Dacă luăm în considerare tradiția teoriei și filosofiei politice și explorează implicațiile omisiunii și subordonării femeilor reflectate în gândirea politică observăm faptul ca pentru foarte mult timp femeile și comportamentul lor au fost privite ca deviații de la normele masculine. Specificitatea experiențelor femeilor, diferențele neierarhizante dintre femei și bărbați, au fost ignorate - subliniază această abordare (Popescu, 2004).

Știința politică a tins să ia drept presupuziție ideea că femeia este „alta” în comparație cu bărbatul (norma). Această nouă abordare își declară intenția de a se concentra asupra diferențelor și nu asupra „deficiențelor.” Femeile operează cu un set diferit de presupuziții care rezultă într-o viziune proprie a lumii și o agendă politică proprie. Ele au o percepție diferită a politicului și a rolului lor în politic (Popescu, 2004).

O serie de argumente împotriva reprezentării feminine sporite în structuri politice alese derivă din observația că democrația liberală reprezentativă este diferită de democrația participativă. În timp ce în democrația participativă era esențial cine participă, democrația reprezentativă a mutat accentul pe ce anume reprezintă participanții: politici, preferințe, interese, idei. Prin aceasta, reacția reprezentanților aleși față de cetățeni este esențială. De acest punct de vedere se leagă și neglijarea caracteristicilor „periferice” ale reprezentanților. Tot de aici vine și presupunerea tacită că reprezentanții sunt cetățeni „neutri” (Popescu, 2004).

Argumentul dreptății sociale. Este evident și grotesc de nedrept ca bărbații să monopolizeze reprezentarea, scrie Phillips (apud Popescu, 2004). Dacă nu ar exista obstacole care operează astfel încât să țină în afara vieții politice anumite grupuri sociale, atunci pozițiile de putere politică ar fi distribuite la întâmplare între sexe, grupuri etnice, etc. Orice distribuție distorsionată a pozițiilor politice indică o discriminare intenționată sau structurală. Femeilor li se neagă drepturi și oportunități și e cazul să se acționeze. În România se poate vorbi despre un dezechilibru major, întrucât la nivel parlamentar avem o reprezentare de 90% bărbați și 10% femei. „La asemenea niveluri de dezechilibre de gen, formulările retorice sunt suficiente, ar trebui să fii un patriarh foarte hotărâtsă aperi această stare de lucruri”, scrie Phillips. (Popescu, 2004)

Argumentul se bazează pe respingerea ideii că actuala diviziune a muncii este naturală. Actualmente, ciclul vieții femeilor este de dominat de o perioadă destul de lungă de creștere a copiilor și o altă de îngrijire a părinților după care s-ar putea, eventual, dedica politicii. Această diviziune a muncii conform căreia grija revine femeii pe o perioadă îndelungată nu este o diviziune naturală, ci una socială care dezavantajează femeile care ar putea fi interesate de politică. Dacă, pe de altă parte, cineva respinge această idee și consideră că diviziunea actuală este naturală atunci nici argumentul dreptății sociale nu ar mai avea validitate pentru că s-ar spune că unii se ocupă în mod natural de politică în timp ce alții (citește „altele”) fac munca de îngrijire a semenilor (Popescu, 2004).

„Natura a împărțit lucrurile în mod firesc” lăsându-le femeilor „încântătoarele dureri ale maternității”, scria Rousseau în secolul XVIII, bucurându-i pe bărbați cu deliciale puterii politice.

Nedreptatea socială exprimată în subreprezentarea la nivelul pozițiilor politice oficiale este o reflectare a subreprezentării în cadrul partidelor și reflectă oportunități reduse de participare politică. Este vorba de un deficit de participare politică la nivele preliminare. Egalitatea de participare reprezintă un fundament teoretic serios în teoriile democrației și un criteriu de evaluare a democrațiilor. A pleda pentru egalitate de participare politică nu înseamnă să presupui că preocupările sunt egal distribuite: preocuparea pentru politică e inegal distribuită ca și cea pentru sport și jazz, de pildă. Dar „când distribuția coincide prea clar cu diviziuni de clasă sau de gen sau de etnicitate, participarea politică este prin definiție inegală și influența politică este ca urmare denaturată.” (Popescu, 2004).

Argumentul realismului politic. Interesele femeilor ar fi neglijate fără o prezență adecvată a femeilor ca reprezentante. Să presupunem că există anumite nevoi și interese distincte și separate care derivă din experiențele specifice ale femeilor (care nu sunt adresate în mod adecvat de reprezentanții bărbați) (Popescu, 2004).

Vulnerabilitatea acestei presupuneri este că deși se poate arăta relativ ușor că există interese distincte și comune femeilor, nu se poate stabili un set de interese comun tuturor femeilor. Dimpotrivă, dacă aceste interese ar fi clare și transparente, orice reprezentant ar putea să le reprezinte. Dar interesele sunt variate, fluctuante, unele sunt doar în proces de formare etc. și e dificil să separe ce este reprezentat de cine reprezintă. Această vulnerabilitate determinată de imposibilitatea definirii clare și precise a intereselor femeilor ca grup, se transformă în avantaj: argumentul este că deși admitem că există interese distincte ale femeilor nu le putem detașa cu suficientă claritate astfel ca reprezentanții să poată fi oricine. Prezența femeilor ca reprezentante este indispensabilă pentru că nu putem detașa interesele de purtătoarele intereselor (Popescu, 2004).

Dacă aceste interese nu pot fi reprezentate de către bărbați, atunci doar prezența femeilor asigură reprezentarea lor. Dar, deși empiric s-a confirmat în parte că femeile apără mai bine interesele femeilor, în absența unor mecanisme de responsivitate a femeilor reprezentante față de femei ca grup social ar fi nedemocratic să echivalăm creșterea numerică a femeilor ca reprezentante cu reprezentarea intereselor femeilor. Reprezentanții în genere nu sunt consecvenți și nu urmăresc programele electorale pe baza cărora câștigă alegerile (Popescu, 2004).

Argumentul realismului politic nu este suficient de puternic pentru a susține reprezentarea paritară ci doar o reprezentare aproape de pragul care asigură reprezentarea intereselor. În schimb, argumentul dreptății sociale pledează în favoarea unei reprezentări paritare, semnalând prezența unui dezechilibru flagrant explicabil doar printr-o discriminare structurală (Popescu, 2004).

Anne Phillips oferă cea mai solidă linie de argumentare în favoarea unei reprezentări politice paritare propunând conceptul de „politică a prezenței” (în contrast cu „politica ideilor”). Phillips numește „politica ideilor” viziunea liberalismului clasic pentru care singurele diferențe relevante politic sunt diferențele de opinii, idei, preferințe și scopuri. „Politica ideilor” s-a dovedit a fi inadecvată în probleme de excludere. În perimetrul acestei politici a ideilor, în alegerea reprezentanților contează coerența ideilor politice combinată, eventual, cu o abilitate superioară de

a articula și înregistra idei. Prioritare sunt considerate problemele reprezentate și nu cine le reprezintă (Popescu, 2004).

Dacă s-ar pune problema unei simple reprezentări de idei sau a unui set prestabilit de interese atunci nu ar conta cine le reprezintă. Dar lucrurile nu stau așa. Dacă acest set de interese a fost cenzurat, astfel încât a lăsat la o parte alternative, făcându-le invizibile, atunci singura soluție satisfăcătoare este schimbarea persoanelor care reprezintă interesele. „Setul de idei și preferințe politice este în mod serios constrâns de caracteristicile celor care le transmit.” Phillips consideră că problemele de excludere politică pot fi rezolvate doar printr-o politică a prezenței. Ea propune schimbarea „politicii ideilor” cu una a „politicii prezenței”, considerând că problematica și interesele femeilor sunt indisciabile de prezența lor politică în foruri decizionale (Popescu, 2004).

2.3 Distribuția sarcinilor în gospodărie

Majoritatea treburilor casnice revin femeii. Bărbatul se ocupă cu reparațiile din casă și ale automobilului, femeia cu restul: pe de o parte, treburile gospodărești – gătit, spălat, călcat, curățenie și pe de alta, creșterea și îngrijirea copilului. Multiple analize anterioare pe familia românească (Chipea F., 2001, Voicu M., 2004, Popescu R., (2002) confirmă acest model. Cel mai echitabil împărțite sunt sarcinile legate de creșterea și, în special, de educarea copilului și cumpărăturile. Deși femeile sunt preponderent cele care au grijă zilnică de copil, merg la școală, îi supraveghează lecțiile și timpul liber, îl îngrijesc atunci când este bolnav sau fac cumpărăturile necesare pentru casă, totuși o proporție importantă apreciază că implicarea este egală în aceste sarcini (un sfert, în cazul mersului la școală și aproape 40% dintre respondenți, în cazul cumpărăturilor).

Educarea și formarea copilului pentru viață este datoria ambilor parteneri. Mai mult de jumătate dintre subiecți au declarat că îi explică împreună copilului cum trebuie să se poarte și peste 45%, că pedepsesc copilul pentru o faptă rea în aceeași măsură. Celelalte caracteristici sociodemografice nu joacă un rol important în explicarea distribuției rolurilor în gospodărie. (Popescu, 2010)

Dacă sarcinile gospodărești revin, în mare măsură, femeii, relația familiei cu spațiul public, cu comunitatea, este asigurată în principal de bărbat. Interesul pentru viața politică, cunoștințele despre administrația publică, implicarea în rezolvarea unor probleme din comunitate, sunt semnificativ mai mari în cazul bărbaților, fapt recunoscut și de către bărbați și de către femei (la toate variabilele analizate, mai mult de jumătate dintre acestea au admis că sunt mai puțin implicate, comparative cu partenerii lor). (Popescu, 2010)

2.4 Nivelurile de analiză a relațiilor de gen

Există nu numai mai multe paradigme ale relațiilor de gen, dar și mai multe abordări, atât ale cercetării, cât și ale politicii în domeniu, cele două fiind în strânsă interdependență.

2.4.1 Individul

Un prim nivel este cel al individului care se socializează, adică dobândește sau i se impune o identitate de gen. Această abordare, care pune față în față persoana cu moștenirea ei biologică și disponibilitatea de învățare, pe de o parte, iar de partea cealaltă societatea în ansamblul ei, cu toate instituțiile educaționale și de presiune socială, de la familie și grupul de prieteni până la instituțiile societății moderne, cu ansamblul său de roluri și statusuri, cu comportamentele predeterminate și cu politicile instituite, este extrem de bogată în consecințe privind cunoașterea genului, dar nu conduce decât mediat la politici de gen. Una dintre aceste medieri este nemijlocit politica, care privește individul ca pe un purtător de drepturi politice în societate și care formulează, în raport cu oricare individ din societate, o situație ideală a acestuia. Mișcarea politică pentru dreptul de vot al femeilor, de exemplu, a avut loc pe acest teren și din interiorul acestei abordări. Ea este mai puțin bogată în consecințe acum, mai ales pentru că evită abordarea directă a problemelor de putere dintre bărbați și femei, înlocuindu-le cu problematica raporturilor de putere dintre femei și instituțiile societății fie ele politice, economice sau sociale.

2.4.2 Gospodăria

Un al doilea nivel este cel al gospodăriei, iar acesta este un nivel esențial. Gospodăria este cea care face trecerea dinspre relațiile inter-individuale către relațiile sociale, reunind, într-un complex unitar, familia cu producția. La acest nivel, al gospodăriei, cercetarea a făcut mari pași înainte în Occident, în vreme ce politica a rămas în urmă. Cercetarea a evidențiat diferențierea în distribuția puterii și a resurselor în gospodărie și caracterul dezechilibrat al diviziunii muncii în interiorul acesteia. Politica nu a putut face decât foarte puțin într-un ansamblu de instituții în care socialul apare mai ales în forme puternic personalizate.

Teoria politică a celei de A Treia Cale, cel puțin în formularea lui Giddens, face din transformarea relațiilor de gen în gospodărie una din problematicile sale prioritare. Cu toate acestea, intervenția politică directă, cea care presupune stabilirea unor comportamente obligatorii, prin lege, și interzicerea altora, este puțin eficientă, iar, în unele cazuri, este de-a dreptul neputincioasă. De exemplu, unul dintre obiectivele formulate de A Treia Cale se referă la distribuția egalitară în familie a responsabilităților legate de creșterea, îngrijirea și educarea copiilor, dar nici o legislație nu poate stabili care sunt comportamentele obligatorii pentru un tată ca el să preia o parte echitabilă din sarcinile părinților referitoare la copii. De aceea, strategia feministă în domeniu a fost ca societatea să se poarte ca și cum bărbații ar dori să preia roluri în gospodărie, rezervate tradițional femeilor cum ar fi creșterea copiilor, și nu pot face asta din cauza lipsei facilităților la nivelul societății: concedii de maternitate sau pentru îngrijirea copilului etc. Pornind de la această presupuziție, politicile au fost îndreptate spre înlăturarea piedicilor de natură publică, presupuse a sta în fața unei asemenea distribuiri echitabile a rolurilor. Rezultatele au fost modeste.

2.4.3 Societatea

Al treilea nivel este cel al societății, în care organizarea producției și a consumului, a vieții comunitare și a vieții publice reproduce raporturile de putere stabilite deja la nivelul gospodăriei și le întărește prin mecanisme sociale

generalizate. La nivelul societății, bărbații și femeile, până acum doar indivizi în raporturi cu instituțiile sociale sau persoane care interacționează în interiorul familiei și al gospodăriei, devin și se comportă ca membri ai unor grupuri sociale mari din societate grupul social al femeilor și grupul social al bărbaților, iar modul în care se construiesc relațiile dintre aceste grupuri influențează și procesele la nivel individual și pe cele de la nivelul gospodăriei.

La acest nivel, problematica puterii se pune într-o formă diferită. De data aceasta, este vorba de problematica puterii asupra resurselor societății și a direcțiilor de mișcare a acesteia. Preocupate mai ales de problematica privilegiilor pe care bărbații și le atribuiau, ca urmare a locului dominant pe care îl ocupau în societate, mișcarea și gândirea feministe au tins să trateze această situație dominantă a grupului bărbaților în societate ca neavând alt obiectiv decât obținerea de privilegii în raport cu femeile.

Rezultatul a fost că au putut să conteste și să reducă din privilegii dreptul de vot sau mărimea salariului, dar nu au putut contracara poziția dominantă a bărbaților. Iar aceasta pentru că poziția dominantă a bărbaților în societate nu rezultă din privilegiile pe care și le atribuie, ci din monopolul cu privire la alegerile fundamentale, referitoare la ce se întâmplă cu societatea. Piatra unghiulară a dominației bărbaților în societate este dominarea politicii, iar aceasta nu se realizează nici prin superioritatea numărului de bărbați implicați în politică și nici prin ocuparea cu prioritate de către bărbați a pozițiilor în care se iau decizii politice, ci prin impunerea de către grupul social al bărbaților a criteriilor după care se fac alegerile fundamentale pentru evoluția unei societăți (Pasti, 2003).

promovează
femeia

3 ANDROCENTRISM. FEMINISM.



DIN ACEST CAPITOL

1. Introducere

Despre ce este și cum se manifestă androcentrismul în societate

2. Formele androcentrismului

Androcentrismul în societate, în familie și la locul de muncă

3. Educație și gen. Influențe

Despre adaptarea educației la gen, neutralitatea educației și includerea factorului „individualității” în educație

4. Jocul rolului socialmente „corect”

Despre paradoxul „politically correct” și menținerea stereotipurilor în societate, gospodărie și la locul de muncă

5. Abilități, competențe

Despre abilități și competențe dobândite în urma cursurilor de formare, ce servesc drept avantaje competitive pe piața muncii

3.1 Introducere

Literal, androcentrism înseamnă „centrat pe bărbat”, termenul desemnând deci practica de a considera masculinul și experiențele masculine ca normă pentru comportamentul și realizările umane. Experiențele femeilor, ca de altfel tot ceea ce ține de femeiesc și feminin sunt văzute ca deviații sau excepții de la norma universal masculină. Androcentrismul este universal prezent în societățile și culturile contemporane, fiind un element esențial și complementar structurilor de putere patriarhală. Dacă patriarhatul arată cine deține de fapt puterea, androcentrismul indică modul în care această putere este transmisă psihologic dar și cultural.

La nivelul cunoașterii, până în anii '70, aproape toate teoriile au fost construite plecând de la experiențele bărbaților care erau considerate drept universal umane, bărbații sunt centrul, norma, iar femeile sunt „celălalt”, marginalul, chiar excepții supărătoare. Sandra Bem afirma chiar că androcentrismul este una din cele trei „lentile” ale genului prin care percepem lumea (celelalte două erau polarizarea de gen – femeile și bărbații sunt văzuți ca opuși, și esențialismul biologic – diferențele de gen sunt înnăscute și nu construite cultural) (Bem, 1993).

Pornind de la povestea biblică a creării omului, trecând prin antichitatea vechilor greci, pentru care femeia era considerată un bărbat „mutilat” (Aristotel), până la foarte influenta teorie freudiană a personalității, comportamentul uman a fost întotdeauna explicat și teoretizat plecându-se de la experiențele și, implicit, privilegiile societale masculine. La începutul secolului XX, Freud creatorul teoriei psihanalitice a comportamentului uman, în ciuda faptului că majoritatea pacienților sale erau femei, considera că norma este masculinul.

Astfel, una din fazele critice ale dezvoltării personalității umane este numită „stadiul falic”, când între 3 și 5 ani copiii devin conștienți de diferențele sexuale, respectiv, băieții au penis iar fetele nu. Ulterior, copiii recunosc faptul că penisul este un organ „superior”, care conduce la băieți la „teama de castrare” iar la fete la „invidia că nu au penis”. Astfel este pre-determinată personalitatea copiilor: băieții dezvoltă o personalitate activă, fiind foarte conștienți de sine, iar fetele capătă un sentiment al inferiorității, devenind pasive. În teoria androcentrică freudiană a personalității, masculinul este norma, faptul de a avea sau nu penis este central în dezvoltarea psihologică ulterioară a copilului.

La nivelul limbajului, androcentrismul se recunoaște prin trei trăsături esențiale: ignorarea femeilor, deprecierea și stereotipizarea. Ignorarea femeilor este percepută mai ales prin prezența normei gramaticale și lexicale exclusive masculine, de la pronumele el, ei generice, până la numele de ocupații și meserii prezente majoritar la masculin. Limbajul androcentric afectează și percepțiile oamenilor cu privire la care unele meserii sunt potrivite pentru cele două sexe (de exemplu, prezentarea în presa românească a deputatelor femei aproape exclusive cu referință masculină: deputatul Ioana Popescu, reflectă faptul că o femeie care ocupă o asemenea demnitate este mai degrabă o derogare de la norma masculină, și lingvistic și social.

Lingvistic, femeile sunt descrise stereotip ca obiecte sexuale dar și ca personal domestic. Referirile la femei sunt făcute adesea prin intermediul caracteristicilor lor fizice, ceea ce se întâmplă foarte rar la bărbați, o femeie este adesea descrisă ca “mamă și soție devotată”, în timp ce bărbații sunt inteligenți, activi, și mai ales în contextul actual românesc “descurcăreți” (în cel mai fericit caz “descurcăreț” înseamnă că are un loc de muncă dar reușește

să câștige și suplimentar, dar conotațiile termenului includ adesea și sensul de o persoană care eludează legea, sau alte coduri societale, asigurându-și lui, și familiei sale un trai mai bun decât al majorității). Un alt caz de stereotipizare prin limbaj este referirea la femei prin intermediul numelor soților- doamna Ion Popescu, sau chiar al funcțiilor lor (situație mai puțin prezentă în româna contemporană).

Trivializarea prin limbaj a femeilor este evidentă și în apelarea lor cu numele mic, în situații în care un bărbat este apelat cu numele de familie (Ileana, sau mai pretențios doamna Ileana pentru o poziție sau o situație în care un bărbat sigur ar fi numit domnul Gheorghe Ionescu, și nu Gigi. Feminizarea unor nume de ocupații este de multe ori percepută depreciativ: un poet nu are același statut ca o poetesă, iar o filozoafă are conotații peiorative pe care nu le are un filozof. Procedul funcționează însă și invers, un steward este folosit ironic în locul mult mai frecventei stewarteze (ocupația respectivă fiind percepută având normative feminine).

În domeniul medical, definirea subiectului sau cercetării plecând de la o normă masculină, a dus la distorsionări ale concluziilor, dar și ale practicilor medicale. Cercetarea experimentală a folosit până recent subiecți predominant bărbați, generalizând ulterior concluziile pentru ambele sexe (vezi de exemplu cercetarea privind eficacitatea aspirinei în prevenirea infarctului făcută pe participanți la studiu, bărbați de rasă albă, fără a se cunoaște de pildă efectele unui asemenea medicament în cazul organismului femeilor care e diferit ca mărime, fluctuații hormonale și simptome în caz de infarct). Conform normei masculine, este „natural” ca femeile să crească copii și să îngrijească gospodăria, dar acest „natural” este construit de fapt după interesele bărbaților. Având asemenea funcții „naturale” în spațiul privat, este „natural” ca femeile să nu fie competitive în spațiul public. Așadar, o femeie căreia nu-i place să crească copii și vrea să se realizeze profesional, în afara spațiului tradițional domestic, a fost percepută până nu demult ca o femeie anormală, chiar bolnavă care trebuie tratată în instituții specializate. Patologizarea femeilor care nu erau mulțumite de rolul lor domestic a fost dezbătută de Betty Friedan în clasa ei carte „The Feminine Mystique”.

Tot patologizate sunt considerate și alte lucruri care li se întâmplă biologic femeilor, de exemplu fluctuațiile emoționale care apar mai ales înainte de menstruație, fluctuații rezultate din schimbările hormonale care apar. Schimbările emoționale mai frecvente înainte de menstruație au fost medicalizate sub denumirea de sindrom premenstrual, și, în consecință, au fost catalogate drept o anormalitate a stării naturale umane (normative masculine), recomandându-se o medicație adecvată. Până recent s-a considerat că numai femeile au fluctuații hormonale, acestea fiind deci percepute ca o boală care trebuie supravegheată și tratată. Expresivitatea emoțională este definită tot după comportamentul emoțional masculin (de obicei cel al unui bărbat alb, occidental). Astfel, femeia are o expresivitate emoțională „ridicată” pornind tocmai de la această normă masculină care definește normalul ca fiind „expresivitate scăzută”.

3.2 Formele androcentrismului

Androcentrismul la locul de muncă este un alt aspect dureros care se reflectă printr-o discriminare accentuată a femeilor. Spațiu public tradițional masculin, locul de muncă nu înseamnă același lucru pentru cele două genuri. Femeile nu ocupă aceleași poziții ca bărbații, nu au aceleași șanse de angajare, promovare, nu primesc același salariu pentru muncă de valoare egală, nu au aceleași beneficii. Domeniile de angajare preponderent feminine au statutul cel mai scăzut și sunt cel mai prost plătite. Asemenea locuri de muncă implică activități preponderent de îngrijire (femei de serviciu, asistente, surori), sau acțiuni repetitive, obositoare (în agricultură, confecții etc.). Muncile cele mai bine plătite, pozițiile cele mai înalte aparțin în continuare bărbaților, iar cerințele tipice pentru asemenea poziții pleacă tot de la o normă masculină: un bărbat disponibil să muncească suplimentar, să călătorească mult, să fie activ social (cluburi sportive, conferințe). Pentru a reuși, o femeie trebuie să muncească de două ori mai mult. Femeile tinere sunt discriminate la angajare și prin simplul fapt că pot rămâne însărcinate și avea copii, angajatorul fiind obligat (nu peste tot în lume) să-i plătească și concediu de creștere a copilului, care variază în funcție de țară, între trei săptămâni până la doi ani.



În spațiul familial, androcentrismul este reflectat în primul rând în construcția social-normativă a familiei: familia ideală se compune dintr-un bărbat-cap al familiei, care muncește în afara casei, soția care are rolul fundamental de a-i sprijini, ajuta și îngriji pe soț și copiii. Deși familiile tradiționale reprezintă o realitate socială cu o pondere din ce în ce mai mică (doar 10% din familiile americane, de pildă, respectă această rețetă), imaginea social dezirabilă a familiei s-a schimbat foarte puțin. Familiile fără tată sunt adesea devalorizate social (vezi expresia: „provine dintr-o familie dezorganizată”, pentru copiii ai căror părinți au divorțat), sau chiar nu sunt considerate familii (vezi cazurile căsătoriilor dintre homosexuali sau lesbiene). Povara zilei duble de lucru este exclusiv pe umerii femeii, care în afara profesiei mai are și datoria „naturală” de a avea grijă de casă și copii, eventual și de persoanele mai în vârstă din familie.

Androcentrismul prescriptiv din familie și de la locul de muncă conduce adesea la un sentiment de culpabilitate pentru femeile care au un loc de muncă și familie. Cu toate acestea, cercetările făcute arată că femeile angajate, care au copii, sunt mult mai fericite, au depresii mult mai rare decât femeile care stau acasă și au grijă exclusiv de soț și copii. Chiar în cuplurile egalitare, este mai natural ca soția să întrerupă serviciul și să crească copilul, fie din motive economice (soțul oricum câștigă mai bine), fie datorită faptului că un bărbat care va sta acasă pe perioadă determinată să crească copilul nu va avea suportul social, profesional să o facă, fiindu-i pusă în discuție însăși identitatea lui masculină. Androcentrismul este o cauză majoră a discriminării femeilor în societatea contemporană, bărbatul fiind considerat norma, lui îi revin avantajele unei condiții privilegiate,

femeia fiind “celălalt”, marginalul, excepția, este dezavantajată profund economic și politic (Dragomir & Miroiu, 2002).

Femeia „feminină” încearcă, făcându-se o pradă pasivă, să-l reducă și pe bărbat la pasivitate carnală; se străduiește să-l prindă în capcană, să-l înlănțuie prin dorința pe care i-o trezește. Pe de alta parte, femeia „emancipată” se vrea activă, prehen-sivă și refuză pasivitatea pe care bărbatul vrea să i-o impună. Cele care neagă valoarea activităților virile așază carnea deasupra spiritului, contingenta deasupra libertății, înțelepciunea lor de rutină deasupra îndrăzelii creatoare. Dar femeia „modernă” acceptă valorile masculine: ea se mândrește că gândește, acționează, muncește, creează la fel ca și bărbatul; în loc să caute să-1 înjosească, afirmă că este egala lui (Simone de Beauvoir, 1998).

Tratamentul egal, așa cum este el definit în legislația europeană reprezintă absența atât a discriminării directe, cât și a discriminării indirecte. Discriminarea directă presupune că persoanele, indiferent de vârstă, etnie, credința religioasă, etc. într-o situație specifică sunt tratate similar. De exemplu, dacă un angajator alege să trimită la cursuri de formare profesională doar persoanele cu vârsta sub 35-40 de ani, atunci putem considera că respectivul angajator discriminează persoanele cu vârsta peste 40 de ani, criteriul de discriminare fiind vârsta (*Grünberg & Borza, 2008*).

Discriminarea indirectă însă se identifică numai cu ajutorul rezultatelor unei anumite măsuri, aparent nediscriminatorii. Altfel spus, dacă o măsură aparent neutră conduce la consecințe diferite pentru persoane cu caracteristici sociale și/sau biologice diferite, dezavantajându-i în mod constant pe unii în favoarea altora (cu excepția cazului în care respectiva măsură este legitimă), atunci avem de-a face cu discriminare indirectă (*Grünberg & Borza, 2008*).

3.3 Educație și gen. Influențe

După constituirea statului național român, legislația școlară (Legea Instrucțiunii Publice din 1864) institua „egalitatea sexelor la învățătură” prin învățământul elementar: „se va da fetelor aceleași învățături ca și la băieți, cu adăugire de lucru de mână” și se vor organiza la orașe și la sate un număr egal de școli de băieți și de fete. Această ultimă prevedere nu a fost însă respectată din cauza restricțiilor de ordin material și financiar. Procentul fetelor cuprinse în învățământ continua însă să rămână foarte mic, comparativ cu cel al băieților. Mai mult, la nivelul învățământului secundar se păstrau diferențe în ceea ce privește forma de organizare și conținuturile propuse; astfel, liceul pentru băieți aveau o durată de 7 ani, iar școala secundară de fete era de numai 5 ani. De asemenea, legea nu făcea nici o referire la accesul fetelor la învățământul superior (*UNICEF, 2004*).

Legile de după 1878 fac referiri specifice la învățământul pentru fete și pentru băieți. Legea asupra învățământului primar și normal primar din 1893, apoi cea din 1896 au impus obligativitatea de a frecventa studiile pentru toți copiii cu vârstele cuprinse între 7 și 14 ani; cu toate acestea, se preciza faptul că obligativitatea „se va aplica de preferință băieților” (*UNICEF, 2004*).

Legea asupra învățământului secundar și superior din 1898 a reorganizat formele și durata învățământului secundar, cu păstrarea rutelor de formare diferențiate pe sexe: pentru băieți – liceu de 8 ani, organizat pe secții; pentru fete – școala secundară de 5/4 ani, cu ultimul an consacrat studiilor necesare femeii (lucru de mână, noțiuni de pedagogie, de igienă și farmacie domestică în vederea creșterii și îngrijirii copiilor). După absolvirea școlii secundare fetele puteau să intre în ciclul al doilea la liceu, dar numai la secția clasică. Legea asupra învățământului profesional din 1899 a instituit rute și specializări de formare profesională diferite pentru băieți (școli de agricultură, școli de meserii, școli comerciale) și pentru fete (școli de gospodărie rurală, școli de meserii, de menaj și de economie casnică) (UNICEF, 2004).

În această perioadă, creșterea numărului școlilor primare (în special a celor rurale, în perioada haretiană) a determinat o reducere a diferențelor pe sexe privind cuprinderea în învățământul elementar. De asemenea, a crescut numărul fetelor cuprinse în sistemul de învățământ secundar. Din 1895, fetele au primit dreptul de a studia în învățământul superior; în statisticile vremii apar menționate primele femei licențiate la diferite universități. Însă, în multe situații, acest lucru nu le conferea automat și dreptul de a profesa; de exemplu, deși aveau acces la studii de drept, femeile nu au avut acces la barou (UNICEF, 2004).

Sistemul actual de învățământ românesc își propune ca principiu de organizare echitatea și egalitatea de șanse. La nivelul măsurilor de politică educațională, Legea învățământului și alte reglementări legislative nu se fac referiri explicite la egalitatea de gen, singura prevedere referindu-se la accesul egal la educație. Cu alte cuvinte, se continuă neutralitatea de gen, în ciuda adoptării Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați; această situație este determinată și de timpul scurt de la promulgarea acestei legi, care cuprinde referiri explicite la șanse în educație. Accentul pus pe formarea personalității, pe respectarea particularităților individuale și pe tratarea diferențiată constituie însă o prioritate a sistemului actual de învățământ, care promovează implicit respectarea particularităților de gen. În activitatea didactică apar diferențe de gen la diferite niveluri (valori promovate, relații educaționale, cultura școlară etc.) (UNICEF, 2004), care vor fi analizate în detaliu în lucrarea de față.

3.4 Jocul rolului socialmente „corect”

Stereotipurile de gen se structurează continuu și se schimbă în funcție de experiențele bărbaților și femeilor implicați în interacțiune. Stereotipurile pe care ni le formăm cu privire la femei și bărbați ne orientează o bună parte din acțiunile cotidiene, facilitându-ne, sau, după caz, limitându-ne accesul la piața muncii, la o dezvoltare profesională și personală așa cum ni le dorim, la promovare, sau pur și simplu la o viață socială echilibrată. Distribuția și consumul de stereotipuri nu sunt uniforme în societate sau în piața muncii. Cu alte cuvinte, construcțiile despre bărbați și femei au o mare variabilitate, de la un grup social la altul, de la o organizație la alta, de la un individ la altul. Din acest punct de vedere, anumite grupuri, organizații, indivizi pot să constituie oportunități de transformare a stereotipurilor care mențin inegalitățile de gen și de șanse în piața muncii.

Ca orice construcții sociale intersubiective, stereotipurile de gen ne indică o arenă de paradoxuri.

Privit în termeni largi, femeile ocupă de cele mai multe ori poziții care se situează cu câteva trepte mai jos decât bărbații. În continuare, femeile se ocupă mai mult de gospodărie comparativ cu bărbații, astfel spațiul domestic este acaparat aproape în întregime de către femeie. Cercetarile au arătat faptul că există o îmbunătățire a numărului femeilor pe poziții de conducere în ultima perioadă. Totuși, cei mai abili manageri sunt, se pare, bărbații (Powell, Butterfield & Parent 2002). De cele mai multe ori un manager bun este asociat cu acea persoană care are competențe caracteristice bărbaților, stereotipuri sociale ce oferă un model ideal. Aceste caracteristici sunt descrise prin o dispoziție ridicată la risc, comportament politicaly corect și lucru individual. Pe de cealaltă parte, reprezentantele sexului feminin care aspira la o poziție cheie într-o companie, sunt considerate nepotrivite unui rol de conducere fiind necesară implicarea în destereotipizarea imaginii asociate feminității. Femeia urmează un model ce definește o imagine în care predomină comprehensiunea, înțelegerea nevoilor celorlalți și sensibilitatea. (Powell, Butterfield & Parent 2002).

Stereotipurile tind să se mențină pentru perioade lungi, ele fiind întărite la nivel cognitiv și social, nedepinzând deci doar de individul de referință. Dintr-o perspectivă cognitivă, indivizii categorizează pe alții în anumite grupuri și apoi dezvoltă credințe despre atributele comune membrilor acelor grupuri (Tajfel & Turner, 1986). Aceste credințe acționează ca profeții autorealizatoare prin procesele de confirmare a așteptărilor. Din perspectiva socioculturală, indivizii învață stereotipurile despre diverse grupuri de la părinți, profesori, media și alți actori sociali semnificativi. Totuși, stereotipurile se pot schimba prin expunerea sistematică la informații neconforme cu aceste credințe.

Există două modele de schimbare a stereotipurilor, conform lui Rothbart (1981): modelul contabil și modelul conversiei. În varianta modelului contabil, stereotipurile sunt în continuu supuse schimbării ca urmare a informației care poate atât să confirme cât și să infirme credințele. Modelul conversiei arată că stereotipurile se schimbă brusc din cauza unor informații importante de natură invalidantă. Un al treilea model este acela în care observarea cazurilor deviate într-un grup conduce la dezavuarea stereotipului despre grup ca întreg și antrenează formarea de noi stereotipuri despre subcategoriile aceluși grup (Weber & Crocker, 1983).

Multe studii au arătat că stereotipurile influențează performanța indivizilor în diverse contexte de viață, inclusiv cele profesionale. S-a constatat că, sub amenințarea stereotipurilor, spre exemplu, femeile își schimbă stilul de comunicare. Atunci când stereotipurile amenință să le discrediteze abilitățile de manageri, femeile adoptă un stil comunicativ masculin (von Hippel, Wiryakusuma, Bowden & Shochet 2011). În continuare, adoptarea unor stiluri mai degrabă masculine atrage caracterizarea acelor femei ca neplăcute, antipatice. Aceste femei se fac de obicei mai puțin ascultate, experimentând crize de autoritate.

Atât bărbații, cât și femeile tind să minimizeze și să desconsidere femeile manager întrucât acestea sunt percepute ca deviate, infirmând calitățile incluse în stereotipurile despre feminitate. În mod paradoxal, femeile sunt de multe ori mai active decât bărbații în contestarea femeilor manager, cu toate că abilitatea agentivă a acestor femei este unanim recunoscută, deseori în mod implicit. În plus, femeile manager sunt descrise în termeni ostili: egoiste, insensibile, reci și manipulative. Aceste moduri de a exprima stereotipuri de gen și de acțiune conform lor au fost numite 'penalizări ale succesului' (Parks-Stamm, Heilman, Hearn 2008). Femeile de carieră, femeile care ajung să aibă succes profesional, sunt percepute ca având probleme sociale (Rudman & Glick 2001).

Stereotipurile de gen sunt descriptive și prescriptive: ele arată cum sunt femeile și bărbații și cum ar trebui să se comporte. Așteptările inerente acestor stereotipuri sunt răspunzătoare pentru numărul mic de femei din nivelurile superioare ale organizațiilor, pentru subestimarea competențelor lor în viața profesională, și pentru discreditarea succesului lor. De multe ori, competențele nu sunt totul pentru a asigura succesul unei femei, echivalent cu al unui bărbat (Heilman, 2001).

Discriminarea subiectivă constă în atribuirea de către subiecți a existenței unui act de discriminare la baza/originea unei experiențe frustrante. Discriminarea subiectivă ține exclusiv de reprezentările indivizilor, de ceea ce consideră ei a fi preferențial sau diferențiat, de felul în care ei percep și își reprezintă motivațiile și interesele către ceilalți (Grünberg & Borza, 2008).

3.5 Abilități, competențe

Calificarea unei persoane nu întâlnește foarte des ocupația așteptată cu excepția unor meserii cum ar fi cea de electrician sau a unor profesii cum este cea de fizician. Multe dintre studiile de până acum au arătat faptul că un număr semnificativ de mare lucrează pe poziții care se află sub pregătirea pe care au urmat-o, unele persoane ocupă posturi care în mod normal necesită un nivel mai înalt de pregătire, lucrează în domenii unde nu sunt necesare specializările deja obținute, nu folosesc toate competențele sau nu sunt pregătiți pe segmentul ocupațional în care activează (ANOFM, 2011). Astfel, se atrage atenția asupra problematicii vocației, în conexiune cu educația și abilitățile înnăscute (Wheelahan & Moodie 2011). Formarea profesională, după cum o sugerează și titlul acestui raport de cercetare, este relativă: importantă pentru anumiți angajatori și angajați, și mai puțin relevantă pentru alții.

Mounier (2011) atrage atenția asupra a trei dimensiuni în ceea ce privește abilitățile. Abilitățile cognitive reprezintă un set general de abilități pe care majoritatea oamenilor le au: scris, citit, calcul matematic și competențe generale obținute prin educație. Abilitățile tehnice sunt obținute prin plata unui preț pentru a putea executa activități profesionale specifice. Abilitățile comportamentale sunt abilitățile personale pe care angajatul ajunge să le folosească la locul de muncă, în general în producție.

În viziunea anglo-saxona, abilitățile sunt descrise ca fiind atribute personale, ale individului, și sunt asociate cu sarcini sau ocupații mai degrabă decât cu meserii în domenii ce țin de industrie. Acestea sunt corelate cu lucrul fizic, manual și nu există nicio asociere specială cu noțiunile de bază (Clarke & Winch 2006).

În Training Package Development Handbook (2007) se detaliază conceptul de competență incluzând toate aspectele performanței la locul de muncă. Competența este văzută sub patru mari componente: abilități de soluționare a problemelor, abilități manageriale, abilități de soluționare a situațiilor neprevăzute și abilități care țin de rolul pe care îl ocupă persoana la locul de muncă (Wheelahan & Moodie, 2011). Importanța competenței este dată de capacitatea de a decide utilizând cunoștințe specifice dobândite prin învățare. Cu alte cuvinte, competența este aptitudinea unei persoane de a decide. Competența reprezintă cunoașterea aprofundată într-o materie, este

capacitatea recunoscută într-o anumită materie, ceea ce dă dreptul de a judeca (Larousse).

Competențele, abilitățile specifice valorizate pe piața muncii sunt obținute în urma unor cursuri. Costurile cursurilor, fie ele de calificare, recalificare sau specializare, reprezintă o problemă în economia oricărei firme. Această problemă provine din faptul că abilitățile nou însușite de către angajați ori potențiali angajați vor funcționa și vor da randament doar într-un viitor mai mult sau mai puțin apropiat. Astfel, angajatorul resimte orice fluctuație în calitatea personalului și, mai mult, în pierderea timpului cu aceste cursuri în condițiile în care rezultatele așteptate nu sunt confirmate.

Cursurile se pot desfășura în cadrul firmei de către lectorii contractați în prealabil în funcție de nișele ce se doresc a fi îmbunătățite sau într-un cadru mai formal, într-un spațiu creat de firma angajată să țină aceste cursuri. Locul unde se vor asimila informațiile necesare ține, de obicei, de mărimea firmei și puterea financiară pe care aceasta o are. În general, companiile multinaționale au integrat în structurile interne departamente care se ocupă de îmbunătățirea competențelor angajaților. Acest lucru este întâlnit des în astfel de companii întrucât poziția ierarhică și responsabilitățile fiecărui angajat sunt bine cunoscute, angajatorii au posibilitatea de a plăti aceste cursuri fără eforturi deosebite și, desigur, există sindicate care militează pentru astfel de cursuri iar acest lucru este stipulat în contractele inițiale de angajare.

Beneficiile oferite de aceste cursuri sunt simțite de angajat, dar și de angajatori, în funcție de specificul pieței. În condițiile în care piața este dominată de companii foarte mari, șansele ca aceste beneficii să fie profitabile în acelaș context de lucru sunt foarte mari pentru ambii actori. Prin contrast, într-un mediu dominat de firme mici și mijlocii fluctuația de personal este ridicată, ceea ce afectează profitabilitatea unui astfel de curs. Excepțiile sunt reprezentate de lucrătorii necalificați, caz în care turismul vocațional este aproape inexistent (Bailey & Waldinger 2011). Astfel, firmele mici își asumă riscuri mai mari atunci când decid trimiterea unor angajați la diverse specializări. Oportunitățile de pe piața muncii influențează foarte mult migrarea personalului indiferent de mărimea firmei, dar cu precădere în cele de dimensiuni mici.

În general, vorbim de distincția între discriminarea directă și cea indirectă (Banton, 1998). Discriminarea directă apare atunci când tratamentul diferențiat este generat în mod intenționat, în timp ce discriminarea indirectă apare atunci când acest tratament are la baza o decizie inechitabilă luată anterior. Exemplificând, discriminarea directă este prezentă atunci când două persoane având pregătire egală și slujbe similare sunt plătite diferențiat din cauza faptului că uneia dintre acestea i se atribuie caracteristicile stereotipe ale unui grup. Discriminarea indirectă apare atunci când cele două persoane sunt plătite în mod diferit deoarece au fost angajate în poziții diferite deși aveau aceeași pregătire.

Mallick (1995) propune alte două tipologii care au la baza distincția între discriminarea intenționată și conștientă și cea neintenționată, precum și între discriminarea practicata de indivizi și grupuri și cea practicata de instituții. În condițiile în care discriminarea ce apare la nivel organizațional reprezintă o provocare în corectarea ei, la nivel individual comportamentele și atitudinile pot fi mult mai ușor ajustate astfel încât să se limiteze apariția acestui fenomen.

Conceptul de discriminare este bine cunoscut de către majoritatea oamenilor. Totuși, câți dintre cei care cunosc teoria s-au întrebat despre cauzele care produc discriminare. Conștientizarea lucrurilor care pot duce la discriminare sau care constituie acte de discriminare conduce la preîntâmpinarea experienței de discriminare. Deși promovarea legislației și a practicilor anti-discriminare în piața muncii urmărește egalizarea șanselor și distribuirea ei într-o manieră uniformă, omogenă, este important să recunoaștem diversitatea situațiilor de discriminare și a grupurilor afectate de aceste practici de excludere. Astfel, există anumite grupuri care sunt mai expuse la discriminare și consecințele acesteia comparativ cu altele. Discuția despre discriminare este importantă pentru că afectează bunăstarea materială a indivizilor și grupurilor și accesul lor în societate și piața muncii, în general. Grupurile vulnerabile din punct de vedere social au mari șanse de a deveni vulnerabile și din punct de vedere economic (Miller 1996).

Persoanele care sunt ținta prejudecăților într-o societate anume vor întâmpina dificultăți de integrare pe piața muncii (nu își vor găsi locuri de muncă pe măsura calificării sau vor fi platiți la nivel inferior celor care aparțin grupurilor favorizate), și vor avea dificultăți în obținerea beneficiilor publice.

Teoriile care pun accentul pe stratificarea socială arată că discriminarea este “produsul stratificării sociale bazată pe distribuția inegală a puterii, statusului și bogăției între grupuri” (Bouhis, Turner, Gagnon 1997).

Grupurile care dețin controlul încercă să își mențină poziția apelând la practici de discriminare. Cercetările de psihologie socială au relevat faptul că membrii grupurilor cu status superior au tendința să discrimineze mai mult decât cei ai grupurilor subordonate. Discriminarea de gen și de naționalitate reprezintă cele mai întâlnite forme de discriminare în spațiul muncii (Riley 2002).

Deși legiferată în cazul românesc, anti-discriminarea este afectată de activitatea instituțiilor responsabile de implementarea acesteia, și de colaborarea inter-instituțională în domeniul pieței muncii precum egalitatea de gen și de șanse, care sunt perturbate de reorganizare și reducere de personal. Spre exemplu, comisiile județene de egalitate se întrunesc rar și sunt ineficiente. Ca forme de organizare instituțională, aceste comisii sunt foarte afectate, alături de altele, de volumul foarte mare de muncă și numărul redus de angajați, mai ales după restructurările recente în rândul personalului bugetar al ministerelor. În condițiile în care există multe schimbări legislative care sunt implementate la nivel de instituții și care consumă resurse umane și timp, egalitatea de șanse nu pare să fie o prioritate. (ANOFM 2011)

Asadar, există o multitudine de actori și surse ale discriminării. În mod legitim, această cercetare pornește de la premiza că discriminarea de gen este o forță care structurează piața muncii, însă nu doar în sensul dominației ‘masculine’ și a discriminării și subordonării ‘feminine’.

Deși se produc mișcări spre egalitatea între sexe pe piața forței de muncă, femeile tind să rămână dezavantajate. Pe de o parte, se crede că dezavantajele femeilor pe piața muncii derivă din lipsa de resurse necesare de a obține rezultatele profesionale așteptate. Pe de altă parte însă, dezavantajele sunt generate mai degrabă de factori culturali și de natură credințelor de gen care le mențin pe femei în poziții subordonate față de bărbați. Convingerile și stereotipurile de gen pun în umbră femeia doar pentru simplul fapt că aparține unui gen diferit celui masculin.

Impactul credințelor de gen asupra performanței profesionale a femeilor tinde să fie redus în țările puternic industrializate, bărbații lasând loc pentru exprimarea profesională a femeilor active astfel încât domeniile în care bărbații dețineau o majoritate copleșitoare s-au transformat pe parcurs în medii predominant feminine. (Riley 2002)

În mod tradițional, credințele în ceea ce privește femeile care lucrează sunt strans legate de rolul domestic al femeii. În acest context percepțiile asupra femeilor țin de creșterea copiilor și îngrijirea gospodăriei așa încât activitatea în spațiul public să nu fie apreciată obiectiv și în termeni competitivi. O femeie căreia nu îi place să crească copii și dorește să dezvolte o carieră în afara spațiului domestic a fost percepută până nu demult ca o femeie anormală. (Friedan 1963)

Stigma a produs în cercul angajatorilor de gen masculin dezvoltarea unei preferințe de a angaja mai degrabă femeii decât bărbați. Stereotipurile astfel construite i-au afirmat pe bărbați mai puternici și mai utili într-un mediu lucrativ, în timp ce femeilor nu li s-a acordat credit, fiind considerate veriga slabă, astfel încât se poate spune că discriminarea de gen în mediul profesional vizează femeile într-o mai mare măsură decât bărbații. (Riley, 2002) Înțelegem că forma de discriminare inclusiv delimitarea 'artificială', pe criterii de gen a funcțiilor într-o companie, acceptarea femeilor cu preponderență pe poziții de execuție sub egida percepțiilor rolului domestic.

În ciuda faptului că discriminarea de gen se petrece cu precădere asupra femeii nu înseamnă că bărbații nu iîn calcul să devina victime ale discriminării. În construcția legilor anti-discriminare s-a menționat și 'partea masculină', protejându-se în acest fel ambele sexe. (Legea 27/2004)

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea șanselor și de tratament pentru femei și bărbați a fost promulgată în România în anul 2002 și a asimilat integral Directiva 2002/73/ EC8 privind aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați, referitor la angajare, pregătire profesională și promovare și la condițiile de muncă. În semestrul al doilea al anului 2004, a fost adoptată OG nr. 84/2004 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202 privind egalitatea șanselor pentru femei și bărbați .

În anul 2005, Guvernul României a adoptat și Hotărârea nr. 1258 privind aprobarea Planului național de acțiune pentru combaterea discriminării, iar Consiliul Național de Combatere a Discriminării (CNCD) funcționează din anul 2003. Tot în 2005 a fost înființată Agenția Națională pentru Egalitatea Șanselor pentru Femei și Bărbați, care a fost desființată în 2010. În prezent există Comisia pentru Egalitate de Șanse pentru Femei și Bărbați în cadrul Camerei Deputaților.

După cum am menționat mai devreme, cu toate că există acest cadru elaborat de legislație și instituții care să o implementeze, discriminarea, inclusiv cea care îi privește pe bărbați, pare să fie un discurs și o practică cu oarecare prezență în piața muncii.

promovează
femeia

4 ROLUL FEMEILOR ÎN ECONOMIE – CADRU GLOBAL



DIN ACEST CAPITOL

1. Introducere

Pe scurt, descrie situația femeii pe piața muncii la nivel global, în actualul context economic

2. Platforma de acțiune de la Beijing

*Obiectivele strategice ale platformei de la Beijing referitoare la progresul femeii
Obiectivele strategice ale platformei de la Beijing referitoare la copiii de gen feminin*

3. Alte acțiuni și documente ce susțin rolul femeii în economie

*Comisia referitoare la statutul femeii
Obiectivele de dezvoltare ale mileniului
Uniunea Europeană – Femeile în funcții de decizie*

4. Concluzii

4.1 Introducere

Situația economică a femeilor este discutată la nivel global, cu precădere în ultimele decenii, întrucât participarea femeilor la economie conduce la prosperitate economică și socială. Acest capitol prezintă cadrul global al programelor dezvoltate în vederea încurajării participării femeilor la mediul economic. Capitolul se axează pe participarea femeilor pe piața muncii, la nivel mondial, ca principală modalitate de emancipare a acestora. Discuția se dezvoltă, urmărind modalitățile de atingere a egalității între bărbați și femei în câmpul muncii, însă și dificultățile și provocările de a atinge acest scop în actualul context de instabilitate economică.

4.2 Platforma de acțiune de la Beijing

Contribuția femeilor la creșterea și sustenabilitatea economică era tot mai vizibilă. Acțiunile de conștientizare și sensibilizare cu privire la încurajarea diversității, respectiv la promovarea modelelor feminine care promovau emanciparea, de asemenea, erau în creștere. Cu toate acestea, progresul și recunoașterea femeilor nu erau recunoscute în concordanță cu aportul lor social, ceea ce a determinat continuarea existenței inegalității între femei și bărbați. Totodată, la nivel global, încă se înregistrau rate mari ale sărăciei ce afectau cu precădere femeile și copiii. Aceasta era situația în septembrie 1995, când s-a reunit la Beijing al Patrulea Congres Mondial pe Tematica Femeilor. Scopul Congresului a fost să promoveze egalitatea, oportunitățile de dezvoltare și pacea pentru femeile de pretutindeni, în interesul întregii umanități.

Câteva obiective ale Platformei de Acțiune de la Beijing propuneau eradicarea violenței la adresa femeilor și a fetelor, asigurarea accesului la educație, la îngrijirea medicală și la tratament egal pentru femei și bărbați, susținerea dreptului la sănătatea sexuală și reproductivă a femeilor, intensificarea eforturilor de a asigura egalitate între femei și bărbați cu privire la beneficierea de aceleași drepturi și libertăți fundamentale. Asigurarea respectului internațional, stimularea accesului și a participării femeilor și fetelor la construirea unei lumi mai bune și crearea unui mediu propice în care femeile să aibă în egală măsură cu bărbații acces la resurse economice (terenuri, credit, știință și tehnologie, training vocațional, informație și comunicare), ca modalități de împuternicire a acestora, reprezintă alte obiective ale Platformei de Acțiuni de la Beijing, din anul 1995.

Latura globală a acestei Platforme implică acțiuni complexe și abordări strategice. În urma celei de-a Patra Conferințe Mondiale referitoare la Femei, s-au stabilit modalități de acțiune, pentru abordarea obiectivelor Platformei la nivel local, cât și global.

Secolul trecut a fost marcat de evenimente majore, care au zguduit întreaga lume și au generat dezbateri aprinse legate de drepturile omului. Cele două războaie mondiale sau căderea comunismului au produs schimbări majore în structurile sociale ale țărilor direct implicate în aceste evenimente, în primul rând, însă au afectat și alte societăți din punct de vedere politic, administrativ, economic sau social.

Impactul unor evenimente locale sau regionale asupra întregii planete, impact resimțit într-o măsură mai mare sau mai mică în diferite zone, ca urmare a proximității, sau a influenței geo – politice, marchează începutul globalizării.

În acest context, rolul femeii într-o societate globală în schimbare este caracterizat de instabilitate, probleme de ajustare la sectoarele industriale și în general la câmpul muncii, creșterea șomajului și expansiunea sărăciei extreme în rândul femeilor.

Sărăcia extremă și absolută și ratele în creștere ale șomajului în rândul femeilor au condus la perpetuarea violenței împotriva femeilor, excluderea pe scară largă și marginalizarea acestora, care reprezintă un procent de 50%, din instituțiile de putere și cele administrative și guvernamentale. Platforma de la Beijing susține includerea femeilor în contextul global al leadership-ului, ca pe o măsură esențială de dezvoltare economică, socială și politică globală. Crearea unui mediu internațional, în contextul transformării relațiilor dintre femei și bărbați, bazat pe parteneriat și egalitate de șanse, acestea sunt câteva din provocările secolului 21, în ceea ce privește egalitatea de gen.

Secolul 21, marcat până în prezent de o puternică criză economică, financiară și a datoriilor, globală, ce afectează puternic multe din țările dezvoltate, generează un nou impact asupra ocupării forței de muncă de către femei. În multe regiuni, ca urmare a lipsei de locuri de muncă potrivite pregătirii sau experienței profesionale, femeile se văd în situația, fără alternativă, de a se angaja pe poziții care nu asigură securitatea pe termen lung, sau care presupun desfășurarea activităților lucrative în condiții de muncă cu un grad înalt de risc de accidentare sau de îmbolnăvire. Multe femei sunt remunerate sub valoarea muncii pe care o prestează, sau responsabilitățile acestora sunt în creștere, în timp ce veniturile rămân aceleași sau sunt în scădere.

Banca Mondială confirmă că, în majoritatea țărilor din lume, femeile sunt mai slab reprezentate pe piața muncii și totodată au mai puține șanse de a se angaja și, în același timp, sunt mai puțin active în căutarea unui loc de muncă, decât bărbații. În timp ce în țările cu venituri ridicate femeile tind să fie active în câmpul muncii, iar diferența între femei și bărbați în ceea ce privește rata de reprezentativitate pe piața muncii plătite este în defavoarea femeilor (sub 15 % în medie), ratele de diferență de gen în ceea ce privește reprezentativitatea femeilor și a bărbaților pe piața muncii plătite sunt mai reduse (sub 15% în medie), în țările cu venituri reduse, femeile sunt în continuare active în câmpul muncii, însă acestea sunt angajate în agricultura de subsistență, neplătită. În ceea ce privește munca plătită, femeile din țările cu venituri reduse sunt mai slab reprezentate și există o mare discrepanță în ceea ce privește ocuparea locurilor de muncă plătite între bărbați și femei.

- În țările în curs de dezvoltare ratele de participare ale femeilor pe piața muncii variază în funcție de regiune, între 21% în Orientul Mijlociu și Africa de Nord și 71% în Estul Asiei și Pacific (2010);
- Între 1990 și 2010 raportul de ocupare a forței de muncă între femei și bărbați a cunoscut trenduri variate în diferite regiuni. Participarea femeilor pe piața muncii a atins cele mai înalte nivele în America de Sud și regiunea Insulelor Caraibe, crescând cu 18 procente în ultimele două decenii.
- În schimb, regiunile Asia de Sud și Pacific au înregistrat o accentuare a discrepanței în ceea ce privește nivelul de ocupare între femei și bărbați, cu 3 puncte procentuale. În același timp și în Europa și Asia Centrală s-a mărit ușor discrepanța cu privire la ocuparea forței de muncă între femei și bărbați (cu 1%). Ceea ce este curios referitor la aceste date este că aceste trenduri din câmpul muncii nu ilustrează schimbările economice și sociale care au intervenit în regiunile respective, după cum observă Banca Mondială (Women Are Less Likely than Men to Participate in the Labor Market in Most Countries, 2012).

4.2.1 Obiectivele strategice ale platformei de la Beijing referitoare la progresul femeii

Progresul femeii în societate este un țel menit să contribuie la dezvoltarea acesteia prin susținerea unui actor ce poate aduce productivitate și eficiență economică, socială și politică, însă nu în ultimul rând poate contribui la bunăstarea familiei, asigurând un venit în plus în familie, pe lângă cel asigurat în mod tradițional de către bărbat.

În urmărirea acestui țel, Platforma de Acțiuni de la Beijing propune urmărirea unor obiective strategice, care să propulseze femeia în economie.

Obiectivul Strategic 1

Promovarea drepturilor și independenței economice ale femeilor, inclusiv prin oferirea oportunităților de angajare, condiții de muncă adecvate și control asupra resurselor economice.

Obiectivul Strategic 2

Facilitarea accesului egal al femeilor la resurse, angajare, piețe de muncă sau comerț.

Obiectivul Strategic 3

Furnizarea serviciilor tip business, training și acces la piață, informație și tehnologie, în mod special femeilor cu venituri mici.

Obiectivul Strategic 4

Întărirea capacității economice și a conexiunilor comerciale ale femeilor.

Obiectivul Strategic 5

Eliminarea marginalizării ocupaționale și a tuturor formelor de discriminare la locul de muncă.

Obiectivul Strategic 6

Promovarea armonizării responsabilităților legate de viața profesională și cea familială pentru femei și pentru bărbați.

În strânsă legătură cu aceste obiective strategice privind participarea femeilor pe piața muncii, susținând productivitatea economică a societății, Platforma Acțiuni de la Beijing accentuează alte obiective strategice, privind rolul femeilor în luarea deciziilor. Platforma se referă la Declarația Drepturilor Omului, care prevede că oricine are dreptul de a lua parte la Guvernul țării sale, astfel, autonomia, independența și îmbunătățirea statutului social, economic și politic al femeii este semnificativ pentru obținerea dezvoltării sustenabile în toate domeniile.



Jeanes, Knights și Yancey Martin notează că unii sociologi consideră că egalitatea de gen are mai degrabă o latură socio – culturală decât una referitoare la productivitatea economică, eficiență și dezvoltare sustenabilă. În același timp, autorii subliniază că puterea de muncă manifestată de femei pe piața muncii a fost de un real suport pentru creșterea economică, însă în ceea ce privește egalitatea muncii din punct de vedere al valorii acesteia, rămâne un semn de întrebare, arată cercetătorii (2011).

4.2.2 Obiectivele strategice ale platformei de la Beijing referitoare la copiii de gen feminin

Indiferent de rasa, etnia, sexul, limba, religia, ideologia politică, statutul social, dizabilități sau statutul la naștere a copiilor, Convenția asupra Drepturilor Copiilor recunoaște respectul drepturilor copiilor, fără discriminare. Anumiți indicatori arată că în unele țări copiii de gen feminin suferă un tratament discriminatoriu. Astfel, Platforma de la Beijing a propus un număr de nouă obiective strategice spre a fi îndeplinite prin acțiuni ale guvernelor locale, regionale sau globale:

Obiectivul Strategic 1

Eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva fetelor.

Obiectivul Strategic 2

Eliminarea atitudinilor și a practicilor culturale negative îndreptate împotriva fetelor.

Obiectivul Strategic 3

Promovarea și protejarea drepturilor copiilor de gen feminin și creșterea conștientizării asupra nevoilor și a potențialului acestora.

Obiectivul Strategic 4

Eliminarea discriminării fetelor în educație sau în programele de training sau de dezvoltare a aptitudinilor.

Obiectivul Strategic 5

Eliminarea discriminării fetelor în ceea ce privește sănătatea și nutriția.

Obiectivul Strategic 6

Eliminarea exploatarei economice a copiilor în câmpul muncii și protejarea tinerelor fete la locul de muncă.

Obiectivul Strategic 7

Eradicarea violenței împotriva copilului de gen feminin;

Obiectivul Strategic 8

Promovarea către copilul de gen feminin a conștientizării participării la viața socială, economică și politică.

Obiectivul Strategic 9

Dezvoltarea rolului familiei pentru îmbunătățirea statutului copilului de gen feminin (Declarația și Platforma de Acțiune de la Beijing, 1995).

Banca Mondială arată că la nivel global, fetele au mai puține șanse de a merge la școală, de a accesa și păstra locuri de muncă sigure sau de a deține birouri publice. În acest context, însă, fetele domină un capitol social și anume malnutriția, indică Banca Mondială (Banca Mondială, “Child Malnutrition”, 2012).

4.3 Comisia referitoare la statutul femeii (sesiunea 54)

Acest document prezintă un bilanț în urma celei de-a Patra Conferințe Mondiale despre Femei și ca urmare a celei de a 23-a Sesiuni Speciale a întâlnirii intitulată “Femeile în 2000: egalitate de șanse, dezvoltare și pace pentru secolul 21”. Pe scurt, acesta face referire la următoarele aspecte:

A. Implementarea obiectivelor strategice și a acțiunilor

- Implementarea obiectivelor strategice și a acțiunilor menite să susțină aplicarea principiilor Declarației și a Platformei de Acțiune de la Beijing va ține cont de exemplele și modelele de bune practici realizate în țările membre ale Comisiei referitoare la Statutul Femeilor;
- În cadrul rezoluției 2009/15 Consiliul Economic și Social susține propunerea de organizare și metodologie a Comisiei, astfel încât la cea de-a 54-a sesiune Comisia analizează stadiul de implementare a Declarației și a Platformei de Acțiune de la Beijing, evaluând evoluția egalității de șanse, în relație cu Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului;

B. Integrarea egalității de șanse, situații și discuții programatice

- În rezoluția 2009/14, referitoare la situația femeilor palestiniene s-a stabilit continuarea monitorizării acestei problematice și s-a decis implementarea Strategiilor de perspectivă de la Nairobi pentru Promovarea Femeilor. De asemenea, Comisia referitoare la Statutul Femeilor primește un raport în cea de-a 54-a sesiune, referitor la progresul implementării acestei rezoluții.
- Referitor la modalitățile de prevenire a violenței asupra femeilor, în urma rezoluției 50/166 a Fondului de Dezvoltare a Națiunilor Unite s-a stabilit că acest organism va raporta periodic asupra consolidării unui fond de suport național, regional și internațional de acțiuni menite să elimine violența asupra femeilor.
- Convenția referitoare la Eliminarea Tuturor Formelor de Discriminare a Femeilor prevede, conform articolului 21.2, că se vor transmite rapoarte către Comisie pentru informarea acesteia în legătură cu progresul acțiunilor desfășurate pentru a combate discriminarea femeilor;
- Discuțiile programatice referitoare la cadrul strategic pentru perioada 2012 – 2013 includ reviziile Comisiei cu privire la propunerile pentru dezvoltarea planului bianual pentru susținerea egalității de șanse și a dezvoltării rolului femeii în societate.

4.4 Cadrul internațional legat de situația femeilor și a economiei

- Documentul vede ca esențial accesul tuturor femeilor și bărbaților la locuri de muncă decente pentru eradicarea sărăciei și a foametei, pentru îmbunătățirea economiei și a societății și pentru atingerea sustenabilității și a creșterii economice. În declarația ministerială din 2006, Consiliul Economic și Social a exprimat angajamentul de a promova și proteja drepturile omului pentru toate femeile prin asigurarea accesului egal la angajare productivă și la condiții de muncă decente.
- Rezoluția intitulată “Recuperarea după criză: un pact al locurilor de muncă la nivel global”, elaborată în urma Conferinței Internaționale a Muncii din iunie 2009, vede criza ca pe o oportunitate de a modela noi politici de egalitate de șanse sub forma măsurilor – răspuns la situațiile referitoare la egalitatea de șanse.
- În ceea ce privește concluzia acceptată de a finanța programele menite să promoveze egalitatea de șanse și împunerea femeilor, concluzie adoptată în 2008, Comisia delegată pentru analiza Statutului Femeilor a cerut Guvernelor să elaboreze evaluări axate pe problematica genului, în urma cărora să stabilească legi naționale, politici și programe, precum și proceduri pentru practicile de angajare, aplicate inclusiv corporațiilor transnaționale.
- Comisia a solicitat Guvernelor să aloce resursele necesare pentru a elimina toate formele de discriminare a femeilor la locul de muncă, inclusiv cele referitoare la accesul inegal la piața muncii și salariile inegale, precum și reconcilierea muncii cu viața privată, atât pentru femei cât și pentru bărbați.
- Pe de altă parte, Organizația Internațională a Muncii percepe criza mondială ca pe o amenințare la progresul realizat în multe domenii în ceea ce privește egalitatea de șanse. Astfel, criza ar putea avea mai multe efecte negative asupra femeilor, crescând ratele de șomaj în cele mai multe regiuni ale lumii, cu precădere în America Latină și în Caraibe. Se estima că în anul 2009 numărul femeilor șomere ar ajunge la 22 de milioane la nivel mondial, însă impactul acestui aspect variază de la țară la țară, în funcție de împărțirea locală a locurilor de muncă pe criterii de gen.
- În unele țări, impactul crizei asupra femeilor va afecta disproporționat femeile, întrucât acestea sunt mai vulnerabile decât bărbații în ceea ce privește procesul de restructurare sau accesul și controlul la resurse, teren și credit. Numeroase femei și-au pierdut deja locul de muncă în manufactură sau în industriile care produc pentru exterior, ca urmare a declinului în comerț. Criza financiară a dus la declinul sau transferul bugetului alocat pentru programele menite să susțină egalitatea de șanse către alte priorități.
- Creșterea prețurilor alimentelor afectează populația globală, dar în special femeile sărace, care, cu toate că acestea joacă un rol semnificativ în producerea alimentelor, în multe zone ale lumii, întâmpină dificultăți în accesarea resurselor productive precum pământul, creditul sau dezvoltarea serviciilor și a tehnologiei.

„Femeile anului 2000: egalitate de șanse, dezvoltare și pace pentru secolul 21”

Emanciparea economică a femeilor în contextul crizei economice și financiare

- Participarea femeilor la dezvoltarea economică reprezintă un domeniu care necesită mai multă atenție și în care este necesar un progres mai accelerat. Deși în unele țări prezența femeilor în câmpul muncii ajunge la 50%, acestea predomină în tipul informal de muncă, (fără plată sau domestică), ce este caracterizată de sărăcie, condiții de muncă precare și lipsa beneficiilor și a asigurărilor sociale.
- Disparitățile legate de ponderea femeilor în anumite domenii de activitate persistă. Astfel, apare necesitatea dezvoltării programelor de incluziune și protecție socială și a reconcilierii vieții profesionale cu cea familială.

- Documentul critică modelul de lucru focusat pe maximizarea profiturilor pe seama oamenilor, sumarizând că acest model este responsabil pentru situația de criză globală, întrucât nu a urmărit o dezvoltare unitară, sustenabilă și de durată. În acest context, acțiunile și politicile economice trebuie îndreptate spre dezvoltarea strategiilor de emancipare a femeii, promovând distribuția egală a resurselor, ca soluție sustenabilă de ieșire din actuala criză, ținând totodată o dezvoltare armonioasă și de durată a societății. Politicile, arată documentul, trebuie concentrate asupra creării nevoii de angajare a persoanelor cu venituri reduse, femei și bărbați. Femeile trebuie percepute ca agenți ai schimbării, mai indică documentul citat.
- Deși dificultățile și provocările impuse de criza globală sunt cunoscute și înțelese, documentul citat nu consideră drept o soluție eficientă pentru ieșirea din criză transferul bugetului repartizat pentru susținerea activităților menite să atingă egalitatea de șanse între femei și bărbați, către deblocarea stării de criză.

Contextul economic marcat de criza financiară și economică, interesul crescând legat de sustenabilitatea mediului și modalitățile de identificare a soluțiilor de ieșire din criză duc discuțiile legate de emanciparea femeii pe plan secundar. Cu toate acestea, documentul face referire la faptul că tocmai în acest context este necesară o abordare holistică asupra statutului femeii și a emancipării acesteia din punct de vedere economic, beneficiind, pe lângă o creștere salarială care să micșoreze discrepanța dintre venitul bărbaților și cel al femeilor (în general), de posibilitatea accesării creditelor, să poată economisi sau să beneficieze de asigurare. Educația și accesul la tehnologie sunt alte aspecte, pe care și acest document le menționează ca esențiale pentru emanciparea femeii.

- Pentru a răspunde crizei, mai multe guverne au introdus scheme de garantare a ocupării, programe de ocupare a serviciilor publice, hrană pentru muncă, programe de muncă publică sau programe în urma cărora s-au creat noi locuri de muncă. Astfel de eforturi trebuie să țină seama de necesitatea creării de locuri de muncă pentru femei și să presupună planuri pentru acordarea de pregătire profesională sau practică, însă și facilități pentru creșterea copiilor, pentru mamele care vor să lucreze.

Referitor la necesitatea ca femeile să aibă acces la sistemul de creditare, economisire și de asigurări, tratatele Drepturilor Omului recunosc aceste necesități ca drepturi ale femeilor. În completarea și garantarea acestor drepturi, statul și instituțiile acestuia trebuie să priveze femeile de orice formă de discriminare (economică, socială, culturală, politică, etc.), venită din partea unui organism public sau privat sau din partea unei/unor persoane, conform Convenției asupra Eliminării Tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeilor (Kabeer, 2009).

Conform acestor acte, situația femeilor și statutul acestora în contextul economiei actuale, guvernele trebuie să prioritizeze activitățile și programele prin care drepturile femeilor să fie recunoscute și aplicate, astfel încât acestea să poată beneficia, pretutindeni în lume, de acces la sistemele de creditare, împrumut și de asigurări, ca prim pas al emancipării lor economice.

4.5 Obiectivele de dezvoltare ale mileniului referitoare la egalitatea de gen

Pentru îmbunătățirea lumii până în anul 2015, Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului (ODM) prevăd o viziune integrată referitoare la reducerea sărăciei și a mortalității în rândul copiilor, eliminarea discrepanțelor legate de gen din învățământul primar și secundar, emanciparea femeilor și îmbunătățirea indicatorilor legați de sănătate și mediul înconjurător în cadrul unui parteneriat global. În acest context, atingerea obiectivului referitor la egalitatea de gen ar fi un succes atât pentru scopul în sine, cât și pentru că ar contribui la atingerea celorlalte obiective (Gender Equality & The Millenium Development Goals, 2003).

■ Millenium Development Goals (Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului) propun un set de opt obiective ce se doresc a fi atinse, pentru îmbunătățirea vieții la nivel global. Două dintre acestea se referă la egalitatea de gen, iar această lucrare se va concentra pe aceste două obiective, pe care le va dezvolta și cărora le va urmări progresul. Mai precis, se dorește identificarea activităților și a programelor dezvoltate pentru a contribui la aceste obiective.

Obiectivul 3 – Promovarea egalității de gen și emanciparea femeilor

Ținta patru este de a elimina discrepanțele de gen din învățământul primar și secundar, preferabil până în 2005, și în toate nivelele educaționale până în 2015.

Obiectivul 5 – Îmbunătățirea sănătății maternale

Ținta șase este de a reduce rata mortalității maternale cu trei sferturi în perioada 1990 – 2015.

Întrucât această lucrare este concentrată pe egalitatea de gen din piața muncii, o atenție deosebită va fi acordată *Obiectivului 3 – “Promovarea egalității de gen și emanciparea femeilor”*.

Raportul UN Millenium Project, “Taking Action: Achieving Gender Equality and Empowering Women” include perspective optimiste în ceea ce privește atingerea egalității de gen și emanciparea femeilor, însă ca soluție pentru îndeplinirea acestor deziderate susține că leadershipul și voința politică la nivel internațional sunt condiții esențiale. Implicarea politică este imperios necesară pentru a trata problemele legate de inegalitatea de gen înrădăcinată în concepțiile și atitudinile populare, instituie în structurile societății și ale instituțiilor (UN Millenium Project, “Taking Action: Achieving Gender Equality and Empowering Women”, 2005).

Raportul arată că în ultimele decenii multe state au adoptat politici prin care susțin drepturile și emanciparea femeilor, sau egalitatea de gen. Astfel s-au înregistrat progrese în ceea ce privește sănătatea și educația, progrese vizibile în ratele scăzute ale mortalității, respectiv îmbunătățirea condițiilor de trai și a speranței de viață. Cu toate acestea, raportul arată că multe țări nu vor fi pregătite să îndeplinească acest Obiectiv al Mileniului până la data prevăzută, 2015 (UN Millenium Project, “Taking Action: Achieving Gender Equality and Empowering Women”, 2005).

Pentru a se asigura îndeplinirea Obiectivului 3 al ODM, au fost create șapte priorități care trebuie îndeplinite până în anul 2015:

1. Întărirea oportunităților de acces la educația post – primară pentru fete, atingând în același timp și angajamentul de dezvoltare a educației primare universale;
2. Garantarea sănătății și a drepturilor sexuale și reproductive pentru femei;
3. Susținerea investițiilor în infrastructură pentru a reduce greutățile femeilor și ale fetelor legate de timp;
4. Garantarea drepturilor fetelor și femeilor asupra proprietății și moștenirii;
5. Eliminarea inegalității de gen în muncă, prin scăderea gradului de utilizare de către femei a modelelor de angajare informale, prin eradicarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește câștigurile și reducerea segregării profesionale;
6. Creșterea numărului de locuri ocupate de femei în parlamentele naționale și în corpurile guvernamentale locale;
7. Combaterea violenței împotriva fetelor și a femeilor;

(UN Millenium Project, “Taking Action: Achieving Gender Equality and Empowering Women”, 2005, p. 29).

Caroline Sweetman consideră că Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului, privitoare la egalitatea de gen pot fi atinse prin aplicarea drepturilor și a emancipării femeilor. Întrucât dintre cele opt Obiective de Dezvoltare ale Mileniului două sunt dedicate femeilor și egalității de gen (Obiectivul 3 și Obiectivul 5), Declarația Mileniului se angajează să determine statele să promoveze egalitatea de gen și emanciparea femeilor în scopul eradicării sărăciei, a foametei, a bolilor și să stimuleze dezvoltarea durabilă (Sweetman, 2005).

4.6 Uniunea Europeană – Femeile în funcții de decizie

- Egalitatea de șanse reprezintă un principiu fundamental al Uniunii Europene;
- Încă din anii șaptezeci Comisia Europeană s-a implicat în mod activ în promovarea măsurilor menite să susțină egalitatea de șanse în diverse domenii;
- În 2010, pe 5 martie, Comisia Europeană a adoptat o Cartă a Femeilor, menită să întărească egalitatea de gen în toate politicile sale și să dezvolte o cultură socială a egalității de gen, pentru a dezvolta spiritul democratic;
- Pentru a atinge obiectivele prevăzute în Carta Femeilor, Comisia Europeană a dezvoltat un plan de acțiune la 21 septembrie 2010 – “Strategia pentru Egalitate între Bărbați și Femei” pentru perioada 2010 – 2015;
- Strategia acoperă programul Uniunii Europene, punctând priorități în mai multe domenii: egalitate din punct de vedere al independenței economice, plăți egale pentru activități lucrative egale, egalitate în funcțiile de conducere, demnitate, integritate, stoparea violenței bazate pe gen și promovarea egalității de gen prin acțiuni externe Uniunii Europene;
- În majoritatea Statelor Membre ale Uniunii Europene s-a înregistrat un progres considerabil în ultimele decenii în ceea ce privește egalitatea de gen. Cu toate acestea și deși femeile reprezintă mai mult de jumătate din forța de muncă și peste 50% din totalul absolvenților universitari din UE, acestea sunt incluse în câmpul muncii în sectoarele de activitate care presupun o remunerație mai mică, și sunt sub-reprezentate în funcțiile de decizie;



Conform unui studiu realizat în 10 State Membre ale UE, în 2010 34% din companiile mari din Uniune nu aveau nicio femeie în structurile manageriale, iar 32% includeau o femeie în rândul managerilor;

■ Uniunea Europeană își propune să colaboreze cu mediul privat, fie inițiind politici europene, fie încurajând inițiativele locale menite să reducă discrepanța dintre reprezentativitatea bărbaților și cea a femeilor în funcțiile de top în cadrul companiilor. O astfel de acțiune o reprezintă documentul “Echilibrul de Gen în Leadership-ul Afacerilor”;

Inițiative locale, ale statelor precum Finlanda, Suedia, Spania, Olanda, Belgia, Austria, Luxemburg, Franța, Danemarca, Marea Britanie au fost dezvoltate pentru susținerea unei reprezentativități egale între femei și bărbați în pozițiile de conducere, în timp ce la nivel european, în martie 2011 a fost inițiat proiectul “Angajamentul pentru Europa privind Femeile în Consiliile de Administrație”, având obiectivul de a genera o prezență a femeilor în funcțiile de conducere din companii de 30% până în 2015, respectiv 40% până în 2020;

■ Raportul Comisiei Europene – “Femeile în funcții de decizie” tratează, printre altele, legislația pentru o reprezentativitate mai echilibrată a femeilor și bărbaților în consiliile de conducere ale companiilor.

Pe baza unei cercetări realizate de către Comisia Europeană pentru a analiza percepția europenilor în ceea ce privește reprezentarea egală a femeilor și bărbaților în pozițiile cu responsabilitate din cadrul companiilor private, s-au identificat următoarele rezultate, expuse în raportul “Femeile în funcții de decizie”:

■ Majoritatea celor chestionați consideră că sub-reprezentativitatea femeilor comparativ cu cea a bărbaților în funcțiile care necesită responsabilitate este asociată mai mult cu rolul femeilor și al bărbaților în societate și mai puțin cu neajunsurile profesionale ale femeilor;

■ O treime dintre cei chestionați este de părere că lumea de afaceri este dominată de bărbați pentru că nu există suficientă încredere pentru a împuternici femeile cu funcții de decizie, ținând cont de rolul lor social de a se dedica familiei. Majoritatea opiniilor cristalizează ideea că nu capacitățile și asumarea responsabilităților sau lipsa dorinței de a lupta pentru propria carieră limitează numărul femeilor în pozițiile de decizie;

■ 75% dintre europenii chestionați se arată în favoarea promulgării unei legislații care să asigure o reprezentativitate mai echilibrată între femei și bărbați în funcțiile de decizie și în comitetele de conducere, cu condiția să se țină cont de calificările acestora, fără a favoriza discriminarea pozitivă;

■ În ceea ce privește măsurile luate la nivelul administrativ pentru a îmbunătăți echilibrul de gen în comitetele de conducere a companiilor, 35% dintre respondenții studiului cred că măsurile trebuie luate la nivel european, 34% consideră că trebuie determinate la nivel național și 24% sunt de părere că trebuie implementate atât la nivel european cât și național.

- 43% dintre respondenți (peste patru din zece europeni) consideră ca echitabil pentru reprezentativitatea genurilor în funcțiile de decizie din companii un procent de 50 – 50% între femei și bărbați.
- 49% dintre europenii chestionați consideră că ar trebui aplicate sancțiuni financiare pentru companiile care nu respectă legislația referitoare la echilibrul reprezentativității femeilor și bărbaților;
- 88% dintre europenii chestionați împărtășesc opinia conform căreia femeile ar trebui reprezentate în mod egal egal în funcțiile de conducere.

Așadar, conform acestui studiu, europenii înțeleg necesitatea acordării de șanse egale femeilor în câmpul muncii și înțeleg utilitatea acestora și prezența lor în managementul companiilor, atât pentru companii cât și pentru societate, în general. Singurul aspect care lasă o urmă de îndoială în ceea ce privește gradul de implicare a femeilor în dezvoltarea companiilor pentru care lucrează din poziții de conducere, este acela legat de maternitate. Se consideră că în urma concediilor de maternitate și a dedicării femeilor vieții familiale și a copiilor, acestea se concentrează mai puțin asupra obiectivelor companiilor. Cu toate acestea, europenii sunt pregătiți și sunt de acord cu o prezență mai mare a femeilor în pozițiile de conducere.

Conform Planului Uniunii Europene de Acțiune în ceea ce privește Egalitatea de Gen și Emanciparea Femeilor pentru Dezvoltare perioada 2010 – 2015, egalitatea și emanciparea femeilor sunt necesare pentru a atinge obiectivele de dezvoltare internaționale și Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului. Acest lucru nu se concentrează strict pe echilibrarea reprezentativității între femei și bărbați în funcțiile de conducere, însă vizează și creșterea economică în țările în curs de dezvoltare pentru a reduce sărăcia.

Planul mai sus – menționat prevede că femeile reprezintă actori puternici în toate societățile, în ceea ce privește promovarea dezvoltării sustenabile și a justiției sociale și totodată ele sunt agenți ai păcii și ai democrației în situațiile post – conflict.

Pentru că tendințele sociale, economice și politice, în contextul actualei crize economice și crize a datoriilor determină statele lumii să se concentreze la alte aspecte ale ODM decât cele referitoare la egalitatea de gen și emanciparea femeilor și la îmbunătățirea sănătății maternale, Uniunea Europeană promovează intens egalitatea de gen prin măsuri și acțiuni externe, cu puțin timp înainte de termenul limită impus pentru atingerea ODM (2015).

- Consensul Uniunii Europene asupra Dezvoltării recunoaște egalitatea de gen ca un scop în sine și unul din principalele cinci principii de dezvoltare a cooperării;
- Comunicarea asupra Egalității de Gen și Emanciparea Femeii în Dezvoltarea Cooperării solicită Statelor Membre să promoveze obiective clare și indicatori ai egalității de gen prin atribuirea de responsabilități clare care să atragă susținători în toate domeniile;
- Agenda de Acțiune pentru ODM, adoptată în 2008 de către UE s-a axat pe susținerea eforturilor de realizare a ODM în ceea ce privește atingerea egalității de gen;
- Consiliul Uniunii Europene adoptă în decembrie 2008 Ghidul UE despre Violență împotriva Femeilor și a Fetelor și Combaterea Tuturor Formelor de Discriminare împotriva Acestora care subliniază criteriile pentru intervenție

în ceea ce privește drepturile femeilor care stau la baza acțiunilor UE de a combate violență și discriminarea împotriva femeilor și a fetelor în lume;

Planul Uniunii Europene de Acțiune în ceea ce privește Egalitatea de Gen și Emanciparea Femeilor pentru Dezvoltare 2010 – 2015 discută despre stabilirea unei entități a genului de către Națiunile Unite, ceea ce va duce la dezvoltarea relațiilor de cooperare între UE și Națiunile Unite pe tema promovării egalității de gen.

Raportul de progres pentru anul 2011 asupra egalității de gen reflectă evoluția măsurilor prevăzute în Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați (2010 - 2015).

- Acesta menționează că anul 2011 a fost unul complex, în care atât bărbații cât și femeile s-au confruntat cu dificultăți economice.
- Totodată, raportul prevede că egalitatea dintre femei și bărbați contribuie la succesul economic.
- Raportul prezintă o imagine a performanțelor înregistrate la nivelul Uniunii Europene în 2011 în cinci arii ale Strategiei: independența economică egală; plăți egale pentru muncă egală, de valoare egală; egalitate în procesul de decizii; demnitate, integritate și stoparea violenței bazate pe gen și egalitate de gen în acțiunile de politică externă.

Pentru dezvoltarea acestei lucrări se vor urmări progresele înregistrate în ariile Strategiei pentru egalitate legate de egalitatea în muncă dintre femei și bărbați.

4.6.1 Independența economică egală



Ținta impusă pentru 2020 în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în Uniunea Europeană este de 75% pentru persoane cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani (femei și bărbați în egală măsură).

12 dintre țările europene au atins deja această țintă, pentru populația masculină: Suedia, Danemarca, Olanda, Germania, Republica Cehă, Cipru, Luxemburg, Malta, Austria, Portugalia, Marea Britanie, Grecia. Însă, în ceea ce privește gradul de ocupare a femeilor, majoritatea Statelor Membre nu a atins ținta de 75% de persoane de gen feminin în câmpul muncii.

- Referitor la situația femeilor migrante, care își găsesc cu greu un loc de muncă, Comisia Europeană a solicitat Statelor Membre să promoveze participarea acestora în câmpul muncii, întărind astfel independența economică a acestora.

Urmărind diversitatea etnică de pe piața muncii din Europa, Kahanec et al. observă că excluziunea socială și economică rămâne o provocare constantă pentru milioane de membri ai minorităților etnice din Europa. Apartenența la o minoritate etnică crează dificultăți și dezavantaje pe piața muncii, întrucât sunt preferați pentru angajare cetățenii țării respective (2011).

■ Raportul de progres arată că în anul 2011 UE a lansat primul Semestru European și a adoptat primul Chestionar Anual pentru Dezvoltare, ca parte a Strategiei Europa 2020. Acesta evidențiază participarea îngrijorător de scăzută a salariaților cu venituri secundare.



Salariatul cu venit secundar este cea persoană care face parte dintr-un cuplu (soț sau soție), care se angajează pentru a suplimenta veniturile familiei. De cele mai multe ori, această persoană este femeia, al cărei rol primar este acela de mamă sau gospodină.

Pentru a reduce impedimentele care îngreunează participarea femeilor pe piața muncii, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) recomandă îmbunătățirea sistemului de beneficii pentru femei, astfel încât acestea să poată lucra chiar și full – time, reducerea taxelor marginale, creșterea pachetului de ajutor pentru copii, crearea mai multor locuri de îngrijire a copiilor și program școlar pentru întreaga zi (2012).

Raportul de progres menționează, de asemenea, că, în concordanță cu Strategia Europa 2020, Comisia a propus recomandări specifice Consiliului, pentru a le transmite Statelor Membre în vederea aplicării: promovarea reconcilierii muncii cu viața privată prin asigurarea de servicii adecvate și accesibile ca preț; activarea unor programe de muncă mai flexibile; stabilirea impozitelor adecvate și dezvoltarea sistemelor de beneficii menite să crească ratele de participare a femeilor pe piața muncii (European Commission, 2012).

■ Sistemul de pensii la nivel european recunoaște schimbări în ultimele decenii. Femeile, care au un rol tot mai activ în câmpul muncii, devin, alături de bărbați, beneficiarii direcți ai pensiilor. Cu toate acestea, întrucât evoluția în câmpul muncii a femeilor presupune contracte de muncă atipice, pauze sau nesiguranța unui loc de muncă și pentru că în general, salariile primite de femei sunt mai mici decât cele ale bărbaților, valoarea pensiilor pentru femei este mai mică decât cea a bărbaților.

Totodată, în actualul context al crizei și instabilității economice ce a dus la o îngustare a populației lucrătoare, sistemul de pensii cunoaște noi schimbări. Statele Membre UE încearcă să îmbunătățească sustenabilitatea financiară a sistemului de pensii, creând o legătură mai relevantă între contribuțiile persoanelor lucrătoare și schema de venituri pentru pensiile acestora (Raportul de progres, 2012).

Referindu-se la situația din Germania, Judith Flory sumarizează că femeile câștigă în general mai puțin decât bărbații, lucrează mai puține ore pe săptămână, sunt angajate în locuri de muncă nesigure și pauzele în câmpul muncii sunt mai frecvente pentru ele decât pentru bărbați. Toate acestea duc la o acumulare a unui venit de pensie vizibil mai redus decât cel al bărbaților, cu 59,6% mai mic decât al acestora (Flory, 2012).

În Europa, numărul femeilor care au copii și care sunt active în câmpul muncii este cu 12,1% mai redus față de cel al femeilor care lucrează, însă care nu au copii; în ceea ce privește bărbații, se înregistrează o situație diferită: bărbații care au copii sunt mai prezenți în câmpul muncii cu 8.7% mai mult decât cei care nu au copii;

■ Sub Președinția poloneză, Consiliul Europei a adoptat concluzia “reconcilierea vieții profesionale cu cea personală ca o condiție a participării egale în câmpul muncii”, în cadrul Referatului de Implementare a Platformei de Acțiune de la Beijing. Un raport al Institutului European al Egalității de Gen subliniază ca soluții pentru reconcilierea profesională cu cea personală: (1) creșterea serviciilor și a facilităților necesare creșterii și îngrijirii copiilor; (2) implicarea mai accentuată a taților, prin încurajarea concediilor de paternitate; astfel, se promovează o egalitate de gen în ceea ce privește munca de îngrijire neplătită.

■ Salarii egale pentru muncă de valoare egală

Deși discrepanța dintre salariile femeilor și ale bărbaților se îngustează, aproximativ 16,4% dintre femeile din Statele Membre câștigă mai puțin decât bărbații. Segregarea pieței muncii, diferențele în modelele de muncă, diferențele educaționale și un sistem de salarizare discriminatoriu reprezintă câțiva factori care cauzează discrepanța salarizării în funcție de gen;



Ziua de 5 martie 2011 a fost prima dedicată Zilei Europene a Plăților Egale. Această zi a marcat un proces de 64 de zile pe care femeile au trebuit să le lucreze în 2010 pentru a câștiga salariul anual mediu al unui bărbat. Această zi se va sărbători anual.

Comisia Europeană planifică să pregătească o campanie de comunicare ce va dura doi ani, prin care să atragă femeile să lucreze în domeniile științifice, astfel încât salariile lor să fie egale cu cele ale bărbaților.

4.6.2 Drepturile omului și provocările economice în Europa – egalitatea de șanse

A șasea conferință ministerială europeană asupra egalității dintre bărbați și femei (2006)

Aceasta s-a axat pe două sub – teme, referitoare la aspecte de interes în actualul context economic, social și politic internațional:

- Sub–tema 1: Egalitatea de gen ca parte integrală a drepturilor omului într-o societate democratică;
- Sub–tema 2: Analiza de gen și alocarea bugetară în funcție de gen: instrumente pentru dezvoltarea economică.

Rezoluția acestei conferințe a fost atingerea egalității de gen, în contextul provocării de a respecta drepturile omului și a premisei pentru dezvoltarea economică. Aceasta recomandă Consiliului Europei să ia măsurile necesare pentru îndeplinirea obiectivelor pe care le cuprinde și propune următoarele strategii pentru atingerea egalității de gen:

- Sensibilizarea claselor politice la cele mai înalte nivele, în legătură cu factorul economic, conform căruia egalitatea de gen implică costuri sociale și economice mai ridicate decât cele necesare implementării acțiunilor menite să atingă egalitatea de gen.
- În plus, atingerea egalității de gen ar crea beneficii sociale și economice (“A Șasea Conferință Ministerială Europeană asupra Egalității dintre Bărbați și Femei”, 2006).

Discriminarea de gen reprezintă un dezavantaj economic, întrucât societățile nu beneficiază la adevărata valoare, de capacitățile și abilitățile femeilor în vederea atingerii dezvoltării și a progresului socio – economic. Raportul Comisiei de Egalitate și Drepturile Omului realizat în 2006 prezintă faptul că bărbații care lucrau în sistemul financiar din Marea Britanie primeau bonus la salariu de cinci ori mai mare decât femeile. Sondajul a fost efectuat în 44 de instituții de top din sistemul financiar britanic. Astfel, în timp ce femeile primeau, în medie, 2.875 de lire sterline ca bonus, bărbații ajungeau la 14, 545 lire sterline drept bonus (Biroul pentru Egalitate al Guvernului Marii Britanii, “Equality Act”).

O publicație a Comisiei Europene, emisă în 2008, “Grup de Experți pentru Egalitatea de Gen, Incluziune Socială și Ocupare” susține că multe din statele europene nu au reușit să implementeze principiul referitor la egalitatea de gen, așa cum a fost stabilit la nivelul Uniunii Europene, ceea ce indică un slab angajament la nivel național și o prioritizare scăzută asupra acestui obiectiv (Jeanes, Knights și Yancey, 2011).

Programele de conștientizare și sensibilizare a claselor politice și a altor grupuri, guvernamentale sau neguvernamentale asupra ineficienței economice pe care o crează discriminarea de gen prin neutilizarea resurselor, a capacităților și a abilităților femeilor la adevărata lor valoare, nu au avut ecouri semnificative în societate. Astfel, se remarcă mai degrabă o stagnare a politicilor europene de dezvoltare a egalității de gen, favorizându-se alte arii de dezvoltare socială sau alte tipuri de egalitate de șanse și incluziune socială decât egalitatea de gen și promovarea unei culturi sociale a drepturilor și salariilor egale dintre femei și bărbați, comparativ cu valoarea muncii efectuate. Așa cum indică Jeanes, Knights și Yancey Martin, preocuparea politică pentru incluziunea de gen la locul de muncă și promovarea egalității de șanse la nivel ocupațional se rezumă practic la simpla plasare a femeilor pe piața muncii (2011).

4.7 Concluzie

În timp ce unii cercetători percep prezența femeii în spațiul economic ca pe un aspect socio – cultural, fără să îi atribuie o valoare economică considerabilă, la nivel global, dar și mai specific, la nivel european, opinia generală este aceea că femeia reprezintă un actor de bază al dezvoltării economice și implicit al prosperității sociale și aceasta trebuie să ocupe inclusiv, roluri de conducere.

Acest capitol a discutat despre programele dezvoltate pentru încurajarea creării unui cadru propice includerii femeilor pe piața muncii și asigurarea acestora de un mediu decent de lucru, ca și condiții pentru eradicarea sărăciei, pe de o parte, și a discriminării de gen, pe de altă parte. Analizând obiectivele și măsurile aplicate în cadrul „Platformei de Acțiuni de la Beijing”, „Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului” sau în cadrul programelor dezvoltate de Uniunea Europeană pentru emanciparea femeilor, acest capitol constituie o bază teoretică, ce permite o mai bună înțelegere a cadrului global și european privind femeile, drepturile acestora și participarea lor pe piața muncii. Capitolul a mai discutat despre provocările și dificultățile cu care se confruntă femeile pentru atingerea egalității cu bărbații, pentru salarizare egală în funcție de valoarea muncii efectuate sau pentru tratament egal în ceea ce privește ocuparea funcțiilor de conducere.

În urma analizei strategiilor, programelor și a acțiunilor menite să promoveze emanciparea femeii și egalitatea de șanse, se constată că nu sunt suficiente acțiuni în acest sens, întrucât acestea sunt considerate scopuri secundare, în actualul context de criză și instabilitate economică globală.

promovează
femeia

5 BUNE PRACTICI DIN SPANIA LA NIVELUL INSTITUȚIILOR PUBLICE



DIN ACEST CAPITOL

**1. Scurtă introducere privind politicile egalității de șanse
în context european și local**

2. Egalitatea de șanse în context spaniol

3. Institutul Femeii

Politici publice pentru egalitate de șanse în Spania

Mainstreaming-ul de gen

Programul operativ pluriregional de luptă împotriva discriminării (2000-2006)

Programul operațional de luptă împotriva discriminării (2007-2013)

4. Bune practici în Spania: Inserție personalizată pe piața muncii, proiecte FSE

Etapele procesului de inserție

Exemple de bune practici

Concluzii

5. Concluzii finale

5.1 Scurtă introducere privind politicile egalității de șanse în context european și local

O abordare mai aprofundată a istoriei politcilor privind egalitatea de șanse din spațiul comunitar și a modului în care acestea au evoluat constituie obiectul altei intervenții din cadrul acestui ghid, fapt pentru care ne vom rezuma doar la a face scurte precizări care să sprijine demersul nostru de acum. O astfel de acțiune este importantă pentru a avea o perspectivă de ansamblu asupra contextului în care se încadrează subiectul nostru, adică modelele de bune practici în ceea ce privește politicile publice, programele antidiscriminare și modalitatea de colaborare dintre diferiții actori de pe piața muncii în vederea asigurării inserției femeilor pe piața muncii în contextul egalității de șanse. Rațiunea unei astfel de intervenții este justificată prin aceea că egalitatea de șanse constituie unul dintre elementele cheie ale bunei funcționări a statului democratic, dar și un indicator al nivelului de dezvoltare (precum este cazul țărilor nordice). Faptul că anumite statistici (atât la nivel european, cât și la nivel local) încă mai prezintă discrepanțe mari în ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați nu poate decât să fie un motiv pentru aprofundarea problemei și pentru încercarea de surmontare a obstacolelor care împiedică uniformizarea acestor statistici.



Uniunea Europeană a recunoscut, încă de la începuturile constituirii ei, importanța egalității de gen, Tratatul de la Roma (1957) aplicând principiul remunerației egale între bărbați și femei. Tratatul de la Maastricht (1992) garantează respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. Mai târziu, Tratatul de la Amsterdam (1997) oferă competențe UE pentru a interveni efectiv în combaterea discriminării. Același tratat consolidează egalitatea dintre femei și bărbați la locul de muncă. Pentru perioada 2006-2010 Comisia Europeană a adoptat „Foaia de parcurs pentru egalitatea de șanse între bărbați și femei”, unul dintre cele mai importante documente comunitare. Aceasta constituie un angajament concretizat în inițiative privind dezvoltarea unor măsuri și politici specifice pentru îmbunătățirea atât a cadrului legislativ, cât și a dialogului social și a intensificării schimbului de bune practici (*Europa.eu, “Roadmap for Equality between Women and Men (2006 - 2010)”*).

Mai mult, UE pune la dispoziție și un program intitulat PROGRESS (2007-2013) care are drept scop principal sprijinirea financiară a inițiativelor Uniunii Europene (UE). Activitățile care intră în sfera de finanțare a proiectului sunt cele de analiză și învățare reciprocă, sensibilizare și difuzare, de ajutorare a actorilor principali. Domeniile de activitate sunt următoarele: ocuparea forței de muncă, protecția și integrarea socială, condițiile de muncă, combaterea discriminării și diversitatea, precum și egalitatea de șanse între femei și bărbați (*Europa.eu, "Roadmap for Equality between Women and Men (2006 - 2010)"*).

Pe viitor, UE a dezvoltat Strategia de egalitate pentru femei și bărbați 2010-2015, care de fapt constituie consecința Foii de parcurs 2006-2010. Practic, această strategie reia din prioritățile deja formulate, precum remunerație egală, independență economică, combaterea abuzurilor și a violenței de gen, aplicarea principiilor transversale (*Europa.eu, "Roadmap for Equality between Women and Men (2006 - 2010)"*).

Toate aceste măsuri sunt aplicate la nivel local prin intermediul unor organisme specializate. În România a existat un astfel de organ înființat în 2005, prin O. G. nr. 84/2004 și care se afla sub autoritatea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei. Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse a luat naștere prin înfrățire instituțională cu Spania, în cadrul unui proiect Phare. Obiectivul acestei agenții guvernamentale era acela de aplicare a strategiilor și politicilor Guvernului în materie de egalitate de șanse și de elaborarea de planuri naționale. Din rațiuni economice, însă, agenția a fost desființată în 2010, fiind reorganizată sub forma Direcției de egalitate de șanse între femei și bărbați, din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale (*MMFPS*).

În afară de acestea, mai există în România un organism care se ocupă de discriminarea femeilor și anume Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. Acesta constituie o autoritate autonomă, sub control parlamentar, care veghează asupra respectării și aplicării principiului nediscriminării. Consiliul are atribuții în următoarele domenii: prevenirea și medierea faptelor de discriminare, investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare, monitorizarea cazurilor de asistență și acordarea de sprijin persoanelor care au suferit vreo formă de discriminare (*Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*).

Instituțiile publice nu pot construi politici publice, planuri naționale care să răspundă tuturor nevoilor beneficiarilor, de aceea se simte tot mai mult nevoia de fragmentare a acestor activități sau de construire a unui sistem paralel de aplicare a principiului egalității, cum este cazul Spaniei. De aceea, utilitatea unei abordări precum cea a ghidului de față vine din aceea că în România, genul acesta de colaborări (între actori din diferite medii socio-economice) se află încă departe de a fi unul care să se autosustină. Ne vom axa discuția pe modelele de inserție pe piața muncii a femeilor din Spania, încercând (și având permanent în minte particularitățile sistemului românesc) să vedem cum se pot aplica la nivel local. Nevoia de contextualizare a acestor politici și măsuri este imperioasă mai ales în contextul actual al extinderii spațiului comunitar. Modelul spaniol este renumit tocmai prin această particularizare și adaptare la caracteristicile fiecărei comunități. Avantajele sunt lesne de înțeles: proximitatea actorilor în teritoriu presupune o mai bună cunoaștere a problemelor cu care se confruntă piața locală a muncii; o mai bună cunoaștere a curenților și nevoilor populației în vederea optimizării și îmbunătățirii serviciilor; dezvoltarea unor politici locale privind piața muncii care nu doar generează creștere economică, dar,

prin producerea unui mecanism convergent de inserție, creează coeziune între actori; nu în ultimul rând, dând libertate autorităților locale să ia măsurile de care au nevoie, se creează contextul unor reacții mai rapide la probleme care, implicit, vor participa la identificarea în timp util a unor soluții optime (*Federación Española de Municipios y Provincias, Instituto de la Mujer, 2011*)

5.2 Egalitatea de șanse în context spaniol

Schimbarea poate cea mai importantă de pe piața muncii spaniole în ultimii 20-30 de ani o constituie intrarea femeilor pe piața muncii. Acest proces a început odată cu anii '80, când se observă o creștere accentuată a ratei participării femeilor la munca salariată. Dacă până atunci, în mod tradițional, femeile care se căsătoreau sau nășteau primul copil, renunțau la locul de muncă, acum tendința este ca femeile în această situație să își păstreze locul de muncă. Ba mai mult, căsătoria sau nașterea nu mai sunt considerate obstacole în vederea intrării pe piața muncii, numărul femeilor în această situație crescând constant.

Cauzele unei astfel de schimbări sunt multiple însă cei mai importanți factori sunt creșterea economică și a locurilor de muncă și modificarea ideologiei (mișcarea feministă). Situația femeilor de dinaintea morții lui Franco (1975) era marcată de un puternic tradiționalism care nu le permitea participarea la piața muncii. După acest eveniment, o dată cu creșterea economică, situația s-a schimbat. Mai mult, creșterea sectorului de servicii a adus noi oportunități de muncă, cu ore de muncă și program mult mai flexibile și, în general, cu caracteristici care fac aceste locuri de muncă mai atractive (*Cebrian Lopez, I., Moreno Raymundo G.*)

După ce ne-am conturat o imagine a statutului femeii pe piața muncii din Spania (fundamentală, de altfel, pentru înțelegerea ulterioară a ceea ce urmează) vom încerca să descriem și sistemul spaniol al serviciilor sociale privind piața muncii. În Spania există două sisteme paralele pentru inserția pe piața muncii:

1. Cel oficial, de stat - Serviciul Public de Angajare al Statului (*Servicio Publico de Empleo Estatal*). Acesta dezvoltă o serie de programe de antreprenariat, de orientare și consiliere vocațională, locuri de muncă pentru cei cu dizabilități, workshop-uri în vederea angajării etc. Tot această instituție este responsabilă de dezvoltarea de politici privind inserția pe piața muncii.

2. Cel realizat din rețele de organizații autonome, acestea din urmă operând regional, local. Acest sistem de inserție este, de fapt, cel care ne interesează pe noi. Prin intermediul lui o însemnată cantitate de muncă a autorităților statului în ceea ce privește inserția pe piața muncii este preluată de alte entități care sunt organizate regional. Fiecare regiune are, astfel, un model personalizat de inserție, în funcție de particularitățile mediului socio-economic respectiv. Această activitate are la bază colaborarea firmelor de inserție de piața muncii. Firmele de inserție (al căror statut juridic este reglementat de Legea 44/2007 sunt de fapt organizații fără scop lucrativ care promovează inserția activă pe piața muncii pentru grupurile cu risc (crescut) de excluziune socială. Ele au un scop social declarat și funcționează în conformitate cu mecanismele pieței muncii, însă pentru faptul că vizează angajarea persoanelor intră adesea în competiție cu agențiile de recrutare (*Insercion Itineraries in Spain, 2009*).

Ce sunt de fapt firmele de inserție (*Observatorio de la Inclusion Social-Fundació Un Sol Món, 2007*)?

Promotorii unei astfel de organizări juridice au fost asociațiile religioase, asociațiile de proprietari și alte entități cu caracter laboral bazate pe muncă voluntară. Firmele de inserție apar în jurul anilor '80, prin urmare sunt entități relativ recente pe piața muncii. Importanța lor constă în aceea că vin în completarea demersului oficial de inserție pe piața muncii, având scop social. Prin dobândirea unei experiențe tot mai mari pe piața muncii din Spania acestea au devenit foarte competitive și au căpătat un înalt grad de profesionalism. Categoria de beneficiari este compusă din persoanele aflate în grupuri vulnerabile (imigranți, femei, persoane discriminate pe criterii de sex, religie, etnie etc., persoane cu dizabilități etc.), principalul lor obiectiv fiind acela de a insera pe piața muncii aceste persoane, generând, în același timp, un efect economic pozitiv pe plan local.

Caracteristicile unor astfel de firme

- sunt organizații fără scop lucrativ care produc servicii pentru persoanele aflate în risc de excludere socială și care nu urmăresc profit;
- reprezintă un instrument de intervenție laborală și socială;
- însoțesc beneficiarii pe întregul proces de inserție, prin intermediul consilierii și orientării profesionale.

Cu toate acestea, firmele de inserție se situează într-un cadru încă ambiguu și complex, întrucât obiectivele lor sunt exclusiv sociale, însă pentru atingerea lor, acestea urmează uneori o structură economică asemănătoare firmelor obișnuite. Astfel, ele asimilează caracteristici de la ambele sectoare, generând un spațiu în care converg toate organizațiile de acest tip (fără scop lucrativ) care de la misiunea inițială de a genera impact social ajung să determine un efect pe piața muncii prin intermediul creării de bunuri și servicii sociale (*Observatorio de la Inclusion Social, 2007*)

5.2.1 Institutul Femeii

Una din instituțiile cele mai importante privind programele și politicile antidiscriminare din Spania o constituie Ministerul Sănătății, al Serviciilor Sociale și al Egalității. În cadrul acestui Minister își desfășoară activitatea unul dintre cei mai importanți actori în acest domeniu de intervenție: Institutul Femeii, un aparat al statului deosebit de important, adresat în mod special femeii și dezvoltării programelor și politicilor de care aceasta are nevoie. Principalele domenii de intervenție și activitate sunt următoarele: *educație, sănătate, cercetare, comunicare și publicitate, discriminare multiplă, societatea informațională, sport și educație fizică, fonduri europene*.

Institutul a luat naștere în 1983 ca și componentă a Ministerului Culturii și a funcționat până în 1988, an în care a trecut la Ministerul Afacerilor Sociale. Au urmat o serie de modificări ministeriale, timp în care Institutul a trecut sub autoritatea a diferite ministere. În 2004 a apărut și Secretariatul General pentru Politici de Egalitate, care ulterior își schimbă denumirea în Secretariatul de Stat pentru Egalitate. Acesta are drept obiectiv „promovarea egalității între femei și bărbați în toate sferile societății, prin programe conduse eficient, servicii de calitate și cooperarea altor persoane” (ANOFM, 2011, p.21). În decembrie 2011 sunt restructurate departamentele ministeriale luând naștere Ministerul Sănătății, al Serviciilor Sociale și al Egalității, sub autoritatea căruia Institutul

este în prezent. Pentru o mai bună înțelegere a modului de funcționare ministerială a acestor departamente se poate accesa site-ul ministerului, unde este prezentată și structura ierarhică a departamentelor (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, “Organización y Funciones”).

Iată câteva din atribuțiile pe care această structură instituțională le are:

- Finalizarea inițiativelor de sensibilizare privind egalitatea de șanse;
- Studiarea situației femeilor spaniole pe piața muncii din punct de vedere legal, social, economic, educațional, cultural, medical;
- Realizarea de activități de formare;
- Gestionarea datelor statistice cu privire la situația femeilor spaniole;
- Realizarea de rapoarte și schițarea de măsuri care contribuie la eliminarea discriminărilor existente asupra femeilor;
- Dezvoltarea relațiilor cu instituțiile omoloage din comunitățile autonome, prin intermediul Confederației Sectoriale;
- Promovarea prestării de servicii și a serviciilor prestate în beneficiul femeilor, mai ales al acelor cu situație vulnerabilă pe piața muncii și nu numai;
- Primirea și centralizarea de denunțuri formulate de femei aflate în situații de discriminare;
- Informarea cu privire la drepturi și consilierea femeilor;
- Promovarea participării depline a femeilor la societatea informațională;
- Gestionarea fondurilor europene ale FSE.
- Dezvoltarea unei rețele de politici de egalitate (Rețeaua de Politici de Egalitate constituie un for de dezbateri și analiză în vederea îmbunătățirii integrării reale și efective din perspectiva genului în cadrul intervențiilor cofinanțate. Este integrată organelor responsabile de politici de egalitate a genului și de gestionarea fondurilor europene);
- Dezvoltarea unui plan de mainstreaming de gen (Promovarea transversabilității principiului de egalitate între femei și bărbați la toate nivelurile administrației publice. În această ordine de idei programul are drept obiectiv principal încorporarea principiului în diferite cadre de intervenție a politicilor publice. Asupra acestui program vom reveni mai târziu.) (*Instituto de la Mujer*)

În afară de acest institut mai există Observatoarele pentru Egalitate (Observatorios de Igualdad), al căror principal obiectiv este acela de a „monitoriza, evalua, analiza, și difuza toate informațiile cu privire la politicile transversale privind egalitatea de gen care se dezvoltă în diferite departamente ministeriale, organisme autonome și alte entități atât publice cât și private” (*ANOFM, 2011, p.22*). Sub autoritatea Institutului Femeii sunt incluse două Observatoare: Observatorul pentru Egalitate de Șanse și Observatorul pentru Imaginea Femeilor.

Dincolo de organismele instituționale, mai sunt și asociații, fundații a căror sferă de activitate o constituie lupta împotriva discriminării, precum: Federația Femeilor Progresiste (Federacion de Mujeres Progresistas), această organizație având la activ un număr impresionant de proiecte derulate în vederea promovării și consolidării principiului egalității de șanse între femei și bărbați. În orice caz, restul asociațiilor se organizează sub forma unor *entități de tip umbrelă*, care la rândul lor au un număr de entități în sfera de control.

5.2.2 Politici publice pentru egalitate de șanse în Spania

Politicile publice din Spania urmăresc o modificare în sensul integrării principiului egalității de șanse în administrație, lucru care echivalează de fapt cu dezvoltarea politicilor publice privind egalitatea de șanse. Este vorba de o nouă „filozofie” care survine ca urmare a modificărilor care au loc pe plan internațional. Cea de-a 4-a Conferință Mondială a Femeilor (ONU) care a avut loc la Pekin în anul 1995 și a trasat direcțiile de integrare a politicilor de egalitate de șanse în corpul decizional (ne referim nu doar la politicile publice care să aibă în vedere acest principiu, ci și la deciziile de la nivel micro, spre exemplu planurile de acțiune care urmăresc să modifice local, punctual anumite comportamente, să le amelioreze sau elimine), dar și planul administrativ. Politicile publice au, așadar, două dimensiuni:

- pe de o parte sunt **specifice**: vizează reducerea inegalităților provenite din discriminările de gen și apar sub forma unor politici gestionate în mod normal de către organisme privind egalitatea (Agenții pentru Egalitatea de Șanse, Institute ale Femeii, Direcții Generale, Consilii, etc.)³. Gestionarea unor astfel de politici reprezintă, în fond, punerea în practică a unor planuri de acțiune care cuprind măsuri care vizează în principal femeile și, uneori, entitățile care într-un fel sau altul pot favoriza progresul sau promovarea principiului egalității de șanse. Obiectivele lor se centrează pe înregistrarea unor îmbunătățiri în ceea ce privește situația socială a femeilor și prin urmare, reducerea obstacolelor identificate.

- pe de altă parte sunt **transversale**: la conferința amintită, s-a adus în discuție faptul că acest tip de măsuri nu sunt suficiente pentru a produce schimbări semnificative în comportamentul și statutul femeilor, de aceea au hotărât dezvoltarea unui mecanism de introducere a principiului egalității de șanse la nivelul organizării și deciziilor structurale și strategice. Politicile transversale au ca scop nu doar să favorizeze un nivel mai ridicat de egalitate, ci să producă schimbări structurale, integrale, care să afecteze toate subsistemele sistemului social. Principiile transversalității sunt următoarele: caracter sistematic, distribuția responsabilităților, cooperare instituțională, implicare, participare. Rezultatele acestor politici se preconizează a fi atinse prin intermediul mainstreaming-ului de gen.

5.2.3 Mainstreaming-ul de gen

Ce presupune de fapt această strategie? Mainstreaming-ul de Gen reprezintă încorporarea obiectivelor politicilor privind egalitatea în cadrul politicilor generale sau încorporarea perspectivei de gen în cadrul obiectivelor generale și a diferitelor arii de lucru. Cu alte cuvinte, presupune centrarea pe individ și dezvoltarea politicilor în funcție de inegalitățile și diferențele dintre femei și bărbați existente la momentul planificării, în vederea asigurării egalității de șanse. Această modificare, însă, nu se realizează ușor, întrucât presupune schimbări majore, atât logistic, cât și infrastructural.

Acesta ar fi, însă, cadrul general de analiză a politicilor publice din Spania, nu și scopul intervenției noastre. Suntem mai degrabă interesați de politicile care urmăresc punctual îmbunătățirea, eliminarea sau promovarea anumitor comportamente ale femeilor (sau ale celorlalți în raport cu femeile), acesta fiind, de altfel, și profilul

³ Acestea sunt entități specializate, care se ocupă sistematic și exclusiv de aplicarea acestor politici.

proiectului strategic "Promovează femeia". Pentru a înțelege mai bine "filozofia" acestor politici vom prezenta în cele urmează câteva planuri de acțiune, care, în ciuda faptului că s-au încheiat în urmă cu câțiva ani sunt relevante pentru mecanismul în care funcționează.

1. Programul operativ pluriregional de luptă împotriva discriminării (2000-2006)

Programul operațional constituie un document aprobat de Comisia Europeană care reunește mai multe axe de intervenție cu caracter pluriannual și care are drept scop lupta împotriva discriminării pe piața muncii. Acest program s-a desfășurat între 2000-2006 și a avut drept obiectiv facilitarea accesului pe piața muncii a persoanelor care fac parte din grupuri cu risc major de excludere: imigranți, din mediul rural, etnici, dependenți, persoane cu dizabilități, delincvență juvenilă, femei etc.

Principalele obiective ale acestui plan operațional sunt următoarele:

- încurajarea participării femeilor pe piața muncii;
- promovarea inserției pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități;
- promovarea integrității pe piața muncii a persoanelor din grupul de excludere socială.

Cine poate lua parte la acest plan?

Fondurile destinate acestui tip de program pot fi gestionate de către entități publice, precum și de organizații și operatori privați fără scop lucrativ (ONG). Misiunea acestora constă în integrarea persoanelor cu anumite nevoi pe piața muncii, cele care suferă de o formă sau alta de excludere. Cei mai importanți operatori care au activat încă de la începutul derulării programului: Fundația ONCE, Crucea Roșie, Confederația Caritas, Fundația Secretariatul Rromilor, Fundația Luis Vives. Acești operatori privați au avut importante proiecte în perioada 2000-2006. Vom prezenta mai târziu câteva modele de implementare care au contribuit la dezvoltarea ulterioară a planurilor de acțiune și care pot fi un exemplu de pornire pentru demararea unor activități de dezvoltare regională pentru țara noastră.

Cine beneficiază de aceste servicii?

- persoane imigrante
- persoane cu deficiențe, dizabilități
- persoane de etnie romă etc.
- alte categorii de persoane aflate în situații de risc de excludere: dependenți, femei tinere, mame singure, persoane cu nivel scăzut de educație etc.

2. Program Operațional de Luptă împotriva Discriminării 2007-2013

Acesta are, de asemenea mai multe axe de intervenție, precum:

- integrarea din perspectiva diferenței de gen
- consolidarea luptei antidiscriminare și a incluziunii sociale
- impulsul și transferul activităților inovatoare.
- impulsivarea dezvoltării noilor tehnologii
- dezvoltarea mediului înconjurător
- construirea de parteneriate.

Practic, acest program reactualizează obiectivele vizate de primul plan operațional (2000-2006).

Poate unele din cele mai importante efecte ale acestui program, dincolo de cifra persoanelor formate, angajate, conciliate etse crearea unui număr tot mai mare de rețele sociale, de asociații. Acest lucru presupune mobilizarea unui număr tot mai mare de resurse publice și private.

5.2.4 Bune practici în Spania: inserție personalizată pe piața muncii, proiecte FSE

Așa cum am menționat în partea introductivă, acest capitol este în principiu dedicat prezentării unui model de colaborare între diverșii actori de pe piața muncii în vederea combaterii discriminării femeilor și a creșterii egalității de șanse între femei și bărbați. Din multitudinea de programe și politici pe această temă din Spania am ales să ne focusăm atenția pe modelul itinerariilor personalizate de inserție pe piața muncii, întrucât acest lucru converge mai ales cu obiectivele proiectului "Promovează Femeia", proces care în prezent se află în derulare și care are drept obiectiv, printre altele, pe acela de a construi o rețea de sprijin pentru femei în vederea inserției pe piața muncii. Un alt motiv este acela al necesității dezvoltării și consolidării colaborării nu doar dintre mediul public și cel privat, cât mai ales între acestea două și cel nonguvernamental. Deși în România societatea civilă este în plină dezvoltare, sunt prea puțini reprezentanți din acest mediu care să se implice în problemele generate de piața muncii. Acest lucru ar fi deosebit de folositor prin aceea că pot contribui la externalizarea serviciilor oferite de către instituțiile responsabile (agențiile forțelor de muncă), care oricum sunt supraîncărcate și suprasolicitate mai ales în contextul măsurilor de restructurare adoptate în actualele circumstanțe socio-economice.

Itinerariile de inserție reprezintă așadar un potențial răspuns la problemele cu care se confruntă societatea pe piața muncii. Mai mult, importanța lor crește prin aceea că se adresează persoanelor aflate în situații de excluziune socială sau cu risc de excluziune socială, cum este și cazul femeilor. Politicile adoptate de stat sunt generale și nu pot răspunde tuturor nevoilor beneficiarilor. De aceea, aceste modele personalizate constituie un răspuns optim la nevoile de integrare pe piața muncii și, mai ales, un model contextualizat! Spania constituie un model de bună practică în ceea ce privește modul în care și-a dezvoltat o rețetă de inserție pe piața muncii, fapt pentru care îl vom detalia în cele ce urmează.

Itinerariile de inserție reprezintă măsuri de ajutorare a diferitelor categorii de beneficiari, de regulă pe cei aflați în situații de excludere socială, prin intermediul cărora se realizează inserția pe piața muncii. Acest concept constituie un prilej de provocare a actorilor de pe piața muncii în vederea colaborării împreună într-un mediu așa de complex. Mai mult, itinerariile de inserție constituie un prilej de a oferi răspunsuri personalizate la nevoile de inserție ale indivizilor și la nevoile de personal ale agenților economici. Acest model poate porni, așadar, fie de la nevoile agentului economic, fie de la nevoile individului. În primul caz, sunt stabilite nevoile acestuia - tipul de formare de care are nevoie, numărul de angajați, angajați fie part-time, fie full-time etc. - după care urmează identificarea persoanelor care să corespundă unui astfel de profil. Itinerariile de inserție pe piața muncii se adresează persoanelor care prezintă un risc crescut de excluziune socială și pe care reușește să le integreze socio-profesional, în societate. Este vorba de un drum personalizat în funcție de nevoile fiecărei persoane în parte.

Metodologia se bazează pe o serie de resurse care contribuie la finalizarea diferitelor activități în vederea atingerii obiectivului final: inserția persoanelor pe piața muncii. Filozofia acestei abordări are în vedere fragmentarea nevoilor beneficiarilor în vederea activării unor diferite resurse, corespunzător cu activitățile modelelor de inserție:

- îmbunătățirea angajabilității;
- corelarea cererii cu oferta;
- asigurarea stabilității pe piața muncii.

Ca urmare a acestei fragmentări, traseele personalizate nu implică parcurgerea tuturor etapelor de către beneficiari. Aceștia vor primi un anumit diagnostic, care presupune dezvoltarea doar a anumitor resurse personale care să ducă la succesul scontat. De aceea, vor intra doar în acele etape care presupun dobândirea sau dezvoltarea acestora. Acest lucru este posibil, practic, prin divizarea muncii și a responsabilităților ONG-urilor și a actorilor implicați în cadrul acestei rețele, care sunt într-o permanentă colaborare și comunicare.

Monitorizarea este realizată de către un tutore. Această metodologie presupune o bună cooperare și coordonare atât a resurselor care intră în aceste itinerarii din partea ONG-urilor cât și a fazelor și etapelor, activităților în care intră beneficiarii.

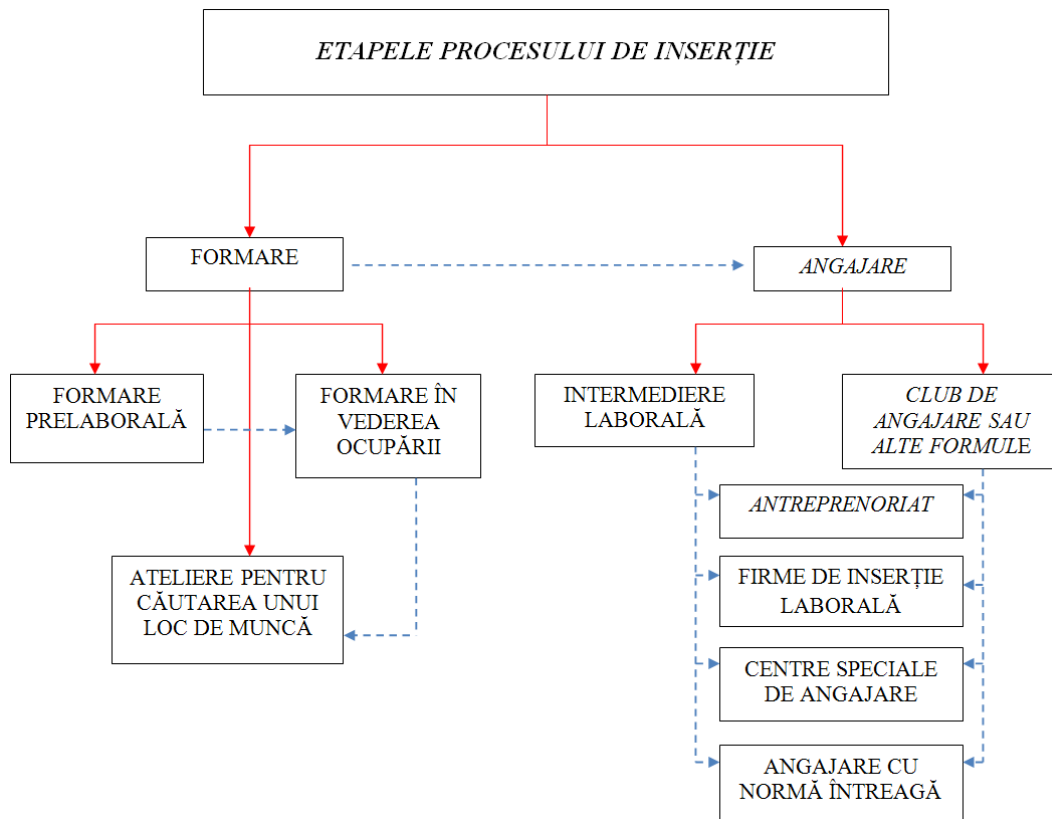
Colaborarea ONG-urilor cu angajatorii

ONG-urile dispun de un set de metode de analiză a nevoilor de pe piața muncii în funcție de care vor pregăti beneficiarii pentru piața muncii. În alte cazuri, ONG-urile primesc oferte din partea agenților economici sau din partea autorităților publice. Această metodă nu dă întotdeauna rezultate întrucât se întâmplă ca să nu fie adecvate resurselor ONG-urilor sau să nu fie descrise în detaliu pentru ca ONG-urile să știe dacă beneficiarii lor pot întruni condițiile postului. Mai există și o a treia modalitate de colaborare cu angajatorii, deși aceasta este mai degrabă o variantă informală: ONG-urile iau legătura direct cu angajatorii pentru a vedea care sunt nevoile lor de formare și pentru a vedea dacă se potrivesc resurselor lor, înainte de a trimite persoanele la interviu.

Mai mult, unele ONG au chiar postări proprii de joburi, primite de la agenții economici cu care colaborează și, cel mai important, realizează și acorduri de parteneriat prin care ONG-urile trimit angajatorilor persoane pentru stadii de internship, ucenicie, joburi temporare etc.

Colaborarea cu tutorele

Rolul acestuia este crucial în întregul proces de inserție. Este vital ca atât ONG-urile, cât și agenții economici să mențină o colaborare permanentă cu acesta în vederea menținerii unei evidențe clare a evoluției, progresului beneficiarului în procesul de inserție, dar și pentru ajustarea competențelor de care firmele au nevoie.



Traseul începe practic printr-o discuție cu persoana care urmează a fi implicată în proiect cu privire la posibilitățile pe care aceasta le posedă în vederea angajării. Punctul maxim al acestei etape îl constituie realizarea unui plan de formare personalizat. Acest plan va sta la baza angajării persoanei intrate într-un astfel de proces de inserție. Iată, așadar, pe scurt, etapele prin trece o persoană într-un astfel de model de inserție personalizat: consiliere și orientare, formare profesională și mediere profesională (angajare).

FAZA 1: Consiliere și orientare

1. Fază preliminară - aceasta reprezintă o etapă de debut în care practic consilierul și beneficiarul se familiarizează unul cu altul, cel dintâi putând înțelege mai bine situația în vederea realizării planului personal. Această fază are 3 sub-etape:

- a. Interviu:** culegerea de informații necesare (interese, preferințe, experiență de muncă, calificări, etc.) și raportarea acestora la realitatea pieței muncii locale.
- b. Diagnostic ocupațional:** se stabilesc obiectivele profesionale, deficiențele în formarea persoanei dar și în ceea ce privește abilitățile persoanei, calități, așteptări pentru a putea adopta măsurile corespunzătoare.
- c. Plan personalizat de angajare:** se realizează după stabilirea diagnosticului în comun acord cu beneficiarul.

2. Faza sesiunilor de muncă

Sesiunile pot fi atât individuale cât și de grup și au în vedere următoarele obiective:

- Analizarea situației persoanei care pleacă dintr-o comunitate;
- Determinarea obiectivului profesional și atribuirea itinerariului de inserție;

- Punerea în acord a resurselor cu cerințele de pe piața muncii;
- Învățarea căutării unui loc de muncă (anunțuri, tehnici de prezentare, curriculum vitae (CV), interviuri de angajare etc);
- Consiliere juridică (tipuri de contracte, drepturi și obligații etc).

FAZA 2: Formare

Această etapă este foarte importantă întrucât se adresează în mod particular persoanelor care au nevoie de un anumit tip de formare profesională. De asemenea, este importantă întrucât vine în acord cu nevoile angajatorului, nevoi reale pe piața muncii, a căror nesatisfacere conduce la derapaje majore. În Spania există următoarele tipuri de formare:

Formare pre-laborală: pune accent pe abilitățile personale (motivație, stimă de sine, munca în echipă) dar toate acestea raportate în vederea obținerii unei calificări.

Formarea în vederea angajării sau ucenicie: se bazează pe ateliere, cursuri. Mai sunt și module transversale care aprofundează domeniul egalității de șanse, al noilor tehnologii și al mediului.

Se organizează, de asemenea, cursuri pentru acele sectoare de activitate unde ponderea femeilor este foarte scăzută. Partea teoretică se combină cu cea practică, aceasta fiind de altfel partea cea mai îndrăgită de cursanți. Componenta practică este importantă nu doar pentru motivare ci și pentru escaladarea stereotipurilor și a barierelor de discriminare.

FAZA 3: Angajare

Această ultimă fază constituie de fapt o fază de intermediere între beneficiar și angajator. Prin intermediul ei sunt identificate locurile de muncă care se potrivesc profilului indivizilor care au parcurs etapele de consiliere și formare și care au un anumit profil.

Asemenea primei etape și procesul de intermediere presupune parcurgerea câtorva pași, aceste etape fiind o continuare normală, naturală a primelor două etape. Procesul de intermediere presupune:

1. Pregătirea:

- Pregătirea CV-ului și stabilirea competențelor ;
- Elaborarea listelor cu angajatori în funcție de sector;
- Preselectarea profilelor profesionale;
- Diseminarea activității prin media;
- Materiale prin care să se colecteze informația: fișe tehnice, oferte de muncă etc.

2. Derularea:

- Selecționarea angajatorilor și contactarea lor;
- Stabilirea unui interviu;
- Semnarea contractului.

3. Follow up

■ Se realizează atât la nivel de antreprenoriat cât și de utilizatori cu ajutorul reuniunilor pentru follow-up și a tutoriilor.

4. Evaluare

- Pentru a cunoaște rezultatele și a învăța să negocieze eșecurile și succesul.

(<http://www.fundacionluisvives.org/servicios/publicaciones/detalle/16280.html>)

5.2.5 Exemple de bune practici

Model 1

Itinerarii de inserție din perspectiva genului în vederea creșterii oportunităților pe piața muncii a imigranților

Reprezentantul este Crucea Roșie, aceasta fiind cea care a dezvoltat aceste itinerarii pentru populația cu un grad crescut de excludere, în general, dar mai ales pentru femeile imigrante care participă la program.

Obiective principale:

- Mărirea șanselor de inserție pe piața muncii a femeilor concomitent cu minimizarea inegalităților de pe piața muncii (față de bărbați) dar și de menținere a locului de muncă.
- Diminuarea prejudecăților și a stereotipurilor din partea mediului privat cu privire la anumite munci prestate de femei, contribuind astfel la creșterea numărului de femei în sectoarele în care acestea sunt sub-reprezentate.

Când și unde?

- Granada, regiunea capitalei, Motril, Guadix.
- Începând cu 2001

Cum?

- Sesiunile de orientare profesională au avut în vedere perspectiva genului, prin urmare consilierea participanților se face astfel încât să treacă dincolo de etichetele puse de societate.
- În cadrul cursurilor și atelierelor de formare s-a introdus un modul de perspectivă de gen pentru a sensibiliza

atât bărbații cât și femeile, concomitent cu realizarea unor cursuri speciale pt femei.

- În procesele de mediere se aplică perspectiva de gen, ceea ce înseamnă că nu se face o ofertă în funcție de gen.
- Voluntariatul este foarte important mai ales în campaniile de sensibilizare.
- Se realizează campanii de sensibilizare și pentru agenții economici privind avantajele fiscale pentru angajarea femeilor.
- Asigurarea unor măsuri complementare precum burse, informații, spații de joacă pt copii.

Rezultate obținute:

- 60,5% din totalul beneficiarilor au fost femei => impact pozitiv.
- Creșterea numărului de femei atrase de cursurile de formare bazate pe noile tehnologii, fapt care a crescut șansele de inserție pe piața muncii
- Unele dintre femeile formate și-au părăsit munca de acasă îmbunătățindu-și astfel condițiile laborale.

De ce poate fi considerat acest model un exemplu de bună practică?

- Efortul de reducere a discriminării încă din timpul procesului de preselcție (eliminarea criteriului de gen) contribuie la normalizarea prezenței femeilor pe piața muncii. Acest lucru implică un schimb real și deschiderea de noi spații unde să se insereze.
- Consolidarea egalității de șanse ca principiu transversal, îndeplinind astfel una din prioritățile orizontale ale FSE.
- Transformă formarea profesională într-un element determinant pentru accesul pe piața muncii, dar și ca metodă de lucru împotriva economiei căzute.

Programul de formare se adaptează în funcție de fiecare femeie în parte, în funcție de nevoile acesteia. După contractare apare un proces de autorizare și continuare.

Impact social pozitiv din perspectiva genului.

Model 2

Model de gestionare a fondurilor pentru ONG-uri

Obiective principale:

Prin intermediul Subvenției Globale s-a dezvoltat un mecanism de ajutorare a ONG-urilor care au scop social (insertie) în vederea consolidării interne, care se reflectă într-o mai bună prestare a serviciilor oferite beneficiarilor. Cu alte cuvinte, această modalitate de subvenționare este mai degrabă instrumentală și nu finală.

În acest context, Fundația Luis Vives s-a transformat într-o entitate care face legătura între fondurile provenite de la UE și ONG-uri. Pentru acest lucru a trebuit să dezvolte un sistem de distribuire și gestiune a acestor ajutoare. Principalele obiective ale acestei gestionări (reglementată prin dezbateri publice) sunt următoarele:

- Facilitarea accesului la informație despre acest tip de ajutor;
- Capacitarea unui mecanism de distribuție a fondurilor, bazat pe criterii care garantează respectarea următoarelor principii: transparență, competiție, obiectivitate.
- Asigurarea însoțirii tehnice pe timpul dezvoltării proiectelor cofinanțate.
- Vegherea atingerii obiectivelor.

Unde, când, cum?

Acest proces a început în 2001 și are un caracter anual. Intervenția se face printr-un anunț în Buletinul Oficial al Statului și are mai multe etape:

Faza 1: Prezentarea pre-proiectelor

Este vorba de o fază de selectare a proiectelor, care începe prin prezentarea pre-proiectelor (este vorba de prezentarea ideilor de proiecte) și, ca urmare a unui filtru aplicat, se mai organizează o sesiune de prezentare a proiectelor finale.

Faza 2: Prezentarea proiectelor

Se completează un nou formular de către cei care au trecut de prima sesiune unde este prezentat în detaliu proiectul. Din momentul în care a fost selectat pre-proiectul până la faza a doua, Fundația Luis Vives oferă sprijin solicitanților.

În cadrul celei de-a doua faze sunt câțiva pași:

- Prezentarea solicitării:
- Evaluarea cererii și a organizațiilor de către Comisia de Evaluare și de către un Comitet Tehnic. Se realizează formatul informatic al cererii împreună cu comentariile evaluatorului (atât în ceea ce privește aspectul formal cât și de conținut) și cu Ghidul de Evaluare .
- Rezolvarea cererilor are loc într-un termen de maximum 5 luni, rezultatele fiind publicate în Buletinul Oficial al Statului.

Faza 3: Urmarea și controlul proiectelor

Fundația derulează un proces de monitorizare a modului în care fondurile sunt cheltuite de către organizațiile

câștigătoare, pentru a fi în concordanță cu obiectivele enunțate și pentru a îndrepta erorile. Aceste înștiințări au loc prin rapoarte periodice din partea organizațiilor și prin vizite în teritoriu.

Faza 4: Încheierea proiectului

La finalizarea proiectului, ONG-urile trebuie să realizeze un raport final cu privire la rezultatele obținute, concomitent cu organizarea de comunicate de presă, diseminare de rezultate etc.

Rezultate obținute

- Dezvoltarea capacității de autoreflexivitate a organizațiilor nonguvernamentale care au putut astfel să își îmbunătățească instrumentele de gestionare și strategiile de prezentare, consolidându-și astfel statutul în sectorul nonguvernamental.
- Dezvoltarea capacității de gestionare a fondurilor în conformitate cu anumite norme.
- Obținerea de competențe precum certificări, dezvoltarea tehnologiilor, optimizarea know-how-ului.

De ce bună practică?

- Este o practică de gestionare a ajutoarelor financiare bazată pe proiecte de întărire a capacității instituționale, capacitate care nu exista înainte;
- Se bazează pe un număr amplu de participanți, de pe întreg teritoriul spaniol; efectul acesteia transcende organizațiile solicitante către beneficiari;
- Subvenția globală urmărește mai ales dezvoltarea și consolidarea colaborării dintre ONG-uri în cadrul unei rețele;
- Permite transferul de proceduri, de metode de gestionare și evaluare continuă.
- Facilitează crearea unor foruri de dezbateri pentru ONG-urile care lucrează cu beneficiari aflați în situații de risc de excluziune, în vederea diseminării și sensibilizării.

5.2.6 Pe scurt

Practic, prima concluzie pe care o putem extrage din informațiile prezentate mai sus este aceea că acest model se aseamănă izbitor cu procesul de inserție din România. Singura diferență este aceea că în Spania există un dublu model de inserție profesională: cel aplicat și urmat de către instituții și cel implementat de actorii din mediul nonguvernamental în colaborare cu mediul privat și sectorul public. Acest model se bazează pe activitatea firmelor de inserție pe piața muncii (*empresas de insercion laboral*).

Aceste tipuri de modele de inserție sunt folosite, aplicate pe întreg teritoriul Spaniei, în toate comunitățile autonome ale acesteia.

În Spania aceste modele de inserție personalizată sunt un răspuns la politicile generale propuse de către stat și sunt duse până la capăt de către ONG-uri și în unele cazuri de către autoritățile publice, având un buget asigurat din banii publici. Itinerariile sunt dedicate în mod deosebit persoanelor care suferă de o formă sau alta de excluziune

socială sau sunt în prag de excludere socială, persoanelor cu dizabilități sau grupurilor minoritare (precum și celor constituite pe criterii etnice sau legate de imigrație). Acest model s-a dovedit a fi eficient în plasarea eficientă a indivizilor pe pozițiile corespunzătoare și dezvoltarea de planuri de carieră (consolidarea).

5.3 Concluzii

Din cele prezentate mai sus nu dorim să se rețină faptul că în Spania cele două sisteme de inserție pe piața muncii ar fi total independente unul de altul. Rețelele formate din ONG-uri, asociații, fundații etc. se bazează pe sprijinul solid al entităților publice, locale. Acestea au îndeosebi un rol de sprijin financiar al rețelei dar și de facilitare a proceselor care au loc în cadrul proiectelor. Ceea ce trebuie, însă, reținut din această prezentare este colaborarea strânsă care există între aceste entități fără scop lucrativ și autoritățile publice, municipalități. Și aceasta este cu atât mai important cu cât beneficiarii unor astfel de itinerarii de inserție sunt persoanele aflate în grupuri vulnerabile sau care se regăsesc în situația de risc de excludere socială. Prin urmare, pentru acest tip de asociații nu obținerea unui profit este cea care primează, ci inserția persoanelor. Restul de beneficiari (care nu se află în situații vulnerabile) se află în serviciul agențiilor statului.

Este interesant de menționat faptul că aceste instituții sunt puternic descentralizate, fiecare din cele 17 provincii ale Spaniei putând să își organizeze politicile în funcție de specificul local al pieței muncii. Apar, astfel, 2 niveluri de acțiune ale acestor instituții: cel care respectă cadrul legal general (al Spaniei) și cel care vizează particularitățile zonei. Pentru ca acest lucru să se poată desfășura fără supraîncărcarea sistemului, agențiile locale se implică doar în implementarea măsurilor active privind inserția pe piața muncii, ceea ce înseamnă cursuri de formare, activități de orientare profesională, activități de consiliere profesională, ședințe de ocupare etc.

De regulă, agențiile locale (provinciale) împart sediul cu birourile guvernamentale a căror logică este să implementeze măsurile pasive. Mai departe, entitățile instituționale locale lucrează cu 2 categorii de beneficiari: cei a căror activitate/experiență profesională îi recomandă ușor pentru anumite posturi sau care au un scop clar, iar cea de-a doua categorie este formată din cei aflați în grupuri vulnerabile sau aflați în situații de excludere socială. Ceea ce trebuie să reținem de aici este că practic aceste servicii care ar împovăra sistemul de stat (prin perioada de timp destul de îndelungată pe care o implică) sunt externalizate entităților cu care colaborează și care sunt organizate într-o rețea. Acestea preiau listele de beneficiari înregistrați și le implică în procesul de inserție a cărui perioadă durează între 6 și 12 luni (mai mult sau mai puțin, în funcție de nevoile fiecăruia) și întotdeauna se bazează pe un diagnostic personalizat.

Cu privire la specificul proiectului nostru, mai precizăm faptul că în Spania există o normă cu caracter obligatoriu (reglementată juridic), prin care orice societate comercială cu un număr de angajați mai mare de 250 de angajați este obligată să întocmească un Plan de Egalitate (de șanse) pentru femei și bărbați. Acesta vizează crearea cadrului optim pentru accesul în mod egal între cele două sexe la locurile de muncă sau la dezvoltarea profesională. Planul Concilia garantează această egalitate, pornind de la un diagnostic care analizează distribuția personalului, politica salarială, criteriile de promovare, prezența bărbaților și a femeilor, accesul la permisele la concedii.

O altă concluzie care se impune din acest capitol este aceea potrivit căreia politicile actuale ale Spaniei se focalizează pe aplicarea principiului transversalității politicilor ce privesc egalitatea de șanse. De aceea activitățile au mai degrabă o dimensiune strategică urmărind astfel dezvoltarea de metodologii de lucru inter- și intrainstituționale, viziune care se înscrie în strategia mainstreaming-ului de gen.

O ultimă concluzie importantă este aceea referitoare la firmele de inserție. Acestea colaborează activ în vederea realizării unei bune inserții pe piața muncii, colaborarea având loc nu doar între ele și entitățile administrației publice, ci și cu alte firme de inserție și cu agenții economici. Acest tip de colaborare este cu atât mai eficient cu cât organizarea rețelelor se face într-o manieră ierarhizată sub forma organizațiilor umbrelă. Cu alte cuvinte există o organizație principală, în subordinea căreia se află mai multe organizații și prin care sunt finanțate toate activitățile.

promovează
femeia

6 PERSPECTIVA DE GEN ÎN MEDIUL RURAL ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ



DIN ACEST CAPITOL

1. Introducere

Femeia din mediul rural în contextul prezentei cercetări

2. Identitatea profesională și femeile din mediul rural

Despre identitate de gen, necesitățile și realitățile vieții femeilor din mediul rural

3. Femeile din mediul rural și formarea profesională

Despre roluri și responsabilități sociale și „plafonul de sticlă”

4. Dificultăți identificate în procesul de formare

„Navetistă între două lumi” sau cum se împacă nevoia de dezvoltare profesională cu atribuțiile casnice

5. Concluzii și recomandări

Organizarea cursurilor de formare la sate ar ușura accesul acestora la formarea profesională

6.1 Introducere

Formarea și dezvoltarea identității profesionale este puternic marcată de stereotipurile de gen, acestea punând în mișcare mecanisme complexe de influențare a alegerilor pe care persoanele le fac în viața de zi cu zi pe piața muncii, în concordanță cu anumite particularități personale, precum motivație, nevoile de formare, interese, valori etc. Iată de ce formarea profesională poate apărea de multe ori ca fiind contradictorie, complexă, paradoxală, întrucât, pe de o parte se realizează în conformitate cu anumite criterii obiective, iar pe de altă parte în baza unor influențe care acționează la nivel subconștient.

În cadrul acestui capitol vom relua o idee deja prezentată într-un alt context⁴ îmbunătățită și revizuită, adaptată ghidului de față. Capitolul prezent dorește să ofere o perspectivă generală asupra femeii din mediul rural, mai exact, asupra modului în care femeia din mediul rural se plasează în constelația relațiilor de pe piața muncii din perspectiva participării la cursurile de formare profesională. Am fost interesați pe această cale să vedem dacă există anumite particularități pentru aceste categorii de femei, dacă există provocări diferite față de femeile din mediul urban și cum se raportează ele la ceea ce înseamnă dinamica pieței muncii.

Formarea profesională este doar un aspect din întregul angrenaj pus în mișcare de relațiile de pe piața muncii, însă relevant pentru a ne putea contura o imagine de ansamblu despre aceasta. În continuare vom oferi câteva repere pentru înțelegerea semnificației formării profesionale pentru femeile din mediul rural, după care vom trasa câteva puncte de sprijin în înțelegerea conceptului de identitate și a modului în care se formează identitatea unei persoane pe piața muncii. După aceea, vom analiza efectiv aspectele identificate privind femeile și piața muncii, pentru ca, în final, să tragem concluziile aferente.

6.2 Identitate profesională și femeile din mediul rural

Mediul rural din România ridică o serie de aspecte delicate a căror natură este extrem de variată. Pornind de la lipsa unei infrastructuri adecvate care să asigure deplasarea către locul de muncă sau să ofere șanse egale pentru dezvoltare profesională ajungem până la predominanța unei mentalități patriarhale, tradiționale. Toate acestea afectează sever condiția femeii din mediul rural, limitând dramatic șansele acesteia de a intra pe piața muncii.

Dinamismul formării profesionale (etape care se succed foarte repede, cantitate mare de informații asimilate într-un timp foarte scurt, etc.) derutează de regulă persoanele din mediul rural, care sunt obișnuite cu un mai mare grad de statornicie. Relatările respondenților la un studiu realizat în cadrul proiectului „Promovează Femeia” ne-au indicat o retință la acest dinamism, fapt pentru care mulți dintre ei nu văd finalitatea unei astfel de formări, din moment ce nu oferă un loc de muncă imediat.

Aceștia percep, în felul acesta, cursurile de formare ca fiind superficiale. De aceea, atenția specialiștilor ar trebui să se concentreze tocmai pe această discrepantă dintre dinamica mediului socio-economic și latența populației din mediul rural privitoare la noile realități, noile valori de pe piața muncii. În ciuda acestei inadecvări, locuitorii

⁴ Raport de cercetare „Navetistă între două lumi”, 2012(<http://platforma.promoveazafemeia.com/mod/page/view.php?id=49>)

din mediul rural încearcă să se adapteze noii situații prin dezvoltarea de diferite strategii pentru a face față discriminării de gen, nu doar în propriul spațiu domestic, cât și pe piața muncii. Aceste modificări au un puternic caracter de gen, care în cazul femeilor reflectă în mod direct tocmai inegalitățile dintre responsabilitatea creșterii copiilor și îngrijirii de gospodărie și căutarea unui loc de muncă, în raport cu bărbații.

Iată de ce în raportul de cercetare menționat mai devreme am supranumit femeia din mediul rural "navetistă între două lumi". Sintagma este menită să pună în lumină tranziția femeii dintre cele două lumi: a familiei și a locului de muncă. Nu trebuie din aceasta să deducem faptul că acestea ar fi singurele două dimensiuni care definesc condiția femeii pe piața muncii, ci sunt unitățile de analiză relevante pentru tema noastră. În acest context al tranziției, trebuie să ne punem problema redefinirii statutului femeii pe piața muncii și în familie, care mai departe să ne clarifice cu privire la (re)definirea identității profesionale.

Identitatea profesională pare să fie și ea un termen destul de vehiculat, dar puțin înțeles. „O identitate reprezintă un set de sensuri despre sine de care sinele devine conștient prin capacitatea sa reflexivă. Prin urmare, faptul că o persoană se vede femeie sau bărbat [n.n. sau mai bine spus modul în care o persoană are predominant dimensiunea masculină sau feminină] este o chestiune de înțelesuri cu privire la sine” (Stets, Burke, p.8, apud Rosenberg, 1979). Desigur, această percepție nu poate avea loc în absența unor influențe externe. „Rolurile sunt în mod tradițional văzute ca fiind legate de grupuri sau situații, dar, în unele cazuri, și de modul în care societatea noastră este organizată într-un sens mai larg” (ibidem).

Dar la ce se referă de fapt identitatea de gen? Pentru a înțelege mai bine modul în care este construită identitatea trebuie, mai întâi, să vedem care sunt teoriile privitoare la aceasta. Există trei tendințe majore de grupare a teoriilor: cele psihologice, cele sociologice și cele biologice.

- **Orientările psihologice:** acestea pun accent pe procesele interne care guvernează dezvoltarea genului (Freud, 1905/1930; Kohlberg, 1966). Construcția cognitivă a concepțiilor de gen și a diferitelor stiluri de comportament sunt transmise în cadrul familiei, părinții având un rol major în conturarea acestora.
- **Orientări sociologice:** se focusează pe determinanții sociostructurali care determină rolul de gen și buna funcționare a acestuia (Berger, Rosenholtz, & Zelditch, 1980; Eagly, 1987; Epstein, 1988). Construcția socială a rolurilor este realizată mai degrabă la nivel instituțional (Lorber, 1994).
- **Orientări biologice:** aceste diferențe de gen apar ca urmare a diferențelor rolurilor biologice pe care le au masculii și femeile în reproducere (Buss, 1985; Trivers, 1972). Aceste diferențe sunt transmise din generație în generație prin intermediul genelor (Rowe, 1994) (Bandura, Bussey, 1999).

O teorie care a avut (și încă are) foarte mare succes se află situat la granița dintre orientarea psihologică și cea sociologică: teoria social-cognitivă (Bandura, 1986, 1997). Potrivit acesteia, concepțiile de gen și rolul anumitor comportamente sunt consecința unei vaste rețele sociale de influențe care operează atât în mediul familial cât și în alte sisteme societale ale vieții de zi cu zi. Prin urmare este vorba de transmitere multicondiționată a modelelor identității de gen, și nu a uneia cu o singură cauză (de exemplu, familia). Astfel, diferențierea rolurilor de gen este mai degrabă un fenomen de construcție socio-culturală mai degrabă decât unul de construcție intrapsihică. Dezvoltarea umană se realizează în cadrul unei rețele vaste de influențe sociale, prin urmare dacă anumite etichetări nu ar avea anumite consecințe sociale atunci însăși etichetarea în sine ar fi inutilă, nu ar avea sens.

Controlul identității profesionale funcționează după aproximativ aceleași reguli ca identitatea de gen. Standardele identitare ale fiecăruia constituie un set de însușiri care este dominant comparativ cu celelalte. Când oamenii experimentează control redus asupra situațiilor în care sunt puși, rezultatul este o discrepanță între modul în care se văd pe ei înșiși și modul în care le-ar plăcea să se vadă (Stets & Burke, p.10).

Prin urmare, identitățile situaționale sunt asociate cu roluri care se leagă de situații particulare (muncitor, părinte), pe când identitățile generale sunt asociate cu roluri trans-situaționale și care șlefuiesc modul în care societatea noastră este constituită (Bandura, 1999). Pe noi ne interesează totuși ambele tipuri de identitate, întrucât femeia este nu doar exponent al unei categorii biologice cu anumite configurație psihică, ci individ activ pe piața muncii. „Dacă în mod tradițional, imaginea femeii era asociată cu spațiul gospodăresc și întreținerea acestuia, cu îngrijirea copiilor, rol care îi împiedică accesul facil pe piața muncii, în prezent asistăm la încercări de depășire a acestei etape. În acest context femeia are nevoie de o rampă de lansare pe piața muncii” (Raport de cercetare, 2012, p.3).

6.3 Femeile din mediul rural și formarea profesională

Ghidul realizat în anul 2011 (ANOFM, 2011) a arătat faptul că formarea identității profesionale a femeilor este puternic marcată de stereotipuri de gen, care dezvoltă mecanisme ce influențează profund alegerile pe care femeia le face. Inegalitățile determinate de aceste stereotipuri nu se rezumă doar la situațiile de la locul de muncă, ci includ și pe acelea care anticipează obținerea unui loc de muncă (obținerea unei calificări, căutarea unui loc de muncă, interviul de angajare etc.). Organizarea însăși a cursurilor de formare este pusă în discuție de femeile cu care am stat de vorbă, percepția fiind aceea că finalizarea lor este un demers dificil, ca urmare a suprapunerii cerințelor cursurilor peste obligațiile familiale (cursul presupune o prezență mai mare de 70-80%, în timpul participării la curs femeia nu are în grijă să lase copilul, conflicte cu soțul datorită neîncrederii acestuia etc.).

Iată, așadar, cum traseul pe care îl urmează femeia este mult mai sinuos și mai complex decât cel al bărbaților, adaptarea pe piața muncii presupunând un efort mult mai mare ca urmare a etichetării practicate (Bell, Nkomo 2001). A fi femeie înseamnă o serie de roluri și responsabilități asumate care, în fond, sunt puse în practică în interacțiunile de zi cu zi. Boudon (1979) arată că persoanele au tendința să își construiască reprezentările în funcție de factorii subiectivi: prezentăm în raportul menționat exemplul femeii din mediul rural și al femeii din mediul urban și al modului în care ambele au reprezentări, percepții diferite asupra unui singur aspect: formarea profesională.

Mai mult, cei care provin din medii defavorizate au tendința de a supraaprecia barierele care stau în calea atingerii unui scop, față de cei din medii favorabile. „Plafonul de sticlă” se transformă într-o constrângere semnificativă în construirea unei identități profesionale echilibrate a femeii. Acesta împinge femeia să își dedice întregul timp organizării familiei și mentenanței gospodăriei în loc să intre pe piața muncii, ca individ capabil să se integreze pe piața muncii.

6.4 Dificultăți identificate în procesul de formare profesională

Formarea profesională nu se referă doar la cerere și oferă și la măsuri active ale statului, ci și la o multitudine de alți factori care trebuie luați în considerare. Obstacolele pe care femeile le întâmpină în procesul de inserție sunt relevante pentru modul în care pot fi înțelese politicile privind egalitatea de gen. Cercetarea⁵ pe care noi am realizat-o în cadrul proiectului și care este detaliată în raportul de cercetare „Navestistă între două lumi” a pus în evidență următoarele impedimente, obstacole sau doar situații care îngreunează accesul femeii la formare profesională sau la piața muncii:

6.4.1 Obligațiile familiale

În multe cazuri relația (sau mai bine zis conflictul) dintre familie și viața profesională apare ca fiind ireconciliabilă, fapt pentru care femeile în cele mai multe cazuri trebuie să renunțe la a mai încerca să își găsească un loc de muncă. Apare un atașament necesar și impus al femeii față de familie și invers: „Am vrut de mai multe ori să mă angajez, după ce am născut, dar de fiecare dată am renunțat. Fata e dependentă de mine, nu poate să stea fără mine”(A.A., Galați) (Raport de cercetare, 2012, p. 6) . Din punctul nostru de vedere acest angajament este impus întrucât femeia este constrânsă să îl manifeste ca urmare a relațiilor de forță din cadrul relației. Deborah Tannen (2003) arată că familia este primul loc desfășurare, derulare a luptei de pentru putere, pentru supremație (p.180). Într-o societate patriarhală tradițională sfera de activitate a femeii este limitată la spațiul domestic, ca urmare a faptului că bărbatul este cel care muncește pentru a aduce venit, iar femeia se ocupă de menținerea și îngrijirea gospodăriei, a familiei „Unii bărbați au un orgoliu prostesc și nu acceptă ca o femeie să fie deasupra lor”(V. O., Galați). Aceeași respondentă menționează că “mai ales în mediul rural se întâmplă: cum vine acasă[bărbatul] o pune la treabă, deși e și ea obosită de la muncă”(V. O., Galați)(Raport de cercetare, 2012, p.7). Iată, așadar, cum mediul rural dublează presiunea exercitată asupra femeii.

Dincolo de acestea se pare că nici nevoile angajatorilor nu mai iau în considerare angajarea femeilor cu familie, ei „preferă persoane necăsătorite, tinere, fără obligații și cu experiență, dacă se poate” (C.M., Vrancea) (ibidem)

Participarea la un curs de formare profesională presupune nu doar acumularea de noi competențe. Prin urmare, aceasta apare nu doar ca o treaptă în dezvoltarea profesională, ci și ca un pas către independență și autonomie a femeii. Cu toate acestea, respondentele au asociat succesul în carieră cu neglijarea familiei, cu compromisul: „face compromis, le poate avea pe amândouă (familie plus carieră), dar cu siguranță pe una dintre ele o va face mai prost și adesea e vorba de familie”(G.A., Galați) (ibidem).

⁵ Raportul s-a bazat pe cercetarea întreprinsă în 3 județe din România(Galați, Argeș, Vrancea) în perioada martie-aprilie 2012. Tema s-a subordonat unei teme mai mari(“Percepția asupra cursurilor de formare”) și a vizat 9 discuții cu beneficiarii. Restul discuțiilor au fost purtate cu furnizori de formare și cu angajatori.

6.4.2 Vârsta

Vârsta constituie un puternic factor de limitare a accesului pe piața muncii al femeii, atât pentru cea din mediul urban cât și pentru cea din mediul rural. “Cu cât te apropii de 40 de ani cu atât este mai greu să-ți găsești ceva de lucru.”(V.O., Galați)(ibidem). Ceea ce este și mai îngrijorător este faptul că nici formarea profesională nu mai este îndreptată către așa ceva, de multe ori femeile fiind forțate către un curs sau altul din lipsa alternativelor.” În momentul alegerii cursului nu aveam alte opțiuni. Am fost oarecum forțată spre acel curs”(anonim, Argeș) (ibidem).

6.4.3 Ofertele pieței muncii și stereotipurile

Piața muncii însăși este un factor care limitează accesul pe piața muncii, prin aceea că nu creează locuri de muncă unde acestea se pot angaja. Vom vedea într-un alt capitol al acestui ghid care sunt locurile de muncă destinate femeilor și care sunt cele destinate bărbaților. „Da, există meserii pe care le fac femeile și meserii pe care le fac bărbații. Spre exemplu: posturi tradiționale pentru femei sunt contabilitate, baby sitter. Posturi tradiționale pentru bărbați: șoferi, în domeniul tehnic... La firma unde am lucrat erau numai femei; la un moment dat a venit să se angajeze un tânăr, care deși era cunoscut de patron, de angajate, era serios, a fost refuzat din cauză că se pot isca conflicte cu colectivul preponderent feminin” (A.V., Galați) (ibidem).

6.4.4 Mediul de proveniență/rezidența

Formarea profesională a femeilor din mediul rural apare ca fiind mai dificilă din cauza distanței dintre sat și oraș. În prezent, au început să se organizeze tot mai multe sesiuni de formare în mediul rural, pentru ca acestea să fie motivate să participe. Greutățile financiare (uneori distanțele dintre sat și oraș sunt foarte mari, fapt care presupunea consumarea unor resurse considerabile) împiedică adesea femeile din mediul rural să participe la astfel de cursuri. Mai mult, în lipsa unor spații instituționalizate pentru creșterea copilului femeile nu pot lipsi foarte mult de acasă.

În ciuda tuturor acestor impedimente femeia totuși consideră formarea profesională (mai exact cursurile) o modalitate de a ieși din rutina zilnică, din monotonia vieții cotidiene. În acest fel, formarea profesională contribuie într-o manieră inedită la formarea identității profesionale. Ea „apare ca o modalitate de afirmare a personalității, o modalitate de sondare a propriilor posibilități, dar și o modalitate de petrecere a timpului liber. Interacțiunea care are loc între cursanți constituie un aspect tentant pentru femeile casnice ” (idem, p. 10) .

Această atitudine și acest tip de motivație nu garantează obținerea unui loc de muncă, de aceea frustrările sunt amplificate și creează falsă percepție a inutilității cursurilor de formare. „Plictiseala aceasta poate fi tradusă în termeni de dorință de evadare din spațiul gospodăresc. Majoritatea mamelor care participă la astfel de cursuri au un acut sentiment de ineficiență, fiind prinse între cele două sfere ale vieții: latura familială și cea profesională (care, în fond, reprezintă împlinirea de sine) [...] Deși cea mai mare parte a resurselor și a energiei se îndreaptă către copii și familie, ele fac demersuri totuși în accesarea acestor forme de dezvoltare profesională pentru a demonstra un grad înalt de flexibilitate și angajament, recuperând astfel avansul pe care bărbații îl au în fața lor” (ibidem)

6.5 Concluzii și recomandări

Inegalitatea de oportunități atunci când vorbim de piața muncii nu vizează doar situațiile de la locul de muncă, precum salarii inegale între femei și bărbați, neacordarea de facilități pentru femeile cu copii etc., ci și la cele care apar în însăși procesul de căutare a locului de muncă, adică grad scăzut de accesare a unor domenii, discriminare din timpul interviului etc.

Acest capitol a fost dedicat percepției asupra cursurilor de formare profesională ca și componentă a identității profesionale. În continuare vom conchide această secțiune prin propunerea a câteva recomandări, așa cum au reieșit din studiul efectuat.

Un prim aspect este cel al locului în care sunt organizate cursurile de formare. Lipsa spațiilor instituționalizate în care femeile își pot lăsa copiii în timpul în care acestea participă la cursuri constituie un major impediment pentru obținerea unei calificări. Recomandarea ar fi ca aceste cursuri să poată fi organizate în sate, pentru a beneficia de un număr mare de participante.

De asemenea, o altă problemă apare în ceea ce privește credibilitatea acestor cursuri. Majoritatea respondentelor au accentuat faptul că dincolo de obținerea unei diplome nu există o continuitate a cursurilor de formare, simțindu-se astfel nedreptățite de faptul că nu își pot găsi în baza lor un loc de muncă. Mai exact credibilitatea se referă la furnizorul de formare și mai puțin la procesul de formare în sine.

Astfel, „tendința este ca balanța să se încline în favoarea AJOFM. <<Nu cred că ar fi fost mai bine dacă aș fi urmat cursul la un furnizor privat. Cursurile oferite de AJOFM sunt făcute mai serios, deoarece instituția este supusă controalelor periodice, în timp ce furnizorul privat este interesat doar de profit.>>(G.A., Argeș) (idem, p. 11). Mai mult, furnizorii privați sunt suspectați de practici ilicite: este cazul unei respondente din Galați căreia i se promisese participarea la un curs de calificare, după absolvirea căruia avea să primească o anumită sumă de bani: <<consider că s-au folosit de actele mele ca să organizeze cursuri fantomă de pe urma cărora să obțină profit>> (V.O, Galați) (ibidem).

Cu alte cuvinte: Femeile vor să își construiască propriul spațiu securizant în afara limitelor familiale, să tranșeandă rutina de acasă și să capete recunoaștere, atât ca mamă și soție cât și ca profesionist sau specialist în domeniu. Faptul că primesc un salariu le face membri ai unei societăți în care munca lor este apreciată și răsplătită, iar aceste sesiuni de formare dau un nou sens existenței lor.

Suntem de părere că realizarea profesională și responsabilizarea propriei persoane constituie argumente solide în inserția în programe de formare, cu atât mai mult cu cât își pot însuși competențe transferabile de la un loc de muncă la altul. Reconfigurarea identităților profesionale (identity reshape) reprezintă un proces continuu de deconstrucție și reconstrucție, ca urmare a noii dinamici socio-economice (mobilitate, flexibilitate) (Procoli, 2004). Este vorba în fond de o co-modificare bilaterală: între individ și sistem.

Cu alte cuvinte, o schimbare produsă în atitudinea femeii care participă la un curs de formare imprimă o anumită variație în sistemul de formare profesională (fie prin modul de structurare a cursurilor, fie prin conținutul acestora sau facilitățile pe care le acordă). Aici putem oferi ca exemplu cum anumite femei care participă la aceste cursuri de formare profesională obișnuiesc să își „negocieze” prezența cu furnizorul de formare.

Acestea sunt cazurile tinerelor mame care trebuie să își ducă și aducă în fiecare zi copilul de la grădiniță, școală. [...] Relația inversă este perfect valabilă: modificări în sistemul de formare profesională influențează comportamentul femeilor cu privire la aceasta (fie că sunt reticente, fie accesul devine restrictiv și se resemnează, fie este foarte lesne de intrat și atunci apare o supracalificare pe un anumit domeniu etc). Femeile nu privesc cu degajare acest proces de formare, nu doar ca urmare a ineficienței sistemului ci și prin prisma compromisurilor pe care trebuie să le accepte. Formarea profesională presupune așadar o reconsiderare a priorităților, dar și a responsabilităților pe care aceasta le poartă.

Când barierele sunt depășite, femeile intră treptat pe o pantă ascendentă, cu consecințe pozitive asupra statutului social; în caz contrar, se va instala plafonarea, ca urmare a resemnării în fața obstacolelor întâmpinate. Formarea profesională nu reprezintă doar dovada însușirii unor competențe, ci și autodeterminare și încercarea de a accede la un status social mai înalt influențându-le într-un sens pozitiv atitudinea față de viață.

Dorința femeii de a evolua profesional poate să apară ca forță rezultantă a unui conflict de rol: femeia trebuie să fie nu doar mamă, ci și o persoană activă pe piața muncii. Acest conflict de rol constituie un vector semnificativ către dezvoltarea morală, deoarece redefinește și reconfigurează normele, respectiv sistemul de relații în care se plasează femeia, ca „navetist între două lumi” (Raport de cercetare, 2012, p. 12).

promovează
femeia

7 STEREOTIPURI REZISTENTE LA SCHIMBARE



DIN ACEST CAPITOL

1. Introducere

Sau ce înseamnă de fapt „stereotip”

2. Aspectul colectiv al stereotipurilor

Despre înrădăcinarea stereotipurilor în cultura populară, în colectivitate, din care reiese convingerea că femeile nu pot avea și carieră și familie în același timp

3. Piața muncii sub efectul discriminării

Despre discriminarea la angajare pe criterii de gen, discriminarea directă și indirectă și conștientizarea discriminării

4. Instituții responsabile în prevenirea și combaterea discriminării

Despre rolul cadrului legal în combaterea discriminărilor de gen și despre transparența acestui sistem, care să permită victimelor discriminării să apeleze la instituțiile abilitate în soluționarea acestor cazuri

5. Stereotipurile sub aspectul rezistenței la schimbare

Despre masculinitate, femininitate și conceptul de „celălalt” (referitor la minorități de gen, rasă, etnie, religie, etc.), reflectate în și de structurile unei națiuni

7.1 Introducere

Termenul de stereotip este descris în dicționarul de sărăcie ca serie de caracteristici atribuite unor indivizi, caracteristici ce nu sunt o simplă colecție de trăsături reprezentative pentru membrii grupului, ci cuprind și o explicație care leagă acele atribute, un raționament care permite înțelegerea reunirii acestora într-o structură cognitivă comună. Stereotipurile pot fi pozitive, atunci când reunesc în structura lor trăsături valorizate pozitiv la nivel social, sau negative, dacă reunesc anumite caracteristici valorizate negativ (*Voicu apud Yzerbyt, Rocher & Schadron, 1997*).

În general, indivizii dezvoltă mai puternic stereotipuri negative referitoare la alte grupuri decât la cele din care el fac parte. O alta caracteristică importantă a stereotipurilor o reprezintă stabilitatea în timp, fiind destul de rezistente la schimbare, chiar și atunci când realitatea furnizează dovezi contrare conținutului lor. Cu toate acestea, stereotipurile nu constituie niște scheme rigide care sunt activate indiferent de situația în care se află individul (*Voicu apud Ellemers & van Knippenberg, 1997*).

Tajfel (1981) identifică două tipuri de funcții pe care le îndeplinesc stereotipurile – funcții individuale și colective. La nivel individual stereotipurile ajută la procesarea informației sociale, mai ales în condiții de ambiguitate sau de stres. În aceste cazuri ele reprezintă „scurtături” care favorizează procesarea rapidă a informațiilor noi. Un domeniu în care stereotipurile sunt utilizate pentru simplificarea sarcinii îl reprezintă selecția persoanelor pentru furnizarea de servicii sociale. În acest caz funcționarii apelează la stereotipurile existente în societate pentru simplificarea muncii – realizarea selecției clienților (Lipsky, 1980). Grupurile asupra cărora există au o imagine stereotipă negativă în societate vor fi mai vulnerabile în fața discriminării. Funcția colectivă a stereotipurilor este legată de nevoia grupului de a găsi o justificare pentru relațiile dintre grupuri în societate și pentru locul pe care îl ocupă propriul grup în structura socială. Stereotipurile descriu astfel propriul grup în termeni pozitivi, în timp ce va exista tendința ca celelalte grupuri să fie catalogate, cuprinse într-un anume tipar.

Trăsăturile pe care le conține stereotipul sunt activate în mod diferit, în funcție de contextul social în care se află persoana. Într-o anumită situație sunt utilizate doar acele elemente ale stereotipului care se potrivesc cel mai bine situației specifice și pe care individul le selectează în mod adaptativ (*Voicu apud Ellemers & van Knippenberg, 1997*).

7.2 Aspectul colectiv al stereotipurilor

Stereotipurile sunt colective din punct de vedere al originii deși sunt împărtășite de fiecare individ în parte. Ele tind să devină „crențe împărtășite normativ, consistente cu valorile și ideologiile grupului de care aparține persoana” (*Voicu apud Ellemers & van Knippenberg, 1997; Bourhis, Turner & Gagnon, 1997*).

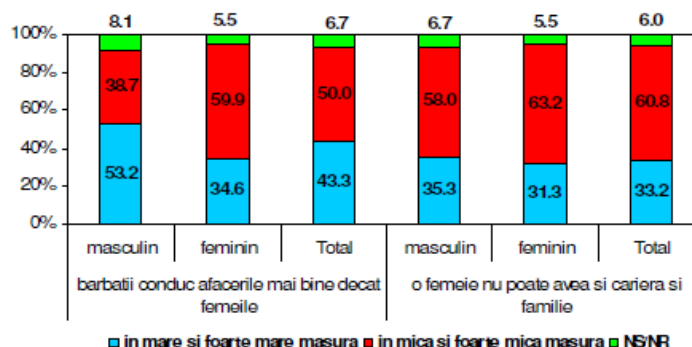
Stereotipurile și crențele referitoare la femei și bărbați existente la nivelul conștiinței colective se află în acord cu segregarea rolurilor de gen care este încă puternic prezentă în societatea românească. Rezultatele studiului realizat de către Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (2008) coordonat de către

Laura Grünberg și Ioana Borza au arătat faptul că peste 40% dintre subiecții investigați sunt de acord că „bărbații conduc afacerile mai bine decât femeile”, iar o treime considera ca „o femeie nu poate avea, în același timp, și cariera și familie”. Pentru acești subiecți, femeile sunt asociate, mai degrabă, cu sfera familiei, respectiv cu spațiul privat, în vreme ce bărbații sunt asociați cu viața profesională și cu rolul de conducător.

Convingerile cu privire la capacitatea superioară a bărbaților de a conduce afacerile caracterizează mai degrabă subiecții de sex masculin care împartășesc această idee în proporție de peste 50% comparativ cu doar 35% dintre femei. Totuși, chiar dacă ponderea femeilor care resping această credință (60%) o depășește pe cea a bărbaților (aproape 40%), trebuie remarcat faptul că mai mult de o treime dintre respondenții de sex feminin reproduc acest stereotip.

De cealaltă parte, credința conform căreia o femeie nu poate avea și carieră și familie este împartășită de o treime dintre subiecți, înregistrându-se diferențe mai mici între femei și bărbați. În consecință, cel puțin o treime dintre indivizi împartășesc credințe stereotipe cu privire la participarea profesională a femeilor și bărbaților, ceea ce poate afecta egalitatea de șanse de pe piața muncii. În fapt, aceste rezultate pun în evidență accesul redus al femeilor la posturile de conducere.

Grafic 24. În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații? (%)



Sursa: Discriminarea multiplă în România, 2008

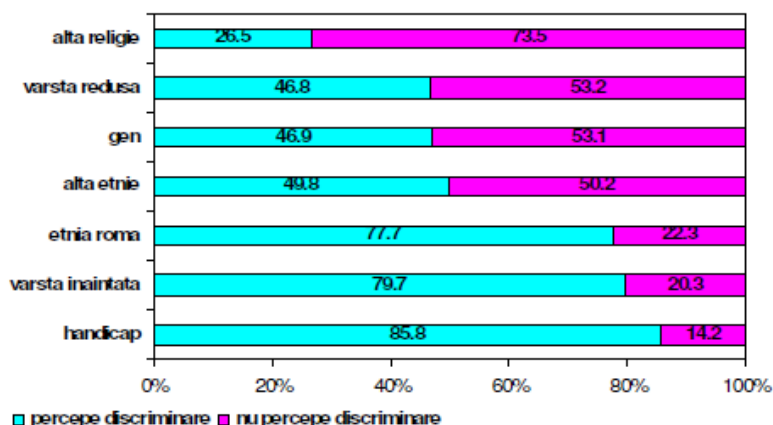
7.3 Piața muncii sub efectul discriminării

Cercetătorii au observat o tendință a dezavantajelor de a se cumula. Astfel, defavorizarea sau refuzarea accesului la beneficii cuvenite într-un anumit domeniu slăbește capacitatea indivizilor de participare socială, respectiv de accesare a oportunităților din alte domenii. Situația materială precară creează riscuri majore, favorizând apariția fenomenului discriminatoriu în spațiul public, inclusiv în privința accesului la servicii publice. În consecință, actele de discriminare de pe piața muncii care reduc accesul la un anumit loc de muncă, la anumite ocupații, la promovare, venituri și/sau la formare profesională afectează nu numai potențialul de dezvoltare profesională a indivizilor, ci și capacitatea lor de a beneficia de bunuri și servicii de calitate. Din astfel de motive efectele discriminării pe piața muncii pun în situație de expunere la acte de discriminare în varii sfere ale vieții sociale. De asemenea, discriminarea pe piața muncii produce descurajarea și demotivarea resurselor umane, afectând nu

numai calitatea vieții și performanța profesională a indivizilor, dar și performanța economică a firmelor care subutilizează capitalul uman disponibili. (Grünberg & Borza, 2008).

Discriminarea la angajare reprezintă un risc major de excludere din sfera socială în special în ceea ce privește indivizii care nu au loc de muncă și se afla în căutarea unuia. În astfel de cazuri, refuzarea accesului la un loc de muncă echivalează cu creșterea riscului de sărăcie și a vulnerabilității în fața excluziunii sociale.

Grafic 57. Percepțiile indivizilor cu privire la existența discriminării la angajare, pe criterii de discriminare (%)



Sursa: Discriminarea multiplă în România, 2008

Percepțiile indivizilor arată că handicapul/dizabilitatea, vârsta înaintată și etnia romă sunt principalele trei criterii de discriminare la angajare (Grünberg & Borza, 2008).

Toate celelalte criterii introduse în analiza sunt menționate de mai puțin de jumătate dintre subiecți, ceea ce arată o incidență mai ridicată a actelor de discriminare la angajare îndreptate împotriva romilor, vârstnicilor și persoanelor cu dizabilități. Discriminarea pe motive religioase este menționată de cea mai mică pondere de respondenți (Grünberg & Borza, 2008).

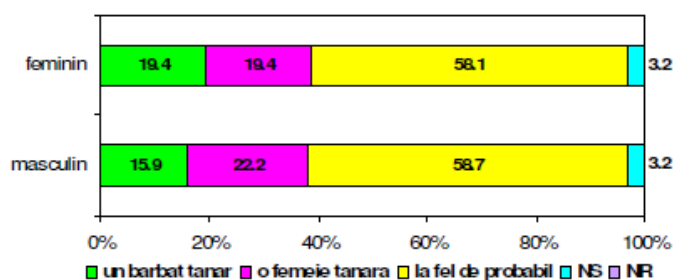
Femeile cu copii sunt tratate diferit, la angajare, față de femeile tinere. De fapt, categoria femeilor tinere este asociată cu caracteristici de genul: fără obligații familiale, disponibilitate la program prelungit, disponibilitate la deplasări în interes de serviciu și, nu în ultimul rând, atractivitate. Aceste elemente, în cazul în care ele sunt valorizate de angajatori, determina defavorizarea femeilor cu copii (Grünberg, Ioana Borza, 2008).

Distribuția răspunsurilor după sexul și statutul parental al respondenților indică faptul că percepția discriminării femeilor cu copii este mai răspândită în rândul subiecților care au copii. Așadar, se poate spune că statutul parental adâncește discriminarea de gen în România (Grünberg & Borza, 2008).

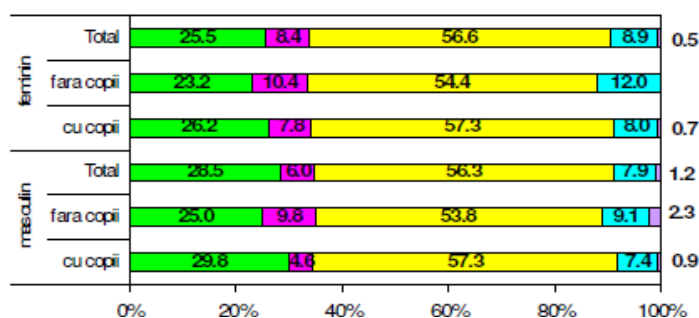
Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?... (%)

...un bărbat	35,2	...un bărbat tânăr	21,2	...un bărbat cu copii	26,9
...o femeie	11,7	...o femeie tânără	15,0	...o femeie cu copii	7,3
...la fel de probabil	47,2	...la fel de probabil	58,9	...la fel de probabil	56,5
...NS	4,9	...NS	4,3	...NS	8,4
...NR	1,1	...NR	0,7	...NR	0,9

Grafic 59. Distribuția răspunsurilor subiecților cu vârsta de până în 25 de ani, femei și bărbați, la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)



Grafic 60. Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?, (%)



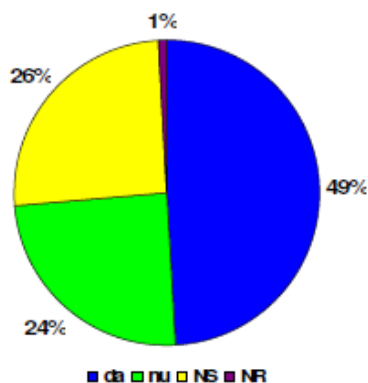
Sursa: Discriminarea multiplă în România, 2008

Pe de altă parte nu trebuie să uităm că ține de mecanismele noastre de protecție să atribuim propriile eșecuri tratamentului diferențiat și inechitabil al altor persoane și nu lipsei noastre de cunoștințe, competențe sau abilități. Totuși, percepția indivizilor asupra situațiilor în care simt că au fost discriminați permite o măsură a gradului de constientizare a discriminării indirecte în domenii în care aceasta e mai probabil să se întâmple. De exemplu, probabilitatea ca angajatorii să recunoască la un interviu că nu vor să angajeze un anumit candidat pentru că este de fapt femeie tânără, căsătorita dar fără copii este foarte redusă, invocând mult mai probabil criterii care țin de vechimea, de experiența în munca sau de caracteristicile activității ce urmează a fi prestate (Grünberg & Borza, 2008).

7.4 Instituții responsabile în prevenirea și combaterea discriminării

Gradul de cunoaștere a existenței unui cadru legal de sancționare a formelor de discriminare este mai degrabă redusă în rândul populației. Doar jumătate din populație știe că există mecanisme legale și instituționale de intervenție, în timp ce cealaltă jumătate se împarte în mod egal între cei care nu știu de existența unui astfel de cadru legal sau care sunt ferm convinși că așa ceva nu există (Grünberg & Borza, 2008).

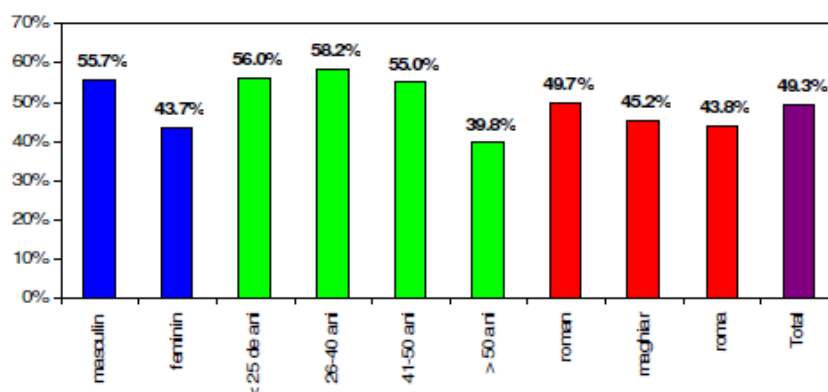
Grafic 98. Există legi care să-i pedepsească pe cei care discriminează? (%)



Sursa: Discriminarea multiplă în România, 2008

Este important să cunoaștem cine sunt cei la nivelul cărora gradul de conștientizare a existenței unor mecanisme legale de suport este mai redus. Astfel, mai mult de jumătate dintre femei, cca. 60% dintre persoanele în vârstă și cca. 56% dintre romi sunt în această categorie a celor lipsiți de informații. Aceștia sunt însă și cei în rândul cărora riscul incidenței și amplitudinii actelor de discriminare și discriminare multiplă este mult sporit (Grünberg & Borza, 2008).

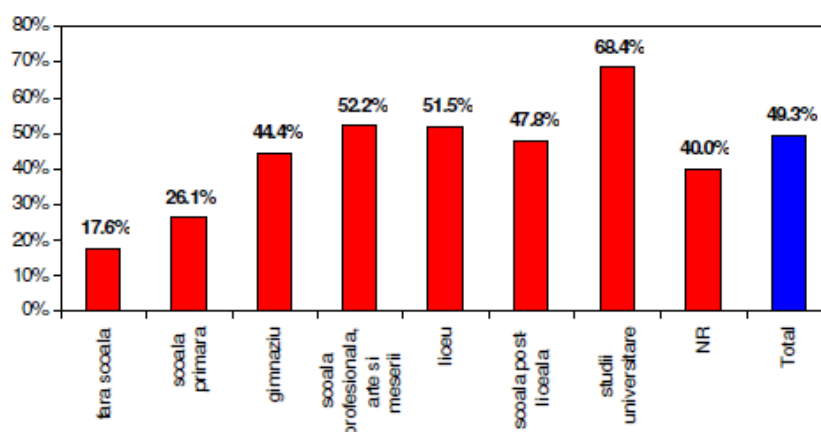
Grafic 99. Distribuția răspunsurilor afirmative la întrebarea „Există legi care să-i pedepsească pe cei care discriminează?”, după sex, vârstă și etnie (%)



Sursa: Discriminarea multiplă în România, 2008

Conform graficului de mai jos, cu cât scade nivelul de educație, cu atât scade și gradul de conștientizare a mecanismelor legale de suport, atingând nivele extreme de reduse în rândul populației fără școală sau doar cu școală primară. Aceștia sunt un grup extrem de vulnerabil, mai ales pe piața muncii, unde discriminarea la angajare poate fi foarte ușor mascată în spatele argumentului unui nivel de educație nesatisfăcător al candidatului (Grünberg & Borza, 2008).

Grafic 100. Distribuția răspunsurilor afirmative la întrebarea „Există legi care să-i pedepsească pe cei care discriminează?”, după nivel de educație (%)



Sursa: Discriminarea multiplă în România, 2008

Studiile realizate în firme asupra practicilor de recrutare și selecție a forței de muncă arată faptul că aproximativ 30% din firmele din România realizează angajări exclusiv pe baza recomandărilor cunoștilor/angajaților. Deși această practică pare neutră, totuși astfel se menține aceeași structură a forței de muncă, iar categoriile subreprezentate pe piața muncii vor rămâne în continuare în afara acesteia (Grünberg & Borza, 2008).

Astfel practicile de recrutare, promovare, formare profesionala utilizate de firme trebuie atent cercetate în scopul identificării posibilelor surse de discriminare indirectă. Ulterior, trebuie identificate cele mai bune mecanisme de eliminare a acestor practici. Fără doar și poate, partenerii sociali – sindicatele și patronatele – pot deveni acei actori activi care să identifice și să elimine aceste surse de discriminare indirectă (Grünberg & Borza, 2008).

7.5 Stereotipurile sub aspectul rezistenței la schimbare

Cercetătorii au constatat că stereotipurile culturale sunt deosebit de rezistente la acțiunea timpului. Unele elemente pot fi regăsite la intervale mari de timp („scoțian zgârcit” etc.). Cu toate acestea, imaginile naționale nu sunt complet „înghețate”, dimpotrivă, ele sunt fluide, suferă modificări (se îmbogățesc, se subțiază, sărăcesc), după cum apar unele elemente constitutive noi, altele dispar sau se estompează, se nuanțează. Pentru o mai bună observare a reprezentărilor clișeistice este important de urmărit dinamica în timp a stereotipurilor, înțelegerea mecanismului stereotipurilor culturale așa încât asimilarea și interiorizarea imaginii de europeni / cetățenie europeană să depășească obișnuința de comportament stereotipic. În același timp se constată coexistența mai multor imagini, divergențe chiar (Eva, Szekely, 2007).

În funcție de stânga și dreapta politică și ideologică, Mihai Ralea (apud Eva, Szekely, 2007) de exemplu, vorbea despre două Franțe: o Franță progresistă și o Franță conservatoare (reacționară). Pentru călătorii latino-americani, în jurul lui 1900 coexistau două Parisuri: cel al civilizației, al științei și al artelor; iar pe de altă parte centrul distracțiilor și al corupției moravurilor, “Babilonul modern. La fel, se poate vorbi despre o imagine bipolară a Germaniei, reprezentare pe care au avut-o francezii înainte de primul război mondial, prin etape succesive de constituire: cea militaristă (prusacă sau hitleristă) opunându-se imaginii Germaniei artei, științei și filosofiei.

Figura elvețianului în literatura clasică franceză (Molière, Perrault) era cea a unui personaj greoi, naiv, tâmpit chiar, grosolan și cu aplecare spre băutură, pe când la români el apare mai curând ca un personaj abstract, întruchiparea unei înalte idei morale (cinstit, virtuos, animat de dragostea de libertate etc.) (Eva, Szekely, 2007).

Cei care au experimentat străinătatea descriu realitatea „celuilalt” potrivit unor idei preconcepute, a unui „orizont de așteptare” determinat în mare măsură de stereotipuri culturale, poziția fiind aceea de a identifica dacă impresiile personale corespund sau nu orizontului de așteptare. Astfel, cei care au depășit propriile granițe au întâmpinat, pe de o parte, satisfacția de a obține o confirmare a așteptărilor sau surprinderea faptului că realitatea contrazice imaginea pe care și-o făceau ei. Astfel, aspectul fizic al francezilor, puțin impozant dezamăgește, pare nepotrivit cu reputația protagoniștilor din perioada napoleoniană. Așteptările țin mai degrabă de trupuri bine construite așa cum faptele de arme îi creionează. Relevarea trăsăturilor „celuilalt”, se face printr-o comparație cu imaginia de sine, a propriilor caracteristici individuale, locale, regionale sau naționale etc.

Imaginile create vizavi de ceilalți, permit și exprimă cristalizarea unor atitudini. Acestea pot reprezenta un instrument de cunoaștere și clasificare. Studiul imagologic, analiza imaginilor permit cercetătorului să avanseze în cunoașterea subiecților care produc și vehiculează acele imagini. Prin valențele sale de abstractizare și simplificare, imaginea, clișeul, stereotipul reduc noul și necunoscutul polivalent la un fascicul deja cunoscut de semnificații care pot fi inventariate. Felul și natura imaginilor, evoluția lor, diversitatea, cristalizarea lor în stereotipii, toate acestea spun mai mult despre cel care își formează imaginea, despre apartenențele culturale decât despre obiect (Eva, Szekely, 2007).

Rezultatul investigației privind-l pe Celălalt și țara sa este mai puțin important, ceea ce contează cu adevărat este experiența personală. Călătorul nu este dispus să descopere sau să admită faptul că între betonul cenușiu și peisajul pitoresc, corupție și poezie, indiferență și pasiune, „mizeria (fizică și morală) și farmecul locului” „există mai degrabă o relație dialectică decât opoziție implacabilă”, așa cum observă Virgil Nemoianu, referindu-se la „complexele culturii române”. Ceea ce este important pentru călător este provocarea: va reuși să îmbălânzească și să asimileze „alteritatea radicală sau exotică” (J. Baudrillard), să o facă imaginabilă, comprehensibilă, definibilă și clasificabilă folosind valori și criterii familiare? Exercițiul puterii asupra Celuilalt devine un succes: tot ce rezistă tiparelor apusene va rămâne alteritatea exotică, ușor de a fi convenabil acuzată și pedepsită la nevoie pentru binele umanității (Eva, Szekely, 2007).

După cum susține Nira Yuval-Davis, „imaginea pe care o națiune și-o construiește despre sine, implică de obicei noțiuni specifice de masculinitate și feminitate”. Teoria sa este aplicabilă și în cazul procesului de reprezentare a Celuilalt, realizat, de cele mai multe ori, prin raportare la sine: Celălalt este imaginea răsturnată a sinelui, reflectând ceea ce sinele nu este; Celălalt este imaginea repudiată a sinelui, reflectând ceea ce sinele refuză să fie; celălalt este imaginea râvnită a sinelui, reflectând ceea ce sinele ar dori să fie: refulări, vise, miraje, angoase, proiecții etc. Acest proces de raportare la sine în tentativa de reprezentare a Celuilalt răsăritean sau oriental (inferior, imaginativ, contemplativ, pasiv) se încadrează în analiza relației de putere, explicită sau implicită, ce stă la baza construirii discursului orientalist sau balcanist. Acesta presupune generalizarea trăsăturilor Celuilalt: corelarea lor cu trăsături atribuite genului și literarizarea lor pe aceleași structuri ale construcției de gen, îndepărtând și mai mult alteritatea de realitatea sa materială (Eva, Szekely, 2007).

Stereotipurile tind să se dezvolte mai rapid atunci când ținta este mai larg răspândită în societate sau este mai vizibilă la nivel social. Astfel, se vor dezvolta și răspândi mai mult stereotipurile referitoare la grupurile mai numeroase de persoane, cum ar fi minorități etnice sau rasiale, șomerii, care cuprind un număr suficient de mare membrii sau la persoanele fără locuință, care sunt vizibile social (*Voicu apud Stangor, 1995*).

Conform cercetărilor Lewin, Asch și Sherif, grupurile se definesc prin caracteristici reale și distincte și au proprietăți specifice care derivă din interdependența membrilor lor. Asch (1952) a ilustrat acest concept prin intermediul unei metafore chimice.

El a comparat formarea unui grup cu combinarea unor molecule de hidrogen și oxigen. Produsele obținute (apă, gheață, vapori) nu reprezintă doar o stare de agregare a elementelor constitutive, ci posedă și caracteristici proprii. În consecință, este necesar să se elaboreze o „interpretare a proceselor de grup care păstrează atât realitatea primară a individului, cât și pe cea a grupului, deci a celor doi poli permanenți în toate procesele sociale”. În cadrul grupului, percepțiile indivizilor se schimbă: indivizii creează realitatea grupurilor, iar acestea influențează acțiunile care apar ulterior actului creativ (Asch, 1952). Astfel, grupurile sociale sunt unități fondate pe interacțiunile dintre indivizi care fac parte din același câmp cognitiv; acesta include reprezentarea structurii grupului, cunoașterea valorilor, normelor și obiectivelor comune.

Teoria identității sociale a întâmpinat și critici. Cele mai importante se referă la ipoteza stimei de sine (Hogg & Abrams, 1990). Față în față se află două ipoteze:

- 1) discriminarea intergrupuri derivă din nevoia de a valoriza propria identitate socială (deci discriminarea este o variabilă dependentă de procesul motivațional);
- 2) discriminarea, variabilă independentă, valorizează identitatea și mărește stima de sine.

A doua dintre aceste ipoteze a fost confirmarea de către Oakes și Turner (1980) și Semyre și Smith (1985). În cadrul experimentului efectuat de Semyre și Smith, subiecților li se cerea să ofere recompense fie membrilor out-group-ului, fie membrilor ambelor grupuri.

În acest ultim caz, subiecții fie erau obligați să acorde sume egale sau discriminatorii, fie erau lăsați să aleagă între o distribuție paritară și o distribuție discriminatorie. S-a dovedit că subiecții care favorizaseră propriul grup, în mod liber sau prin constrângere, se caracterizau printr-o stimă de sine superioară celei manifestate de către subiecții aflați în celelalte situații. În plus, cu cât fuseseră mai discriminanți subiecții, cu atât era mai mare stima lor de sine. Astfel se verifică ipoteza conform căreia discriminarea mărește stima de sine (Richard, Jacques & Leyens, 1997).

7.6 Concluzie

Stereotipurile sunt adânc înrădăcinate în cultura populară a unei națiuni, lucru ce presupune reflectarea acestora în societatea respectivă. În cadrul discuției de față, stereotipurile se referă rolurile tradiționale ale femeii și ale bărbatului, cu alte cuvinte ale feminității și ale masculinității, și la cum aceste roluri sunt percepute la nivel social și transmise de la o generație la alta. Înclinarea de a generaliza anumite trăsături specifice unui gen, pune în dificultate femeile care doresc să fie cât mai active pe piața muncii sau să își consolideze cariere de succes.

Acestea sunt de cele mai multe de ori împiedicate în atingerea acestor obiective, care țin de dezvoltarea personală și profesională, de constructele sociale conform cărora femeile nu sunt la fel de eficiente și nu conduc la fel de bine afacerile precum bărbații sau femeile nu pot avea și carieră de succes și viață de familie fericită.

Pe piața muncii, se încurajează combaterea discriminărilor, prin apelarea instituțiilor statului abilitate să aplice cadrul legal pentru astfel de situații. Cu toate acestea, din cauza lipsei de transparență din sistemul legal, multe victime ale discriminării nu știu căror instituții să se adreseze pentru discriminările directe sau indirecte la care sunt supuse în mediul de lucru. În acest sens, se recomandă implicarea mass media, a mediului social și a instituțiilor private în creșterea conștientizării existenței instituțiilor de combatere a discriminărilor și pentru prezentarea transparentă a procedurilor ce trebuie aplicate pentru sesizarea unui caz de discriminare.

promovează
femeia

8 FEMEIA DE CARIERĂ. O ILUZIE?



DIN ACEST CAPITOL

1. Introducere

Contextul internațional în ceea ce privește femeia de carieră

2. Independență economică egală

Despre dificultățile unei societăți patriarhale în atingerea acestui deziderat

3. Egalitatea în luarea de decizii

Despre măsurile adoptate la nivel național pentru susținerea implicării mai mari a femeilor în luarea deciziilor

8.1 Introducere

Numeroase studii au urmărit să verifice legătura dintre diversitatea de gen în componența top managementului unei organizații și rezultatele financiare ale acesteia, impactul diversității de gen la nivel de business. Prima clarificare care este necesară este aceea că relația dintre cele două variabile studiate este una de corelație și nu de cauzalitate. Cu alte cuvinte, orice rezultat al acestor studii poate arăta doar coexistența acestor aspecte și nu faptul că prezența femeilor în top management duce la/cauzează indicatori financiar ridicați pentru organizație.

Analiza pe termen scurt și lung (4 ani) a performanței financiare a 353 de companii de succes americane a avut următoarele rezultate (*Popescu apud Catalyst – The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*):

1. Companiile cu cea mai mare prezență a femeilor la nivel de top management au rezultate financiare mai ridicate decât companiile în care femeile sunt slab reprezentate în top management;
2. Indicatorii financiar analizați au fost ROE (Return on Equity) și TRS (Total Return to Shareholders). Companiile cu mai multe femei în top au ROE cu 35,1% mai ridicat, iar TRS cu 34% mai ridicat;
3. Diferențele în performanța financiară a companiilor exprimată prin ROE se păstrează indiferent de industria în care operează compania respectivă (s-au analizat companii din 5 industrii). În 4 din cele 5 industrii diferența se păstrează și în ceea ce privește TRS;
4. Reciproca este de asemenea valabilă: din topul celor 500 companii de succes americane, cele mai performante au mai multe femei în top management decât cele mai puțin performante (Popescu, 2006).

Teoriile privind diferențele între femei și bărbați în leadership au pornit de la cele mai variate ipoteze: diferențele sunt biologice sau mai degrabă de stil? Aduc ele diferențe în eficiență ca leader, iar dacă da, care diferențe favorizează succesul? Diferențele sunt reale sau percepute?

Teoriile au luat în considerare atât opinii ale liderilor înșiși (femei sau bărbați), ale colegilor, subordonaților și șefilor direcți. Teoria biologică pleacă de la premisa că leadership-ul este determinat genetic, înnăscut la bărbați și deci inaccesibil femeilor. O altă teorie, care pornește de la conceptul de rol de gen (gender role) recunoaște rolul socializării și explorează rolurile specifice genului ca determinanți ai leadership-ului. O a treia perspectivă implică identificarea altor factori care ar putea face diferența: atitudinile femeilor față de leadership, încrederea femeii în sine, experiența anterioară și stilul predominant masculin al organizației. Avem tendința să considerăm comportamentele de succes într-o poziție de lider ca fiind tipic masculine. (Popescu, 2006)

Comportamentele tipic masculine sunt considerate importante pentru calitatea de leader. Persoanele care au aceste comportamente fără a avea și comportamente mai suportive (considerate mai feminine) sunt percepute într-un grad mai ridicat leaderi decât alte categorii. Femeile adoptă astfel comportamente specific masculine pentru a putea reuși ca leaderi, chiar dacă acest model are și avantaje și dezavantaje pentru ele (riscă să fie

percepute ca mai puțin feminine). Posesia caracteristicilor feminine pare să nu diminueze însă șansele de a deveni leader, atât timp cât ele sunt însoțite de comportamente masculine. Același comportament de leader este însă evaluat mai favorabil când este atribuit unui bărbat decât când este atribuit unei femei (Popescu, 2006).

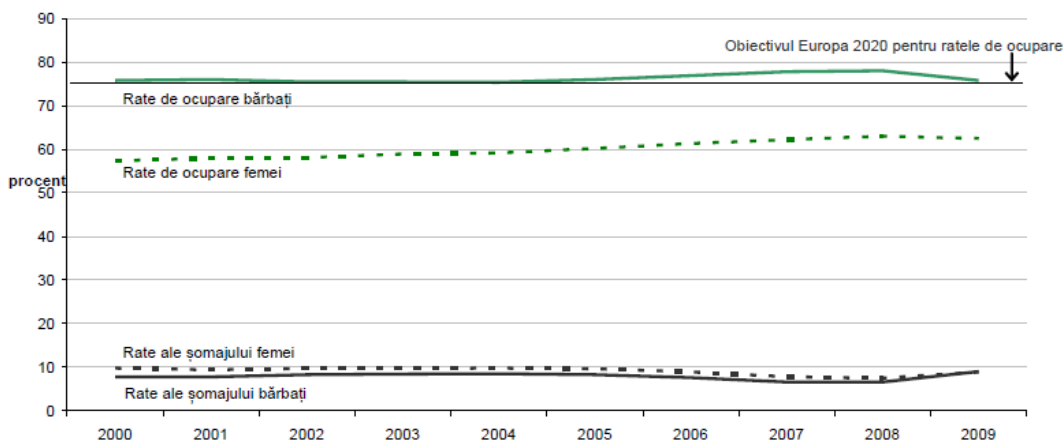
8.2 Independență economică egală

Pentru a-și asigura o independență economică durabilă și pensii adecvate, femeile trebuie să-și poată păstra locul de muncă. Între 2009 și 2014, diferența între rata de ocupare în rândul femeilor și al bărbaților s-a redus cu 0,4 puncte procentuale, de la 13,3 la 12,9. La nivel național, se pot observa diferențe semnificative între statele membre ale UE. Malta, Italia și Grecia au cele mai scăzute rate de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor, în timp ce Lituania, Estonia și Letonia au cele mai scăzute rate de ocupare a forței de muncă în rândul bărbaților. Ratele șomajului în rândul bărbaților și al femeilor au crescut din 2009 din cauza crizei și acum se află la același nivel (9,6% atât pentru femei, cât și pentru bărbați).

Totuși, orice evaluare pozitivă a tendinței ratei de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor este relativizată de numărul mare de femei care lucrează în regim de timp parțial. În 2009, 31,4% dintre femeile și 8,1% dintre bărbații din Europa lucrau cu fracțiune de normă.

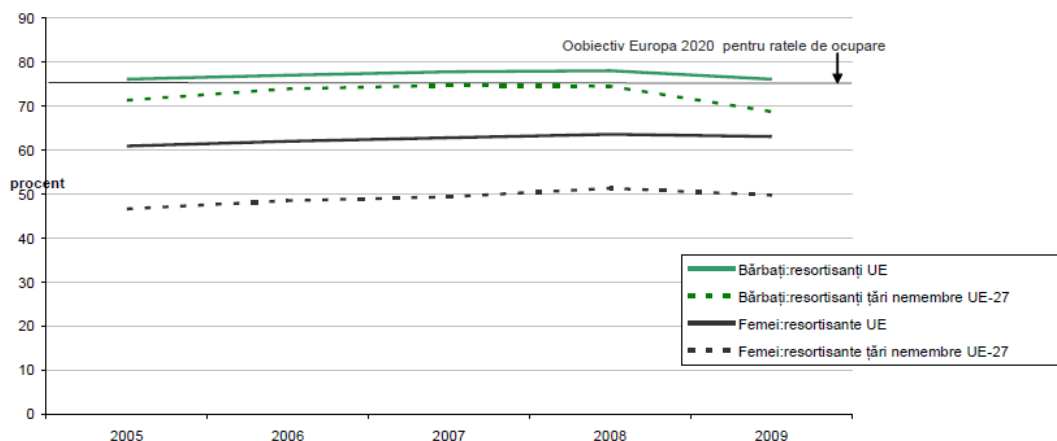
În mod semnificativ, țările în care aproximativ 75% dintre femei exercită o activitate profesională (Danemarca, Țările de Jos și Suedia) se numără printre cele care au cele mai ridicate rate de muncă cu fracțiune de normă (Bruxelles, 2010).

Rate de ocupare și rate ale șomajului în rândul bărbaților și femeilor (20 - 64) în statele membre UE- 2000-2009



Sursa: Eurostat, Ancheta privind forța de muncă (AFM), medii anuale.

Rate de ocupare pe naționalitate în rândul femeilor și al bărbaților (20 - 64) în statele membre UE- 2005-2009



Sursa: Ancheta privind forța de muncă (AFM), medii anuale.

Aceste rate de ocupare scăzute în rândul femeilor se explică, în mare parte, prin dificultatea de a concilia viața profesională, viața de familie și viața privată. Participarea pe piața muncii a mamelor este cu 11,5 puncte procentuale mai mică decât în cazul femeilor fără copii, în timp ce rata de ocupare în rândul bărbaților este cu 8,5 puncte procentuale mai mare decât cea a bărbaților fără copii. În plus, carențele sistemului de impozite și de prestații, în special impozitarea comună, combinate cu absența facilităților de îngrijire a copiilor accesibile și de calitate, pot avea un efect disuasiv puternic asupra căutării unui loc de muncă, în calitate de cel de-al doilea venit din gospodărie (*Bruxelles, 2010*).

După mai mult de 50 de ani de la semnarea Tratatului de la Roma, care a afirmat principiul remunerației egale pentru aceeași muncă și al prestării unei munci echivalente, femeile din UE câștigă încă în medie cu 17,5% mai puțin decât bărbații, iar decalajul de remunerație între genuri nu s-a redus în ultimii ani. Acest decalaj variază între 31% în Estonia și mai puțin de 5% în Italia. În domeniul cercetării științifice, decalajul mediu este de 25% în UE. Un decalaj salarial de gen redus poate fi explicat prin faptul că rata de ocupare în rândul femeilor este scăzută, iar femeile active pe piața muncii au salarii mai ridicate (nivel de educație, profesie). Statele membre au transpus integral legislația UE privind egalitatea de remunerare dar este puțin probabil ca diferențele salariale să poată fi rezolvate doar prin mijloace juridice.

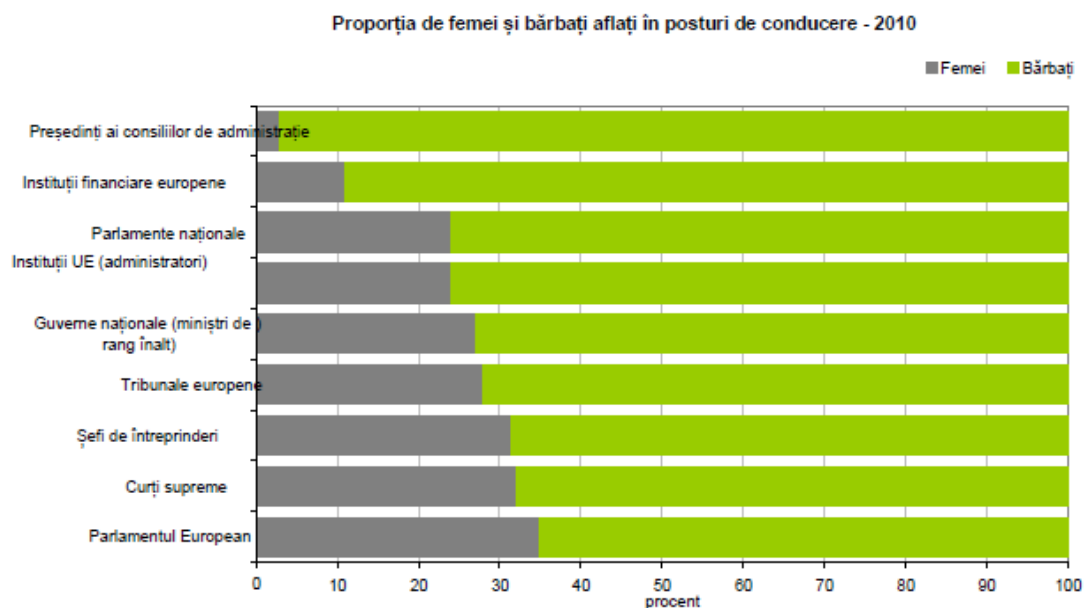
Cauzele profunde rămân numeroase și complexe și nu reflectă doar discriminarea de gen, ci și inegalitățile în ceea ce privește educația, segregarea orizontală și verticală a pieței muncii, dificultatea concilierii vieții profesionale, a vieții de familie și a vieții private, distribuția inegală a responsabilităților familiale și domestice, lipsa de transparență a remunerărilor și impactul rolurilor atribuite în mod tradițional femeilor și bărbaților care influențează alegerea educației și a cursurilor de formare profesională. În consecință, concluziile Consiliului privind diferențele de salarizare între femei și bărbați adoptate în cursul președinției belgiene a Consiliului reprezintă un pas important (*Bruxelles, 2010*).

8.3 Egalitatea în luarea de decizii

Cu cât urci mai mult în ierarhie, cu atât sunt mai puține femei. Proporția de femei în posturi politice și economice cheie nu s-a schimbat aproape deloc de anul trecut. În 2010, guvernele a trei state membre ale UE (Germania, Finlanda și Suedia) erau conduse de către femei, în timp ce numărul mediu de femei membre ale parlamentelor naționale (în camerele deputaților sau în parlamentele unicamerale) era de 24%, cu un punct procentual mai mare decât în 2005 (*Bruxelles, 2010*).

Proporția corespunzătoare este de peste 40% în Țările de Jos și Suedia și de sub 10% în Malta și Ungaria. În rândul miniștrilor naționali de rang înalt, proporția femeilor a crescut de la 22% în 2005, la 27% în 2010. Având în vedere faptul că procesul este încă lent, țările încep să reacționeze. De exemplu, Comitetul mixt privind constituirea Oireachtas (Parlamentul irlandez) a recomandat recent partidelor politice să ia măsuri concrete în vederea promovării egalității de gen între membrii lor, în special în ceea ce privește candidații pentru alegeri (*Bruxelles, 2010*).

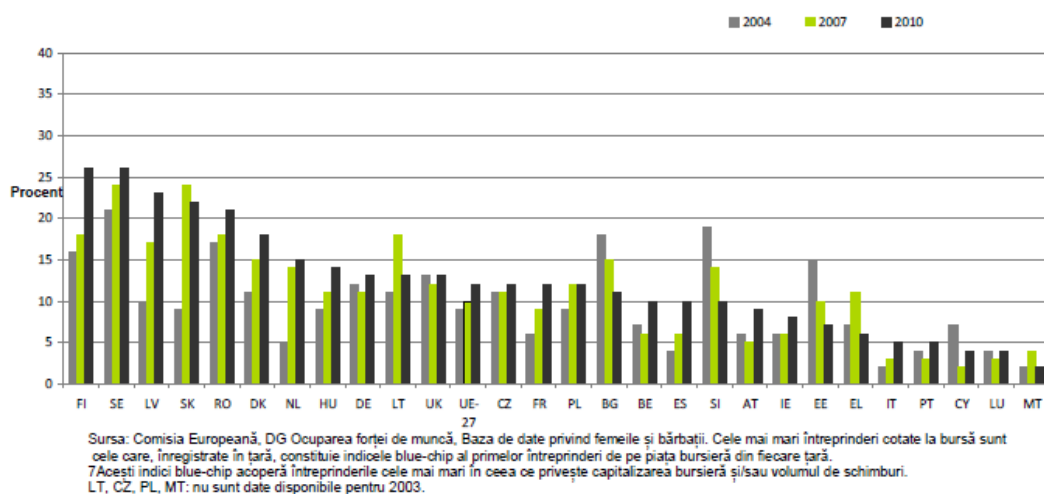
Grecia a organizat o campanie de informare și sensibilizare a opiniei publice cu privire la femeile din politică înaintea alegerilor regionale și municipale recente. Polonia și Spania au trebuit să respecte condiția unei reprezentări echilibrate pe listele electorale (*Bruxelles, 2010*).



Sursa: Baza de date a Eurostat și a Comisiei privind femeile și bărbații din procesul decizional.
 NB: șefii de întreprinderi includ categoriile ISCO (Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor) nr. 121 (Directori și directori generali) și 13 (Manageri ai unor întreprinderi mici).

Femeile reprezintă majoritatea populației, iar participarea lor la procesul decizional ar putea contribui la elaborarea unor politici mai bine orientate și la edificarea unor democrații mai puternice și mai prospere. Argumentul economic în favoarea ocupării de către femei a unor posturi de conducere a fost evidențiat de cercetarea independentă ce a sugerat existența unei legături între prezența femeilor în poziții de decizie și performanța. De asemenea, se pare că diversitatea de gen generează o serie de avantaje pentru consiliile de administrație, cum ar fi randament superior, performanțe globale mai bune, o mai bună gestionare a riscurilor și o utilizare mai intensă a competențelor feminine (*Bruxelles, 2010*).

Proporția de femei membre ale celui mai înalt organism de decizie al celor mai mari întreprinderi, în fiecare țară, 2004-2010



Având în vedere faptul că multe societăți au întârziat să corijeze dezechilibrul între bărbați și femei, anumite guverne din Europa au legiferat pentru a obliga societățile să-și schimbe atitudinea. Prima cotă privind prezența femeilor într-un consiliu de administrație a fost introdusă în Norvegia, în 2006. Ca o consecință directă a legislației privind cota, reprezentarea femeilor în consiliile de administrație ale marilor întreprinderi norvegiene a crescut de la 22% în 2004, la 42% în 2009. De curând, Spania a urmat același exemplu și a introdus o legislație privind reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților în consiliile de administrație, iar în Franța, o lege se află în dezbatere. Aceste două țări au înregistrat deja îmbunătățiri din 2004 în ceea ce privește proporția de femei și bărbați, demonstrând astfel că discuția cu privire la consilii de administrație cu participare echilibrată a femeilor și bărbaților produce deja un efect în sine. De asemenea, anumite țări au coduri de guvernare a întreprinderilor care subliniază importanța diversității și egalității de gen. Codurile întreprinderilor cuprind, câteodată, norme speciale de transparență privind compoziția consiliului de administrație. În general, țările care au introdus aceste tipuri de coduri au, de asemenea, o proporție mai mare de femei la nivelul consiliilor de administrație – de exemplu, Suedia și Finlanda (*Bruxelles, 2010*).

Alte măsuri care vizează îmbunătățirea echilibrului între bărbați și femei cuprind angajamente voluntare. Danemarca și Norvegia au adoptat o cartă care vizează promovarea femeilor în posturi de conducere. Regatul Unit întreprinde o evaluare a modului în care pot fi eliminate obstacolele în calea accesului femeilor în consiliile de administrație. Comisia va stabili un dialog direct cu sectorul industriei și invită întreprinderile private să depună eforturi special pentru a remedia dezechilibrul sistematic dintre numărul de bărbați și femei în posturile de conducere (*Bruxelles, 2010*).

promovează
femeia

9 SEGREGAREA PROFESIONALĂ DE GEN



DIN ACEST CAPITOL

1. Introducere

Reflecții generale legate de dinamica genurilor la locul de muncă

2. Segregarea profesională și inegalitățile salariale

Despre autonomie și independență financiară scăzută, care determină nivelul salarial redus al femeilor, comparativ cu cel al bărbaților

3. Educația și inegalitatea de gen

Despre relațiile de gen și atuurile competitive ale femeilor sau lipsa acestora

4. Locuri de muncă potrivite bărbaților și femeilor

Percepții sociale despre locurile de muncă potrivite mai degrabă pentru femei sau mai degrabă pentru bărbați

5. Viața profesională într-un post masculin

Despre dificultățile în integrarea în colectivele dominate de bărbați, despre conflictul dintre carieră și viața profesională și despre rezistența la schimbare

6. Femeia manager. Provocări, dificultăți, succes

Despre masculinizarea femeii pentru a fi considerată un bun manager sau pentru a fi integrată în colectivele de muncă tradițional destinate bărbaților

7. Bărbații în posturi feminine

Despre percepțiile despre bărbații angajați pe poziții tradițional dedicate femeilor și despre feminizarea bărbaților în aceste roluri

8. Discuție

9.1 Introducere

Alături de cadrul familial, mediul organizațional constituie una dintre principalele arene în care relațiile de gen devin manifeste și vizibile, în același timp constituind un spațiu important în care ele sunt create, definite și promovate. (Acker, 1990) Acest lucru este vizibil atât la nivel micro, de companie, cât și la nivel macro-social prin modul în care diferitele poziții din cadrul sferelor profesionale sunt distribuite și ocupate de către actorii sociali. Wright (1999 apud Tilly 1998) include inegalitatea de gen în ceea ce el numește “inegalități durabile”. Autorul susține faptul că inegalitățile durabile sunt perpetuate nu atât prin persistența credințelor și atitudinilor discriminatorii, cât prin formele organizaționale existente și transferă accentul de pe argumentele culturale introducând o abordare nouă: “o perspectivă organizațională a inegalității”.

Segregarea profesională de gen este un fenomen vizibil și de actualitate în literatura de specialitate. Studiile (Acker, 1990; Cockburn, 1983) arată că, în continuare, posturile feminine se regăsesc de cele mai multe ori concentrate la baza ierarhiei organizaționale, însoțite de remunerații sensibil mai scăzute decât cele asociate ocupațiilor masculine. În continuare, chiar și în țările considerate printre cele mai democratice din lume, ingineria, științele tehnologice, științele exacte constituie apanajul bărbaților, procentul persoanelor de sex feminin care studiază sau activează în aceste sfere fiind foarte redus. În același timp, infirmeria, învățământul preșcolar și primar, administrația publică sunt accesate cu preponderență de către femei.

Principalele explicații ale perpetuării acestei situații au vizat diviziunea muncii, incapacitatea femeilor de a se constitui în actori competitivi pe piața muncii, dar și perpetuarea și promovarea stereotipurilor profesionale de gen (Phipps, 2002).

Stereotipurile de gen sunt reprezentate prin asocieri generale cu privire la ce se așteaptă din partea femeilor și a bărbaților într-un anumit context social. De obicei apar sub forma unor idei simple care vorbesc despre diferențele dintre femei și bărbați, despre aptitudini, atitudini, ambiții și comportamente.

Acestea se află la baza prescripțiilor ocupaționale de gen. Este vorba atât despre stereotipuri asociate celor două sexe, cât și despre stereotipuri profesionale. Cu alte cuvinte, asocierea unei ocupații unui sex sau celuilalt reprezintă, în fapt, procesul de echivalare sau potrivire a caracteristicilor asociate celor două tipuri de stereotipuri. La locul de muncă, dinamica de gen se manifestă în două sensuri: genul individului își pune amprenta asupra activității desfășurate, însă, în același timp, componenta de gen inerentă fiecărei ocupații își pune amprenta asupra angajatului. (Leidner, 1991) Astfel, în general, posturilor masculine le sunt asociate caracteristici precum forța, competitivitatea, autoritatea, agresivitatea, în timp ce posturile feminine sunt asociate cu trăsături ca răbdarea, amabilitatea, încrederea. În practică, aceste norme devin manifeste prin diferențierea profesiilor în funcție de gen și prin sancționarea încercărilor de transgresiune profesională. Pe de altă parte, actorii sociali sunt inclinați să acționeze în toate sferele sociale conform identității de gen pe care și-o asumă. Leidner (1991) susține că în momentul în care exercitarea profesiei intră în conflict cu identitatea de gen a individului, acesta din urmă își modifică atitudinea și comportamentul vizavi de locul de muncă în sensul diminuării importanței atribuite acestuia și a eforturilor depuse în executarea sarcinilor.

O altă strategie de manifestare a identității de gen în spațiul profesional se constituie în exercitarea diferită a aceleiași profesii de către bărbați și femei. În ambele cazuri, pe lângă consimțământul tacit al actorilor de pe piața muncii, un factor ce contribuie la perpetuarea acestor tendințe îl constituie sancțiunile sociale, având rolul de a reorienta comportamentul indivizilor conform normelor de gen.

Studiul realizat în anul întâi de implementare a proiectului „Promovează femeia” a relevat că procentul redus al femeilor care ocupă posturi masculine se justifică prin factori extrinseci de natură să le limiteze accesul la astfel de locuri de muncă, în timp ce în cazul bărbaților se explică prin factori intrinseci ce țin de preferințele individuale (ANOFM, 2011). Cu alte cuvinte, bărbații se bucură de mai multă autonomie în alegerile profesionale decât femeile.

Este necesară punctarea distincției dintre segregarea verticală ce se referă la distribuția și ocuparea pozițiilor din ierarhia profesională a organizației în funcție de sex și cea orizontală care se referă la posibilitatea ca reprezentanții ambelor genuri să practice aceeași ocupație sau să îndeplinească aceleași sarcini. (*Agencia executivă pentru educație, audiovizual și cultură, 2010*)

Capitolul de față își propune să prezinte atât particularitățile segregării verticale, cât și pe cele ale segregării orizontale. În cele ce urmează vom prezenta o serie de informații statistice ce reflectă nivelul de segregare ocupațională în țara noastră, dar și la nivel european, aducând în discuție consecințele acestei situații în termeni de remunerație.

9.2 Segregarea profesională și inegalitățile salariale

Principiul fundamental al egalității de tratament între femei și bărbați figurează, din 1957, în Tratatul de la Roma. Reducerea diferenței de remunerare face parte dintre obiectivele strategiei europene pentru creștere și locuri de muncă. Totuși, Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați subliniază faptul că diferența de remunerare persistă în ciuda acțiunilor întreprinse și a mijloacelor puse în aplicare în vederea combaterii acesteia. Conform indicatorului de diferență (necorectat) al remunerării orare brute între femei și bărbați, femeile câștigau, în 2005, în medie cu 15% mai puțin decât bărbații în Uniunea Europeană. Nimic nu indică că această diferență tinde să se reducă în mod evident.

Într-o mare măsură, diferența nu poate fi atribuită unor criterii obiective, ceea ce reprezintă un semn al inegalităților cu care se confruntă femeile pe piața muncii. Acestea din urmă au procente de reușită școlară superioare celor ale bărbaților în toate statele membre și reprezintă majoritatea persoanelor care posedă o diplomă de învățământ superior. Cum poate fi atunci explicat faptul că, odată ieșite din sistemul educativ, piața muncii le rezervă femeilor condiții mai puțin favorabile decât bărbaților și nu pune pe deplin în valoare potențialul productiv al acestora? O economie modernă și competitivă nu poate să permită existența unei situații de acest fel, în special în raport cu provocările schimbărilor demografice și ale scăderii estimate a populației active.

Prezentul document se înscrie în acest context, obiectivul său fiind acela de a analiza cauzele diferenței de remunerare și de a prezenta piste de acțiune în vederea reducerii acesteia. Comisia nu poate reuși să răspundă singură acestei provocări dat fiind că, în numeroase domenii, centrul de gravitate este situat în statele membre iar acțiunile care trebuie întreprinse depășesc competențele sale. Prin urmare, lupta împotriva diferenței de remunerare va necesita mobilizarea tuturor părților interesate, în special a statelor membre și a partenerilor sociali, în vederea obținerii de progrese în domeniul egalității între femei și bărbați pe piața muncii.

Ce se înțelege prin diferență de remunerare?

Diferența de remunerare măsoară diferența relativă a remunerărilor orare brute medii ale femeilor și ale bărbaților per ansamblul economiei. Este unul dintre indicatorii structurali de monitorizare a strategiei europene pentru creștere și locuri de muncă .

Factorii care se află la originea diferenței de remunerare sunt complecși. Un document de lucru al serviciilor Comisiei, din 2003, oferă detalii privind măsura, analiza și implicațiile politice ale diferenței de remunerare între femei și bărbați . Acesta subliniază dificultatea de a izola factorii explicativi obiectivi ai diferenței de efectele datorate discriminării directe sau indirecte sau altor factori.

Diferențele de remunerare între femei și bărbați pot, în parte, reflecta diferențele obiective pe planul caracteristicilor individuale (vârstă, nivel de educație, experiență dobândită), al forței de muncă (profesie, tipul contractului sau condițiile de muncă) sau al întreprinderii (sectorul de activitate sau mărimea). De exemplu, experiența contează, în general, mult pe piața muncii. Dacă bărbații posedă, în medie, mai multă experiență decât femeile, nivelul lor de remunerare va fi, în medie, de asemenea, mai ridicat. Cu toate acestea, practici discriminatorii pot persista și afecta lucrătorii pe motive de sex. Se întâmplă ca femeile să fie mai puțin remunerate decât bărbații, deși posedă un nivel de experiență echivalent, pentru aceeași muncă, ca un rezultat al unei discriminări deliberate.

Totuși, diferențele obiective și practicile clar discriminatorii nu sunt de ajuns pentru a explica persistența diferenței de remunerare . Această diferență este legată, de asemenea, de un anumit număr de elemente, atât de ordin juridic cât și social sau economic, care depășesc cu mult aspectul unic al unei remunerări egale pentru aceeași muncă.

În conformitate cu Tratatul (articolul 141), o remunerare egală pentru o muncă de valoare egală trebuie, de asemenea, asigurată. Acest aspect ridică problema valorizării muncii fiecăruia și, în special, a evaluării funcțiilor. Faptul că diferența de remunerare persistă înseamnă o mai mică valorizare sistematică a profesiilor și funcțiilor dominant feminine, în raport cu cele dominant masculine, fără ca acest lucru să fie neapărat justificat de criterii obiective . De exemplu, la un nivel de calificare egal, forța fizică poate fi mai bine valorizată decât competențele în materie de relații umane, sau responsabilitatea pentru capital poate fi mai bine valorizată decât responsabilitatea pentru persoane. De exemplu, o întreprindere a recurs recent la o reevaluare a grilelor sale de salarii și a pus semnul egalității între casierele/casierii din supermarket și colegii acestora de la manipulare mărfuri.

Pe de altă parte, diferența de remunerare poate reflecta inegalități care, de fapt, afectează în principal femeile în ceea ce privește participarea lor pe piața muncii.

Acest aspect este relevant, de exemplu, în ceea ce privește segregarea pieții muncii. Rezultă că femeile se concentrează într-un număr mult mai restrâns de sectoare și de profesii decât bărbații. Însă, aceste sectoare și profesii tind să fie mai puțin valorizate și mai puțin remunerate decât celea în care lucrează dominant bărbați. Aproape 40% dintre femei lucrează în sectoarele sănătății, educației sau administrației publice, spre deosebire de doar 20% dintre bărbați. În plus, femeile lucrează în general ca asistente administrative, vânzătoare sau lucrătoare puțin calificate sau necalificate, aceste profesii reprezentând aproape jumătate din forța de muncă feminină. În mod invers, în întreprinderile UE, doar o treime dintre cadre sunt femei.

Segregarea este consolidată de tradițiile și stereotipurile care influențează, de exemplu, alegerea filierelor educaționale, evaluarea și clasificarea profesiilor, dar și participarea la forța de muncă. În special, femeile continuă să suporte, mai mult decât bărbații, dificultățile legate de concilierea vieții profesionale și a vieții private. Aceasta influențează alegerea carierei și se caracterizează printr-o recurgere mult mai importantă la muncă cu jumătate de normă și prin întreruperi de carieră profesională mai frecvente, ceea ce are efecte negative asupra evoluției profesionale a acestora. Aproape o treime dintre femei lucrează cu jumătate de normă, spre deosebire de doar 8% dintre bărbați. Cu toate că recurgerea la această modalitate de muncă poate reflecta preferințe personale și poate favoriza participarea femeilor pe piața muncii, diferența între femei și bărbați subliniază faptul că aceștia nu au aceeași utilizare a timpului și că îngrijirea membrilor de familie dependenți este, în mod esențial, asumată de către femei. Absența unor servicii de îngrijire a copiilor care să fie accesibile, abordabile și de calitate consolidează acest dezechilibru. În același fel, recurgerea la concediul parental rămâne o caracteristică foarte dominant feminină. Statutul de părinte face să scadă în mod permanent procentul de ocupare a forței de muncă pentru femei, însă deloc cel pentru bărbați. Prin urmare, parcursul profesional al femeilor este cel mai adesea întrerupt, mai lent și mai scurt și, în consecință, mai puțin remunerat.

Interpretarea indicatorului diferenței de remunerare trebuie să ia în considerare faptul că nu permite să se facă o distincție între factorii explicativi obiectivi și cei care rezultă din discriminări sau alți factori.

Caracteristicile diferenței de remunerare în UE

În 2005, diferența de remunerare între femei și bărbați era estimată la 15% în UE27, adică cu două puncte mai puțin decât nivelul său din 1995 (a se consulta anexa). Această stabilitate relativă contrastează cu evoluția, de altfel net pozitivă, a procentului de ocupare a forței de muncă pentru femei, procent a cărui creștere a fost continuă.

La nivelul statelor membre, variațiile sunt foarte importante, dat fiind că diferența variază de la 4% (MT) la 25% (EE, CY). Totuși, diferența de remunerare nu este un indicator general al egalității între femei și bărbați, dat fiind că se referă numai la persoanele salariate și trebuie interpretată în legătură cu ceilalți indicatori relativi la piața muncii. Aceasta reflectă în general diferențele de modalități de lucru pentru femei. Astfel, majoritatea țărilor

al căror procent de ocupare a forței de muncă pentru femei este scăzut (de exemplu, MT, IT, EL, PL) posedă, de asemenea, o diferență inferioară mediei care reflectă slaba participare a femeilor puțin calificate sau necalificate pe piața forței de muncă. O diferență crescută este în general caracteristică unei piețe a muncii foarte segregată (de exemplu, CY, EE, SK, FI) sau în care un procent important de femei lucrează cu jumătate de normă (de exemplu, DE, UK, NL, AT, SE). De asemenea, sistemele și mecanismele instituționale de fixare a remunerărilor pot influența, la rândul lor, diferența de remunerare.

Diferența de remunerare este, de asemenea, mai mare decât media în întreprinderile din sectorul privat (25%), unde variază în mod considerabil în funcție de caracteristicile individuale, întreprindere sau post (a se consulta anexa statistică). De exemplu, se constată că diferența crește în raport cu mărimea întreprinderii, vârsta și nivelul de educație și calificare. Cu alte cuvinte, calificările și experiența dobândite de către femei sunt mai puțin remunerate decât cele ale bărbaților. De asemenea, sectoarele cele mai afectate de diferența de remunerare sunt industria, serviciile pentru întreprinderi și activitățile financiare.

Combaterea inegalității salariale între femei și bărbați

Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați reprezintă o prioritate politică pentru Comisia Europeană, confirmată în Foaia de parcurs pentru egalitate adoptată pentru perioada 2006-2010.

Diferența de remunerare are consecințe importante asupra poziției femeilor în viața economică și socială de-a lungul vieții active și dincolo de aceasta. Aceasta reprezintă un obstacol în calea unei independențe economice a femeilor și bărbaților. Are un impact inevitabil asupra alegerilor individuale, în ceea ce privește, de exemplu, modalitățile și durata lucrului, întreruperile de carieră profesională sau împărțirea responsabilităților domestice și familiale. Agravează expunerea mai ridicată a femeilor la riscul de sărăcie, în special în cadrul familiilor monoparentale. Efectele sale se fac simțite chiar după viața activă, în momentul în care diferența de remunerare se transformă în diferență de pensie. Reprezintă dovada unei risipe de resurse, inacceptabilă pentru economie și societate, care frânează deplina realizare a potențialului productiv al femeilor.

Răspunsurile politice puse în aplicare au vizat să lupte împotriva tuturor aspectelor subiacente ale diferenței de remunerare. Pe de o parte, o experiență importantă s-a dezvoltat pentru a lupta împotriva discriminărilor și pentru a garanta egalitatea de tratament. Pe de altă parte, un număr mare de măsuri și de inițiative nelegislative au contribuit la promovarea egalității între femei și bărbați sub toate aspectele sale.

Persistența unei diferențe de remunerare arată totuși necesitatea de a iniția o reflecție privind piste de acțiune specifice pentru a reduce inegalitățile salariale nejustificate. Au fost identificate patru domenii prioritare și complementare. Din punct de vedere legislativ, Comisia trebuie să vegheze asupra unei depline realizări și aplicări a cadrului existent, identificând în același timp posibilitățile de îmbunătățire. În domeniile care depășesc competențele sale proprii, Comisia va trebuie să conteze pe angajamentul activ al tuturor părților interesate, mai ales statele membre și partenerii sociali. În special, este vorba de a exploata din plin strategia europeană pentru creștere și locuri de muncă și de a promova egalitatea salarială pe lângă angajatori. Într-adevăr, angajatorilor

le revine, într-o primă fază, sarcina de a aplica principiul egalității de remunerare pentru o muncă egală sau de aceeași valoare. În sfârșit, schimbul de bune practici la nivel comunitar va permite ameliorarea cunoașterii fenomenului și diseminarea soluțiilor inovatoare în vederea combaterii acestuia.

Îmbunătățirea cadrului legislativ și a punerii sale în aplicare

Tratatul de la Roma conținea, încă din 1957, în articolul 119, principiul remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin pentru aceeași muncă prestată. Acest articol, devenit articolul 141 din Tratat, prevede că statele membre trebuie să asigure aplicarea principiului remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin pentru aceeași muncă prestată sau pentru o muncă de aceeași valoare (a se consulta anexa).

Articolul 141 se referă la mai mult decât o strictă egalitate de jure, acesta recunoaște, de asemenea, necesitatea unei egalități de facto. Din acest motiv, în paragraful 4, acesta permite statelor membre, în vederea asigurării în mod concret a unei egalități depline între bărbați și femei în viața profesională, să mențină sau să adopte acțiuni pozitive, destinate să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul subreprezentat.

În 1975, Consiliul a adoptat Directiva 75/117/CEE privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin. Aceasta prevede în special că principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin implică, pentru aceeași muncă prestată sau pentru o muncă căreia îi este atribuită o valoare egală, eliminarea, în ansamblul elementelor și condițiilor de remunerare, a oricărei discriminări bazată pe criterii de sex.

Curtea de Justiție a trebuit să se pronunțe în mai multe rânduri în legătură cu aceste dispoziții, prin intermediul unei jurisprudențe bogate care a marcat în mod profund dreptul în acest domeniu.

Acquis-ul comunitar referitor la acest subiect a fost la originea majorității legislațiilor naționale privind principiul egalității de remunerare și, prin urmare, a jucat un rol-cheie în evoluția situației femeilor pe piața muncii. Totuși, acest acquis nu a permis dispariția diferenței de remunerare între femei și bărbați.

Diferența de remunerare nu se datorează numai insuficienței sau aplicării defectuoase a legii, cu toate acestea, aceasta joacă un rol important în ameliorarea situației.

Legislația comunitară a putut fi eficace în ceea ce privește eliminarea discriminărilor directe, situație în care o femeie primea pentru aceeași muncă prestată o remunerare inferioară celei primite de un coleg de sex masculin. Asemenea cazuri care persistă încă pot fi rezolvate în mod eficient prin intermediul mecanismelor jurisdicționale sau a altor mecanisme la nivel național.

Cu toate acestea, această legislație a fost mai puțin eficientă pentru a asigura respectarea principiului unei aceleiași remunerări pentru o muncă de valoare egală. De exemplu, poate fi vorba de valorizarea diferită a două

funcții echivalente într-o întreprindere, una fiind în mod dominant exercitată de femei, cealaltă fiind în mod dominant exercitată de bărbați. Într-adevăr, acest tip de discriminări este mai puțin susceptibil de a fi contestat prin intermediul unor acțiuni individuale în justiție, dat fiind că potențialele victime nu își dau seama de situația lor, dar și pentru că este mai greu, în asemenea cazuri, să se constituie un dosar privind discriminarea.

Prin urmare, fără a prejudicia rezultatele analizei, este necesar să se examineze dacă este nevoie de schimbări ale cadrului legislativ comunitar pentru a se asigura de faptul că discriminările directe și indirecte sunt excluse în special din sistemele de fixare a remunerărilor. În acest scop, s-ar putea prevedea consolidarea dispozițiilor referitoare la eliminarea elementelor discriminatorii pentru unul dintre sexe în sistemele de remunerare.

De asemenea, este vorba de examinarea rolului transparenței sub toate aceste aspecte și de analizarea în acest context a dispozițiilor privind informarea și consultarea lucrătorilor și a reprezentanților lor în ceea ce privește situația și evoluția remunerărilor femeilor și a bărbaților în întreprindere, deja prevăzute de Directiva 2002/73/CE.

În sfârșit, pentru a face față segregării pieții muncii, statele membre ar putea să recurgă mai mult la posibilitatea de a aplica acțiuni pozitive, respectând jurisprudența Curții de Justiție.

Comisia va continua să își exercite rolul său de gardian al tratatelor și să se asigure că dreptul comunitar respectiv este transpus și aplicat în mod corect. În realizarea acestei sarcini, aceasta va putea să se bazeze pe organismele naționale însărcinate cu promovarea egalității de tratament între femei și bărbați .

Aplicarea dreptului ar profita de asemenea de pe urma unei mai bune diseminări a informației și a unei sensibilizări cu privire la dispozițiile legislative existente. Sondajele scot în evidență necunoașterea dreptului european în materie de egalitate de remunerare, egalitate de tratament și posibile căi de atac. În medie, numai o treime dintre cetățeni afirmă că își cunosc drepturile în caz de discriminare . Prin urmare, este necesar să se continue informarea atât a cetățenilor în general, cât și a reprezentanților lucrătorilor și angajatorilor, precum și a profesioniștilor din sectorul legal.

În sfârșit, posibilitatea de a concilia viața profesională cu viața privată favorizează un mai bun echilibru în împărțirea sarcinilor domestice și familiale între femei și bărbați și susține, în consecință, o participare mai susținută a femeilor pe piața muncii, ceea ce contribuie la reducerea diferenței de remunerare. Comisia a angajat o consultare cu partenerii sociali europeni în legătură cu aspectul concilierii, considerând că ar fi utilă o actualizare a normelor comunitare.

Promovarea egalității salariale in randul angajatorilor

Angajatorii sunt actori-cheie pentru eliminarea inegalităților nejustificate de remunerare. Respectarea legislației în materie reprezintă responsabilitatea acestora. Totuși, este și în interesul acestora să acționeze în mod responsabil pentru a promova egalitatea între femei și bărbați în cadrul organizațiilor lor. Acest lucru este valabil atât pentru întreprinderi private cât și pentru întreprinderi publice. Comisia pune în aplicare un program de acțiune pentru

egalitatea de șanse pentru personalul său. În această privință, este necesar să se sublinieze persistența unei diferențe de remunerare și în cadrul administrațiilor publice, datorată în principal segregării profesionale și slabei prezențe a femeilor în posturi de conducere și de decizie.

Promovarea egalității nu reprezintă numai o problemă de etică dar oferă un avantaj competitiv întreprinderilor, permițând personalului acestora să își realizeze pe deplin potențialul productiv. Egalitatea între femei și bărbați figurează, de altfel, printre domeniile de acțiune prioritare identificate de Alianța europeană pentru responsabilitatea socială a întreprinderilor (RSI). În acest cadru, Comisia invită Alianța să propună inițiative pentru a valoriza bunele practici în materie de luptă împotriva diferenței de remunerare.

Anumite state membre susțin eforturile angajatorilor în special prin promovarea de etichete atribuite întreprinderilor ale căror practici în materie de egalitate profesională și de gestiune a resurselor umane valorizează egalitatea între femei și bărbați. Comisia va putea să favorizeze schimbul de bune practici în acest domeniu. Aceasta susține încă din prezent acțiuni de sensibilizare pentru a lupta împotriva stereotipurilor de gen în întreprinderi, în special cu sprijinul programului PROGRESS.

De asemenea, administrațiile publice au o influență semnificativă în economiile naționale, contractele de achiziții publice reprezentând 16% din PIB-ul comunitar. Acestea au, prin urmare, capacitatea de a-și îndemna furnizorii să adopte comportamente responsabile din punct de vedere social. În acest scop, Directivele 2004/17/CE și 2004/18/CE prevăd că „entitățile contractante pot stabili condiții speciale privind executarea unui contract (...) [care] pot viza, în particular, considerații de ordin social și de mediu”.

Remunerația mai scăzută are ca și consecințe reducerea gradului de autonomie și independență financiară și expune individul unui risc sporit de sărăcie și excluziune socială.

În cazul femeilor nivelurile salariale reduse conduc la dependență economică față de partenerul de viață, dar și la o valoare mai scăzută a pensiei la bătrânețe (Eurostat, 2010).

Distribuția salarială în rândul populației este determinată în primul rând de structura activității economice pe sectoare și de ponderea reprezentanților celor două categorii de gen în cadrul acestora. (Banca Mondială 2011)

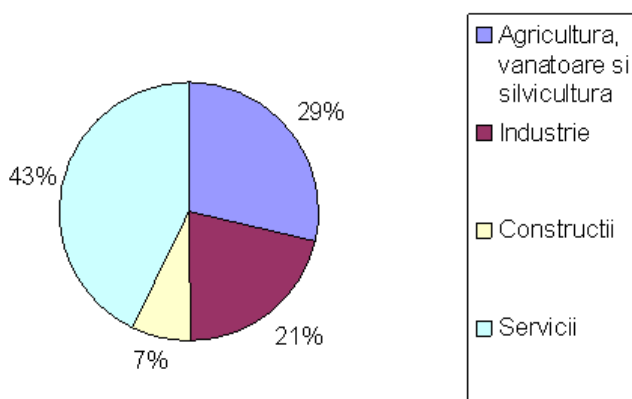


Fig.1. Populația ocupată civilă pe principalele activități ale economiei naționale în anul 2009
Sursa: Piața forței de muncă. Anuarul Statistic 2010. Institutul Național de Statistică

În prezent, la nivelul țării noastre, cel mai ridicat procent (43%) din populația ocupată la nivel național este implicată în sectorul serviciilor, urmat de cel al agriculturii, vânătorii și silviculturii în care activează 29% din populație și de cel industrial (21%).

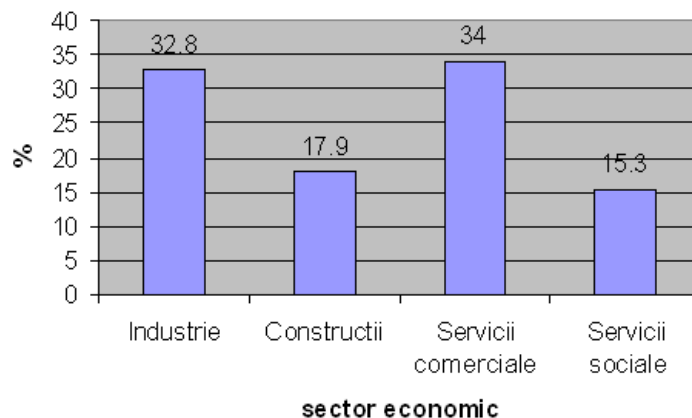


Fig. 2. Structura populației de sex masculin ocupate în activități neagricole, în anul 2009
Sursa: Piața forței de muncă. Anuarul Statistic 2010. Institutul Național de Statistică

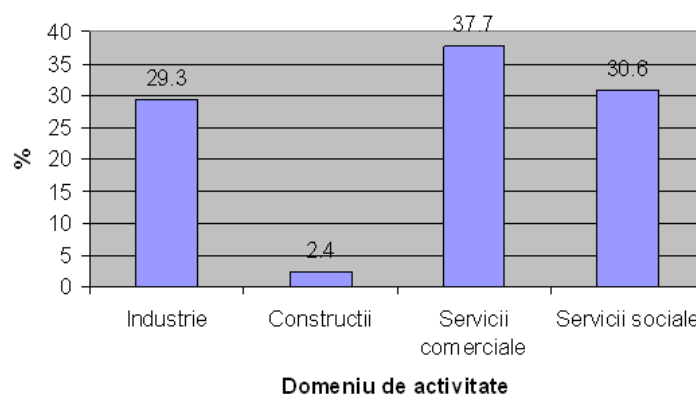


Fig. 3. Structura populației de sex feminin ocupate în activități neagricole, în anul 2009
Sursa: Piața forței de muncă. Anuarul Statistic 2010. Institutul Național de Statistică

Segregarea ocupațională la nivelul României este evidențiată prin distribuția diferită în funcție de sex a populației angajate în sectoarele neagricole. Datele statistice indică o majoritate masculină în domeniul construcțiilor și o angajare semnificativ mai mare a femeilor în domeniul serviciilor sociale. Astfel, în construcții este angajată 17,9% din populația activă de sex masculin și doar 2,4% din populația activă de sex feminin, în timp ce în sfera serviciilor sociale procentul femeilor (30,6%), este dublu față de cel al bărbaților (15,3%)

În sectorul industrial și în cel al serviciilor comerciale diferențele procentuale înregistrate sunt mult mai reduse: de 3,5, respective de 3,7 unități procentuale.

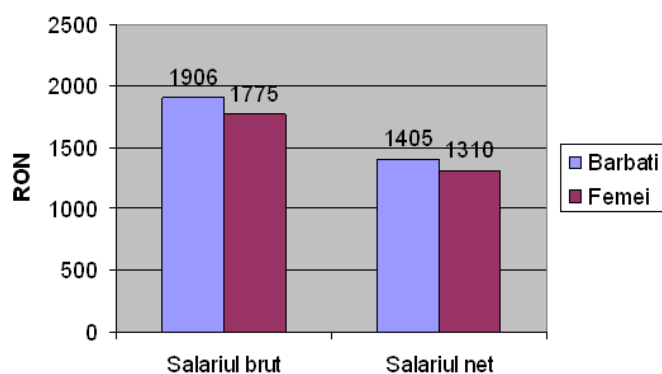


Fig. 4. Câștigul salarial nominal mediu brut și net lunar pe sexe, în anul 2009
 Sursa: Piața forței de muncă. Anuarul Statistic 2010. Institutul Național de Statistică

În medie, la nivel național, câștigurile salariale ale bărbaților sunt mai ridicate decât cele ale femeilor. În 2009, valoarea câștigului salarial nominal mediu brut pentru femei înregistra valoarea de 1775 RON, iar cel pentru bărbați, 1906 RON, în timp ce valorile câștigului salarial nominal mediu net pentru cele două sexe era de 1310 RON, respectiv, de 1405 RON.

An	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Pondere	85,4%	86,6%	87,1%	89,6%	93,8%	93,2%

Tabelul 1. Ponderea câștigului salarial nominal mediu net lunar pentru femei în câștigul salarial nominal mediu net lunar pentru bărbați
 Sursa: Veniturile, cheltuielile și consumul populației. Anuarul Statistic 2010. Institutul Național de Statistică

An	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Diferența procentuală	14,6%	13,5%	12,9%	10,4%	6,2%	6,8%

Tabelul 2. Diferența procentuală a câștigului salarial nominal mediu net lunar dintre bărbați și femei
 Sursa: Veniturile, cheltuielile și consumul populației. Anuarul Statistic 2010. Institutul Național de Statistică

În ciuda persistenței inegalităților salariale în funcție de sex, trebuie remarcată o reducere semnificativă a diferențelor de remunerație în ultimii ani. Astfel, în perioada 2004-2008, diferența procentuală a câștigului salarial nominal mediu net lunar dintre bărbați și femei s-a micșorat de la 14,6%, la 6,2%. În 2009 este înregistrată o ușoară creștere de 0,6 procente, ponderea salariului mediu net pentru femei reprezentând 93,2% din valoarea aceluiași indicator pentru bărbați.

Interval de vârstă	EU-27
<30 ani	3,1%
30-39 ani	17,5%
40-49 ani	23,8%
50+ ani	21,8%

Tabelul 3. Diferența procentuală de remunerație neajustată între femei și bărbați în funcție de vârstă, în statele membre UE în anul 2006
 Sursa: Statistica diferenței de remunerație între bărbați și femei Eurostat, 2010

O variabilă care influențează în mod semnificativ valoarea diferențelor de remunerație dintre bărbați și femei este vârsta. Datele statistice indică faptul că există o tendință de creștere a diferențelor salariale între sexe în intervalele mai înaintate de vârstă. O diferență procentuală de remunerație relativ redusă, de 3,1% este înregistrată pentru intervalul de până în 30 de ani. Comparativ, pentru intervalul 30-39 de ani se înregistrează o creștere importantă, procentul fiind de 17,5%. Cea mai mare diferență procentuală de remunerație între sexe apare însă pentru intervalul 40-49 ani (23,8%), în timp ce pentru intervalul 50+, se înregistrează o scădere de 2%, diferența procentuală de remunerație fiind de 21,8%.

Această distribuție poate fi explicată parțial prin întreruperile intervenite în viața profesională a femeilor încadrate în grupe mai înaintate de vârstă, dar și prin numărul mai redus al măsurilor de egalitate de care acestea au putut beneficia pe parcursul carierei. (Eurostat, 2010)

	Industrie		Comert, transport, comunicații, afaceri și servicii financiare	Educație, sănătate și asistență socială, alte servicii comunitare, sociale și personale	La nivelul întregii economii
	Total	Construcții			
EU-27	20,8	5,9	21,7	17,5	17,7
Romania	24,5	-13,3	-4,6	8,1	7,8

Tabelul 4. Diferența procentuală de remunerație neajustată între femei și bărbați în funcție de domeniul de activitate, în anul 2006
Sursa: Statistica diferențieri de remunerație între bărbați și femei Eurostat, 2010

Comparând situația României cu cea a statelor membre UE se observă că țara noastră înregistrează la nivelul întregii economii o diferență procentuală de remunerație (7,8%) considerabil mai redusă față de media Uniunii Europene (17,7%). La nivel național, sectorul în care indicatorul atinge cea mai înaltă valoare este cel industrial, cu 24,5 unități procentuale, în timp ce la nivelul Uniunii Europene este vorba despre sectorul de comerț, transport, comunicații afaceri și servicii financiare, cu 21,7%.

Diferențe procentuale semnificative sunt înregistrate și în sectorul serviciilor de educație, sănătate și asistență socială, alte servicii comunitare, sociale și personale, unde media la nivel european este de 17,5%, procentul înregistrat în țara noastră fiind de 8,1%.

Spre deosebire de situația la nivelul statelor membre UE, este de remarcat că în România, există unele diferențe de remunerație în favoarea femeilor. Este vorba despre următoarele domenii: construcții (-13,3%), comerț, transport, comunicații, afaceri și servicii financiare. În cazul celor din urmă, țara noastră înregistrează o diferență relativ redusă de remunerație în favoarea femeilor (de -4,6%) în timp ce la nivelul UE, după cum am menționat se înregistrează cea mai mare diferență procentuală în favoarea bărbaților.

Conform datelor de mai sus domeniul construcțiilor favorizează femeile din punct de vedere salarial , pe de altă parte, parte participarea acestora în domeniu este foarte restrânsă. Diferența procentuală ridicată indică o distribuție diferită a posturilor pe categorii de sex.

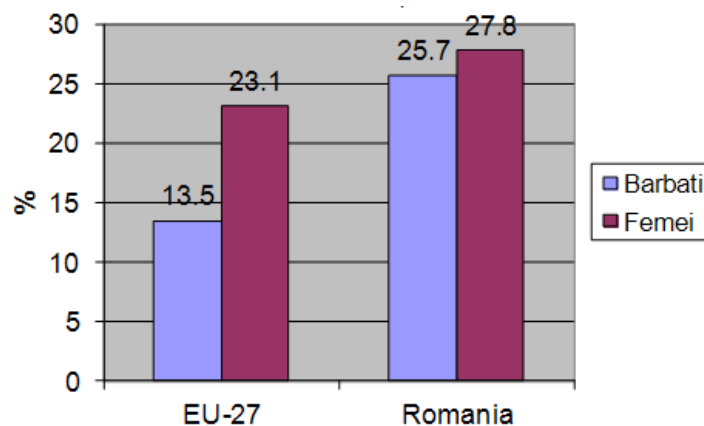


Fig. 5. Distribuția proporției angajaților cu normă întreagă cu venituri salariale în funcție de sex, în 2006

Sursa: Statistica diferenței de remunerație între bărbați și femei Eurostat, 2010

Diferențe importante sunt înregistrate între țara noastră și media statelor member UE și în ceea ce privește proporția femeilor și a bărbaților angajați cu venituri salariale reduse. Astfel, în timp ce la nivel european, diferența procentuală dintre numărul de bărbați și de femei aparținând acestei categorii este de 9,6%, în România este de 2,1%. În ciuda acestei valori scăzute, procentul femeilor cu venituri reduse în țara noastră depășește media UE-27 cu 5,7%, iar per total, mai mult de un sfert din populația țării – atât femei, cât și bărbați - se află în această situație. Cu alte cuvinte, în țara noastră, deși diferențele dintre sexe sunt mai reduse, atât femeile, cât și bărbații sunt expuși într-o proporție mai mare riscului de sărăcie.

Datele statistice demonstrează că în țările membre UE, diferențele de remunerație între femei și bărbați sunt corelate în mod direct cu gradul de participare a femeilor pe piața muncii.

În mod paradoxal, țările cu diferențe mari de remunerație între sexe sunt cele în care participarea femeilor pe piața muncii este ridicată. Sunt oferite mai multe explicații pentru această situație. Corelația se justifică în aceste state, în primul rând prin ponderea ridicată a femeilor angajate pe posturi ce solicită un nivel scăzut de pregătire și cu remunerație scăzută. Pe de altă parte, în țările în care diferențele de remunerație sunt mai mici, ponderea femeilor angajate pe posturi ce solicită un nivel superior de pregătire și cu remunerație crescută este ridicată. O altă explicație vizează procentul de femei angajate cu normă parțială ca urmare a responsabilităților față de descendenți. (Eurostat, 2010).

9.3 Educația și inegalitatea de gen

Un factor important care determină nivelul de remunerație, în strânsă legătură cu situația de ocupare este educația. Corelațiile statistice longitudinale au demonstrat că reducerea semnificativă a diferențelor dintre cele două categorii de sexe în ceea ce privește nivelul de educație atins a determinat o diminuare substanțială a diferențelor salariale înregistrate între bărbați și femei. (*Banca Mondială 2011*)

Cu toate că s-au diminuat, aceste diferențe persistă în continuare. Dincolo de nivelul de educație atins de reprezentanții celor două categorii sexe, un factor important îl constituie domeniile de studiu urmate. (*Bobbitt-Zeher 2007*)

Gradul de cuprindere pe sexe în anul școlar universitar 2007-2008

Total	Bărbați	Femei
79.7	77.2	82.3

România: date sintetice 2008, Bucuresti, INS, p.56

Din punct de vedere al participării în cadrul sistemului de învățământ, la nivelul țării noastre, datele statistice indică o situație mai favorabilă femeilor. Astfel, participarea în cadrul formelor de învățământ este mai ridicată în rândul persoanelor de sex feminin comparativ cu cea a bărbaților, ratele de cuprindere în anul școlar 2007-2008 fiind de 77,2% pentru bărbați și de 82,3% pentru femei, în timp ce valoarea mediei la nivel național este de 79,7%.



Populația școlară pe niveluri de educație și pe sexe

		2007-2008	2008-2009	2009-2010
Populația școlară	Total	4404581	4324992	4176866
	Bărbați	49.6	49.7	49.9
	Femei	50.4	50.3	50.1
Învățământul preșcolar	Total	650324	652855	666123
	Bărbați	51.2	51.1	51.2
	Femei	48.8	48.9	48.8
Învățământul primar și gimnazial	Total	1789693	1752335	1719676
	Bărbați	51.6	51.6	51.7
	Femei	48.4	48.4	48.3
Învățământul gimnazial	Total	924518	893166	873997
	Bărbați	51.6	51.6	51.6
	Femei	48.4	48.4	48.4
Învățământul liceal	Total	791348	784361	837728
	Bărbați	48.3	48.5	49.9
	Femei	51.7	51.5	50.1
Învățământul profesional și de ucenici	Total	220335	189254	115445
	Bărbați	62.1	62.8	63.2
	Femei	37.9	37.2	36.8
Învățământul post-liceal și de maiștri	Total	45528	55089	62575
	Bărbați	26.5	28.5	27.7
	Femei	73.5	71.5	72.3
Învățământul superior	Total	907353	891098	775319
	Bărbați	43.8	44.7	44.7
	Femei	56.2	55.3	55.3

Sursa: Anuarul statistic al României, București, INS, 2010, p. 247

În timp ce la nivelul întregii populații, datele statistice în anul școlar 2009-2010 vizând participarea școlară înregistrează procente apropiate pentru cele două categorii de sex – de 49,9% pentru bărbați și 50,1% pentru femei - diferențe semnificative se remarcă în funcție de forma de învățământ.

În cadrul ciclurilor preșcolar, primar, gimnazial și liceal, diferențele dintre ponderile femeilor și bărbaților înscriși sunt relative reduse (sub 3%). Învățământul profesional și de ucenici înregistrează un procent semnificativ mai mare în cazul bărbaților, de 63,2%, în timp ce învățământul post-liceal și de maiștri înregistrează o majoritate feminină de 72,3%. În cazul acestor două cicluri de învățământ, o posibilă explicație a diferențelor amintite vizează ponderea mai mare de specializări adresate în mod tradițional bărbaților, respectiv femeilor.

În cadrul învățământului superior se înregistrează, de asemenea diferențe între cele două sexe. Procentul bărbaților este de 44,7%, iar cel al femeilor de 55,3%, indicând o participare mai mare a femeilor la formele superioare de învățământ.

Numărul elevilor înscriși în învățământul liceal pe medii de rezidență la începutul anului școlar 2007-2008

	Elevi înscriși		
	Total	Bărbați	Femei
Total	791.348	48,3%	51,7%
Urban	745.619	47,9%	52,1%
Rural	45.729	53,9%	46,1%

Sursa: Sistemul educațional în România: date sintetice 2008, București, INS

Oportunitățile profesionale, dar și cele de formare profesională sunt, însă condiționate de absolvirea studiilor medii și superioare de învățământ. O treaptă importantă în aceste sens o constituie absolvirea liceului.

La nivel european, 12% dintre femei și 16% dintre bărbați cu vârstele cuprinse între 18 și 21 de ani nu sunt absolvenți de studii medii. (Eurostat, 2008)

Datele statistice înregistrate la începutul anului școlar 2007-2008 indică faptul că participarea femeilor în cadrul învățământului liceal este mai ridicată în rândul femeilor decât al bărbaților, procentul persoanelor de sex feminin înscrise în învățământul liceal fiind de 51,7% față de 48,3% în cazul bărbaților.

Participarea în cadrul învățământului liceal se diferențiază și în funcție de mediul de rezidență. Astfel, dacă în mediul urban, balanța înclină în favoarea femeilor, cu un procent de 52,1%, în mediul rural, bărbații înregistrează o pondere mai mare, de 53,9%. Apartenența la mediul rural este un factor care influențează în mod negativ participarea femeilor la învățământul liceal. Studiul (ANOFM, 2011) realizat în primul an de implementare a proiectului "Promovează femeia" a arătat că femeile din acest spațiu se află într-o situație vulnerabilă, din cauza posibilităților reduse de educare și formare, beneficiind de oportunități mai scăzute de angajare și de ocupare a unui loc de muncă care să le ofere un venit suficient de subzistență.

Rezultatele examenului de licență în învățământul superior la sfârșitul anului universitar 2007-2008

Numărul candidaților prezenți la examenul de licență			Reușiți		
Total	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei
226449	35.02%	64.97%	221330	34.89%	65.10%

Sursa: Sistemul educațional în România: date sintetice 2008, București, INS, p. 90

În plus, numărul anual al femeilor absolvente de studii de licență este aproape dublu față de cel al bărbaților. Cu alte cuvinte, femeile dețin un capital educațional mai ridicat decât bărbații.

Numărul cursanților în învățământul public universitar de master și doctorat și învățământul post-universitar

	Total cursanți		
	Total	Masculin	Feminin
Total	165485	41.2	58.8
Master (Bologna)	113820	39.9	60.1
Doctorat	26965	49.9	50.1
Învățământ postuniversitar	24700	37.4	62.6

Sursa: *Învățământul superior la începutul anului școlar 2010-2011, p.VI, tabel 8, INS, 2011*

Această tendință este confirmată și de situația la nivelul celorlalte state membre UE, unde în medie femeile accesează într-o măsură mai mare formele superioare de studiu (*Eurostat, 2008*).

Și în ceea ce privește formele de învățământ post-licențiale, femeile sunt reprezentate într-un procent mai mare decât bărbații, cumulând 60,1% din cursanții înregistrați în programele de masterat și 62,6% din studenții ce urmează studii post-universitare. O excepție este constituită de studiile doctorale unde ponderea reprezentanților celor două sexe este aproape egală, înregistrând valori de 50,1% în cazul femeilor, respectiv 49,9%, în cazul bărbaților.

Absolvente femei ale unor domenii diverse de studiu, ca pondere în totalul absolvenților din domeniile respective, în anul 2007

	Științe sociale, economice și juridice	Sănătate și asistență socială	Inginerie, producție și construcții	Arte și științe umaniste	Educație	Științe, matematică și informatică	Servicii	Agricultură și științe veterinare
EU-27	61,8	75,9	25,5	68,9	78,3	40,2	52,6	48,7
Romania	64,3	69,4	32,2	69,4	86,1	61,9	41,7	40,9

Sursa: *Agenția executivă pentru educație, audiovizual și cultură, 2010 apud Eurostat, 2009*

Femeile accesează într-o măsură mai mare formele superioare de învățământ, datele statistice indică, însă o orientare diferențiată pe sfere educaționale în funcție de sex, în măsură să confirme și să reflecte segregarea ocupațională existentă pe piața muncii. Astfel, majoritatea domeniilor înregistrează o majoritate masculină sau feminină. În țara noastră, cel mai feminizat domeniu în cadrul studiilor universitare este cel de educație, cu o pondere a femeilor de 86,1%, urmat de cele de sănătate și asistență socială (69,4%) și de arte și științe umaniste

(69,4%). Științele sociale, economice și juridice cumulează o pondere feminină de 64,3%, iar domeniile științe, matematică și informatică un procent de 61,9%. Prin comparație, doar trei domenii de studiu sunt dominate de bărbați, cel de inginerie, producție și construcții (32,2% femei), cel de agricultură și științe veterinare (40,9% femei și cel de servicii (41,7% femei).

Conform statisticilor la nivel european, performanțele pe domenii în educație variază în funcție de sex. În timp ce băieții înregistrează rezultate mai bune în matematică, fetele au performanțe mai ridicate în științele literare. Diferențele dintre nivelurile de performanță în cazul celor două discipline variază. Astfel, diferența dintre rezultatele în domeniul literar în favoarea fetelor este aproximativ de două ori mai mare decât cea în sfera matematică. Spre deosebire de aceste două domenii, nu s-au înregistrat diferențe semnificative în ceea ce privește performanța în știință. (Eurostat 2008) Aceste informații dezvăluie faptul că, în realitate, stereotipurile de gen referitoare la abilitățile scăzute ale femeilor în domeniul științelor exacte nu își au corespondența în realitate.

Indiferent de domeniul de activitate, o abilitate importantă o constituie expertiza în domeniul IT. Datele colectate la nivel european arată că există diferențe semnificative în această privință în funcție de sex. Astfel, în 2006 48% din bărbații cu vârste cuprinse între 16 și 24 de ani dețineau un nivel avansat de competențe în domeniu, comparative cu doar 30% dintre femeile aparținând aceluiași interval de vârstă (Eurostat, 2008).

Dacă luăm în considerare domeniul IT, unul dintre cele mai bine remunerate la momentul actual putem observa diferențe semnificative între implicarea femeilor și a bărbaților în această sferă economică. În 2006, proporția bărbaților sub 40 de ani, angajați în IT era de 3,5%, în timp ce ponderea femeilor înregistra valoarea de doar 0,8% (*ibidem*).

Atât datele statistice, cât și studiile de specialitate demonstrează faptul că educația se constituie într-un factor care determină într-o măsură considerabilă nivelul remunerației obținut de individ pe parcursul carierei profesionale. Accesul femeilor în egală măsură cu al bărbaților la formele superioare de educație constituie un pas important în diminuarea diferențelor de venit.

În prezent, reprezentantele sexului masculin sunt dezavantajate nu atât de restricțiile la formele superioare de învățământ, cât de domeniile pe care optează să le studieze și care le influențează viitorul parcurs profesional.



9.4 Locuri de muncă potrivite bărbaților și femeilor

În continuare vom prezenta, pe scurt, o parte din rezultatele unei cercetări realizate în cadrul proiectului “Promovează femeia”, în măsură să evidențieze percepția asupra locurilor de muncă potrivite femeilor și bărbaților, dar și stereotipurile de gen care stau la baza acestor prescripții. Cercetarea implementată a fost de tip calitativ și s-a desfășurat în perioada 09 iulie 2012 - 27 iulie 2012, în județele Ialomița, Constanța și Tulcea.

Studiul confirmă persistența atașamentului față de stereotipurile profesionale de gen. Astfel, deși teoretic, respondenții sunt de acord că atât femeile, cât și bărbații pot excela în orice domeniu, în practică există percepția unor înclinații “naturale” către anumite domenii ale individului în funcție de sex.

Profesiile recomandate bărbaților sunt cele care presupun efort fizic, “adrenalină” sau deplasări. Aceste prescripții se bazează pe o serie de caracteristici stereotipe asociate bărbaților, cum ar fi aversiunea redusă față de risc, disponibilitatea mai mare de timp sau posibilitatea de a trăi separat de familie pentru perioade îndelungate de timp.

Segregarea ocupațională în funcție de sex se bazează și pe funcția îndeplinită de domeniul sau profesia respectivă. Astfel, ocupațiile nominalizate ca potrivite femeilor sunt în conformitate cu funcția de îngrijire atribuită acestora și se încadrează în domenii ca învățământul, îngrijire și înfrumusețare, medicină, industria alimentară. Pe lângă acestea, sunt menționate funcțiile din domeniul administrativ (funcționar public), juridic și contabil. Este vorba, în general, despre posturi “de birou”, cu caracter mai degrabă static.

Una dintre respondente a menționat domeniul vânzărilor, dar cu referire la o categorie specifică de produse – cele de cosmetică și înfrumusețare. Așadar, putem vorbi și despre o segregare în interiorul aceluiași domeniu, în funcție de expertiza atribuită a priori individului în funcție de sex: „Dacă ar veni un bărbat la mine și ar încerca să-mi vândă un parfum nu l-aș cumpăra” (femeie, județul Ialomița)

Referințele respondenților la aceste meserii subliniază atât corespondența dintre caracteristicile și cerințele profesiei și trăsăturile de gen, cât și percepția asupra practicilor bărbaților și femeilor pe piața muncii.

În ciuda persistenței în timp, stereotipurile de gen se modifică sub incidența anumitor factori. Astfel, în cazul țării noastre, situația economică dificilă determinată de recesiunea economică a condus la re-evaluarea opțiunilor individuale pe piața muncii și la o permisivitate relativă în sensul depășirii barierelor profesionale impuse de stereotipurile de gen. Delimitarea dintre ceea ce “face o femeie și ceea ce face un bărbat” nu mai este la fel de clară: “De când e criza fiecare vrea să muncească ceva, vor să lucreze orice.” “Înainte își căutau în domeniul în care au fost formați, dar acum nu mai contează asta”. (bărbat, 39 ani).

Penuria locurilor de muncă reduce relevanța resurselor educaționale, selecția locului de muncă căzând sub dictatul incertitudinii și al nesiguranței: “Până și persoanele cu studii superioare au început să învețe meserii practice, pentru că nu se știe ce oferă viața”. (bărbat, 39 ani). Din acest motiv, în prezent, dincolo de prescripțiile stereotipurilor de gen, criteriul principal de selecție a unui loc de muncă îl constituie remunerația.

Un alt criteriu important în orientarea către un loc de muncă este perspectiva evoluției profesionale, evaluată însă tot din perspectivă financiară: “Deschiderea unei afaceri, o meserie care să-mi permită să mă orientez singur într-un domeniu și să obțin un profit” (bărbat, județul Ialomița)

Dincolo de înclinațiile pentru o profesie sau alta, reprezentanții celor două categorii de sex se diferențiază prin atitudinea față de locul de muncă și prin comportamentul pe piața muncii. Astfel, există percepția că reprezentanții sexului masculin prezintă o flexibilitate și o disponibilitate mai mare către reorientare profesională, disponibilitate motivată în special de nevoie: “Bărbații nu refuză nimic, acceptă orice post care li se oferă, cu atât mai mult cu cât se apropie de pensionare.” (bărbat, 39 ani, județul Constanța). Pe de altă parte, femeile sunt percepute ca fiind mai active în căutarea unui post și mai loiale locului de muncă decât bărbații: “Sunt mai de drum lung decât bărbații care, de regulă, caută un loc mai bine plătit.” (femeie, 44 ani, județul Constanța)

9.4.1 Colectiv masculin versus colectiv feminin

Pe lângă argumentele referitoare la abilitățile și competențele diferite înnăscute ale reprezentanților celor două sexe, segregarea ocupațională își găsește motivația și printr-o diferențiere a stilurilor de muncă și de integrarea în colectiv. În această privință, părerile sunt împărțite. Pe de o parte, există percepția conform căreia femeile “sunt mai calme, mai organizate”, în timp ce bărbații sunt mai impulsivi “când lucrează doi bărbați apare competiția, ei sunt mai impulsivi” (bărbat, 39 ani, județul Constanța)

Pe de altă parte, se apreciază că bărbații ar fi mai obiectivi, mai imparțiali în evaluarea unei situații și în identificarea și propunerea unei soluții: „Sunt mai obiectivi, de cele mai multe ori te poți baza pe soluțiile pe care ți le dau.” (femeie, județul Ialomița)

Nici în ceea ce privește eficiența și productivitatea la locul de muncă nu se poate contura o opinie generală. În tip ce unii respondenți asociază aceste caracteristici genului masculin, au fost emise opinii conform cărora, într-un colectiv mixt, femeile s-ar putea regăsi într-o situație de vulnerabilitate: „Datorită slăbiciunii femeii, fragilității ei... aceasta ar putea fi exploatată...bărbații, mai leneși din fire, ar putea să o pună pe ea să facă anumite lucruri în locul lor.” (femeie, județul Ialomița)



9.4.2 Practicarea unei meserii adresate sexului opus

Atașamentul față de prescripțiile profesionale de gen devine probabil cel mai vizibil în momentul raportării la exemple concrete de transgresiune profesională.

Studiile indică faptul că motivația practicării unei meserii atipice diferă în funcție de sex. Bărbații care optează pentru practicarea unei profesii feminine își justifică alegerea prin motivații intrinseci cum ar fi pasiunea pentru domeniul respectiv și/sau prin experiența anterioară deținută în domeniu. (Carmichael 1992) Pe de altă parte, femeile optează pentru un post masculin din motive extrinseci, cum ar fi nivelul salarial.

În general, la nivel teoretic practicarea unei meserii adresate sexului opus este acceptată și chiar încurajată. Este conștientizată posibilitatea activării cu succes în orice domeniu, indiferent de sex, însă toleranța în acest sens este limitată la un număr restrâns de cazuri, percepute ca excepționale. Permisivitatea în încălcarea prescripțiilor stereotipe de gen este relativă și se bazează pe accepțiunea că sunt femei, dar și bărbați care nu se încadrează în modelul stereotip.

Făcând referire la posturile de conducere, o respondentă din Constanța susține că "Pot fi femei foarte tăioase și bărbați foarte ușor de manipulat" (femeie, 30 ani, județul Constanța). Angajarea unei astfel de persoane este privită ca o oportunitate pentru companie prin prisma faptului că "cei care pornesc pe un post adresat sexului opus cred că performează mai bine decât celălalt, deoarece doresc să se integreze mai bine." (femeie, 30 ani, județul Constanța).

Generalizarea acestei practici este însă întâmpinată cu reticență și chiar opoziție: "E greu să faci carieră acolo unde lumea se așteaptă să întâlnească o femeie sau un bărbat. Din pasiune faci bani cu greu." (femeie, județul Ialomița). În cazul femeilor se consideră că "o femeie trebuie să facă ce i se potrivește" (femeie, 44 ani, județul Constanța), cu alte cuvinte, să își limiteze opțiunile la ocupațiile și posturile feminine și să evite "munca grea".

Este foarte relevantă în acest sens perspectiva unui respondent de sex masculin din județul Ialomița, manager al unei firme din domeniul IT. Deși la nivel declarativ susține principii egalitare: "În domeniul IT poate excela oricine, indiferent de gen. Dacă ești bun e Ok. Lumea te știe și vine să-ți cumpere serviciul. Nu contează genul." (bărbat, județul Ialomița) în practica de zi cu zi de la locul de muncă se ghidează după raționamente stereotipare,



distribuind posturile în propria companie pe criterii de gen și segmentând astfel personalul în departamente separate. Femeile ocupă cu preponderență posturile din departamentul de vânzări „pentru că ele vorbesc mai bine” (bărbat, județul Ialomița) și „au mai multă răbdare” , în timp ce bărbații ocupă posturile din domeniul tehnic, întrucât consideră că „există înclinații naturale pe care bărbații le posedă și reușesc să le pună în practică cu ușurință.” (bărbat, județul Ialomița). În mod paradoxal, respondentul nu sesizează segregarea din cadrul firmei „Grupul este destul de echilibrat.”

Raportarea la identitatea de gen a individului care optează pentru transgresiune profesională este de două tipuri. Pe de o parte, există percepția conform căreia persoana care practică o meserie adresată sexului opus este înzestrată cu o înclinație în acest sens în virtutea unor trăsături caracteristice pe care le deține. Pe de altă parte, se consideră că practicarea profesiei respective conduce după caz la masculinizarea, respectiv feminizarea individului. Astfel, atât în cazul femeilor, cât și în cel al bărbaților ocuparea unei meserii adresate sexului opus este asociată cu însușirea trăsăturilor caracteristice identității de gen atribuite profesiei în cauză: „În orice caz, recunoști foarte ușor care lucrează într-un mediu masculin după limbaj. Se masculinizează sau se minimizează trăsăturile feminine.” (femeie, 30 ani, județul Constanța)

Pe lângă elementele comune ce le caracterizează, situațiile de ocupare de către femei și bărbați a posturilor masculine, respectiv feminine prezintă o serie de diferențieri pe care le vom prezenta în continuare pornind de la două studii realizate în cadrul proiectului „Promovează femeia” în cursul acestui an.

Primul studiu a sondat situația de ocupare a femeilor în posturi adresate în mod tradițional bărbaților. Al doilea prezintă situația de angajare a bărbaților în posturi atipice din perspectiva discriminării de gen.

9.5 Femei în posturi masculine – viața profesională versus viața personală

În cadrul studiului „Între marginalizare și compromis – Femei în posturi masculine” au fost surprinse o serie de aspecte de interes în relație cu situația femeilor angajate în posturi adresate în mod tradițional bărbaților. Obiectivele cercetării au vizat aspecte referitoare atât la performanța profesională și la relațiile cu colectivul de muncă, cât și la motivația și implicațiile alegerii făcute.

9.5.1 Motivația ocupării unui post masculin

Intrarea femeilor pe piața muncii a constituit un pas important în obținerea autonomiei și independenței față de bărbați și, în același timp, în evadarea din spațiul domestic. De aceea, pentru anumite femei accesarea posturilor adresate bărbaților reprezintă o revendicare a dreptului de a practica profesia înspre care au înclinație și pentru care au urmat o formă de pregătire; cu alte cuvinte – o revendicare a dreptului la viața profesională pe care și-o doresc.

Studiul nostru a reflectat însă o altă realitate. Dacă la un moment dat pe parcursul discuțiilor toate respondentele au susținut faptul că își practică meseria din și cu pasiune, răspunsul la întrebarea vizând motivația intrării în domeniul respectiv a relevat că angajarea pe posturile masculine a fost facilitată sau impusă mai degrabă de anumite conjuncturi externe propriilor afinități. De la caz la caz, ingredientele orientării către o profesie adresată bărbaților se pot constitui dintr-o nevoie resimțită de găsire sau de schimbare a unui loc de muncă, din sugestia și oportunitatea oferită de o cunoștință sau prieten care profesează în domeniu sau din perspectiva anumitor beneficii ale postului respectiv, în special de ordin material. Din perspectiva angajatorilor, în contextul actual, situația economică precară, accentuată de recesiunea economică este considerată unul dintre principalii factori motivanți în acest sens.

În concluzie, angajarea pe un post masculin reprezintă mai degrabă o soluție la o problemă concretă, femeile ajungând adesea să ocupe astfel de posturi forțate de împrejurări sau în lipsa unei alternative mai avantajoase.

Pe lângă cele enumerate mai sus, aceste opinii confirmă inegalitățile de remunerație dintre profesiile masculine și cele feminine în defavoarea celor din urmă. Din acest punct de vedere, eliminarea stereotipurilor de gen și pătrunderea femeilor în domeniile și profesiile masculine ar contribui la reducerea inegalităților salariale dintre femei și bărbați. În acest mod, femeile s-ar bucura de mai multă autonomie financiară, reducându-se astfel riscul excluziunii sociale, având în vedere statutul de grup vulnerabil deținut de acestea.

Așadar ocuparea unui post masculin este facilitată de deținerea unei pregătiri sau experiențe în domeniu, dar este determinată adesea, în primul rând, de factori coercitivi. Interesant este că orientarea femeilor către ocupații tradițional adresate bărbaților se diferențiază și în funcție de vârstă. Acest lucru este valabil în special în cazul meseriilor din industrie și construcții, în care, în prezent, predomină femeile trecute de 40 de ani.

Contextul regimului politic dinainte de revoluție a favorizat orientarea femeilor către învățarea unor meserii masculine prin asigurarea cadrului educațional necesar. Interesul, dar și oportunitățile de însușire a profesiilor masculine s-au redus în prezent prin restructurarea succesivă a sistemului de învățământ. Opțiunea de a lucra într-un domeniu masculin depinde într-o mare măsură și de posibilitățile de învățare. Din acest motiv este necesară, în primul rând, crearea structurilor educaționale în măsură să ofere această oportunitate.

Accesul liber la aceste locuri de muncă este însă important întrucât oferă, pe lângă de oportunitatea de a profesa în domeniul preferat, șansa de a ocupa un post conform aspirațiilor, înclinațiilor și personalității individuale fără a fi sancționat.

Dincolo de beneficiul material, exercitarea unei profesii masculine este investită de către femei cu beneficii suplimentare ce țin mai degrabă de un stil de viață și sunt corelate cu anumite trăsături ale personalității lor. De la caz la caz, o profesie masculină este în măsură să ofere independență, autonomie, autoritate și posibilitatea de a acționa conform propriilor înclinații, dar și confort: Aceste beneficii sunt evaluate în comparație cu locurile de muncă anterioare în domenii preponderent feminine sau neutre. În consecință, din perspectiva respondentelor din punct de vedere profesional posturile masculine sunt în măsură să ofere mai multe satisfacții.

9.5.2 Situația de angajare – o formă de discriminare a femeii

O formă frecventă de discriminare a femeilor este întâlnită în procesul de selecție a candidaților în astfel de profesii. Cercetarea a dezvăluit faptul că situația femeilor în posturi masculine se concretizează în experiențe diferite pentru angajate, respectiv pentru angajatori, fapt reflectat în perspectivele diferite ale celor două categorii de respondenți.

Angajatorii tind să acorde întâietate rolului femeii în cadrul familiei în calitate de mamă și soție, care, în viziunea lor, prevalează în fața dezvoltării unei cariere profesionale. Spre deosebire de bărbați evaluarea femeilor la angajare este realizată luând în calcul pe lângă nivelul de pregătire și experiența deținută, criteriile referitoare la viața personală a candidatei. Este, de asemenea, ridicată problema integrării în colectiv. Femeia aflată în această postură este vulnerabilizată de respondenți prin prisma anumitor inconveniențe: lipsa de intimitate, vulgaritatea bărbaților specifică în anumite profesii, ridicându-se chiar problema supravegherii. Intrarea femeii în acest spațiu este percepută mai degrabă ca problemă decât ca oportunitate pentru angajator.

În plus, necesitatea deținerii unor abilități și competențe diferite de cele specifice unui post „feminin”, acceptarea unor condiții speciale de lucru considerate mai puțin problematice pentru un bărbat determină angajatorul să considere mai comodă angajarea unui bărbat: „E nevoie de mai multă muncă pentru a pregăti o femeie”. (manager resurse umane, firmă producătoare materiale de construcții, județul Călărași)

Femeile angajate în posturi masculine se raportează diferit la practicile recrutorilor, considerând că discriminarea la angajare este o practică frecventă. În comparație cu reprezentanții sexului masculin, o femeie prezintă mai puțină credibilitate în ochii recrutorilor, în ceea ce privește capacitatea de a-și autoevalua disponibilitatea de resurse și de timp. Discriminarea se realizează, în special prin specularea aspectelor ce țin de viața personală, cum ar fi statutul marital sau prezența copiilor. De asemenea, deținerea unei calificări sau a pregătirii necesare reprezintă un criteriu aplicat cu mai multă strictețe candidatelor.

Cele prezentate mai sus indică faptul că este necesară, pe de o parte stabilirea și instituirea unor criterii transparente și nepărtinitoare în selecția candidaților la angajarea în profesiile în mod tradițional adresate bărbaților, restrânse la aspecte ce vizează strict pregătirea și experiența necesare exercitării funcției vizate, iar pe de altă parte o sensibilizare a recrutorilor în sensul recunoașterii și acceptării opțiunilor reprezentantelor sexului feminin în a-și selecta locul de muncă dorit, dar și modalitățile de reconciliere ale vieții de familie cu cea profesională.

9.5.3 Viața profesională într-un post masculin

Gradul de acceptare a femeilor în profesiile masculine variază în funcție de ocupație. Se distinge, în acest sens, două categorii de profesii masculine: cele care pot fi practicate la fel de bine și de o femeie și cele care nu sunt „potrivite” pentru femei. Este vorba despre ceea ce Williams (1989) numește “stratificare internă”, referindu-se la exercitarea unor sarcini și funcții diferite de către bărbații și femeile care activează în aceleași categorii profesionale, sugerând existența unei diferențieri pe criteriul de gen și între specialitățile aceluiași domeniu.

În plus, segregarea profesională se manifestă nu numai prin limitarea accesului pe anumite posturi, ci și prin diferențierea modalităților de exercitare a profesiei. Acest lucru devine vizibil în gestionarea diferențiată a situațiilor cu potențial de risc pentru angajat. Adesea, femeile care ocupă posturi „masculine” îndeplinesc sarcini diferite față de omologii lor bărbați sau lucrează într-un regim special. Dincolo de scopul de a evita riscurile suplimentare, aceste măsuri se constituie în modalități de menținere și diferențiere a rolurilor de gen, dar de această dată în cadrul aceleiași profesii, prin restricționarea accesului femeilor la activități cărora le sunt asociate caracteristici masculine, implicând forță fizică și asumarea unor riscuri mai mari. Aceasta constituie o modalitate de prevenire a accesul femeilor în toate sferile profesionale și în egală măsură cu cel al bărbaților, situație care ar echivala cu eliminarea posibilităților de manifestare a diferențelor aferente identităților de gen în spațiul profesional.

Cu toate că inserția femeilor pe piața locurilor de muncă masculine este percepută ca o formă de eliminare a segregării de gen din această sferă, la o privire mai atentă, aparenta de-construire a identității de gen în momentul accesării de către femei a unor posturi adresate bărbaților reprezintă, de fapt o re-construire a acesteia. Astfel, în ciuda faptului că normele stereotipe privind accesul la astfel de posturi sunt eliminate, acestea sunt înlocuite de altele, vizând comportamentul și tratamentul diferențiat între bărbații și femeile care ocupă același post, și instituirea unei interpretări diferențiate cu privire la aceleași comportamente, în măsură să punteze și să mențină diferențele de gen. *(Deutsch, 2007)*

9.5.4 Integrarea în colectivul de muncă sau masculinizarea femeii

Dincolo de aceste aspecte, studiul a dezvăluit că principalele impedimente și aspecte problematice nu țin întotdeauna de abilitățile deținute în domeniu și de exercitarea propriu-zisă a profesiei, ci și de alte elemente secundare cum ar fi integrarea în colectiv sau atitudinea comunității și a familiei.

Cockburn (1983) observă că munca pe un post adresat bărbaților presupune adesea necesitatea integrării într-un colectiv masculin, iar acest lucru implică, de cele mai multe ori asumarea identității de gen masculine. Implicațiile acestui fapt se răsfrâng atât în viața profesională, cât și în cea personală.

Acest comportament variază, însă în funcție de relația în care angajata se află cu membrii colectivului. Calitățile necesare în această situație sunt seriozitate, maturitate, stăpânire de sine. O situație particulară o constituie deținerea unei funcții de conducere. Relatările respondentelor descriu o situație pozitivă, condiționată însă de depunerea propriilor eforturi în această direcție: „Trebuie să ridici tonul, să vorbești vulgar, așa cum fac ei. Altfel îi scapi din mână.” (fierar-betonistă, județul Călărași), adesea prin renunțarea la propria identitate de gen și adoptarea unui comportament masculin.

În comparație cu colectivele de muncă majoritar feminine, raporturile de muncă în mediile masculine sunt apreciate ca fiind mai eficiente. Acest fapt se datorează unei perspective mai obiective a bărbaților asupra sarcinilor de lucru, dar și unui spirit competitiv mai redus în relație cu angajații de sex feminin. Acest lucru este însă condiționat de o acceptare în colectiv, bazată pe dovedirea competențelor în măsură să reducă inegalitățile prescrise de gen. „Am fost acceptată după ce au văzut că lucrez cot la cot cu ei.” (fierar-betonistă, județul Călărași).

Pe de altă parte într-un colectiv masculin sunt oportunități mai reduse de dezvoltare a unor relații sociale ce depășesc cadrul profesional, fiind receptat uneori ca un mediu dificil pentru o femeie „Un mediu masculin e dificil pentru o femeie. Aici am înțeles cât sunt de bârfitori bărbații, mai ales despre femei, la fel de bârfitori ca femeile.” (taximetristă, județul Călărași)

După cum am arătat mai sus, integrarea într-un mediu dominat de bărbați prezintă dificultăți pentru o femeie și implică acceptarea unor compromisuri. Situația descrisă de participanții la cercetarea noastră indică faptul că în acest context credibilitatea și autoritatea femeilor sunt stabilite într-o măsură considerabilă pe baza unor criterii ce nu țin de nivelul competențelor profesionale. Astfel, evaluarea angajatei este realizată în mod eronat și în funcție de asumarea identității de gen masculine. Prin urmare, pentru asigurarea condițiilor optime de muncă pentru femei în domeniile dominate de bărbați este necesară acceptarea personalității și a identității de gen feminine a angajatelor, tolerarea diferențelor implicite, împreună cu stabilirea unor criterii clare, nepărtinitoare și nediscriminatorii de departajare a performanțelor profesionale și de promovare a angajaților.

Profilul „femeii – bărbat” în ochii angajatorului:

Totuși, cum sunt femeile care au depășit această barieră și prin ce se diferențiază de restul? Pe lângă curajul de care au dat dovadă accesând un post atipic, trăsăturile apreciate de manageri la propriile angajate sunt cele asociate identității de gen feminine: disciplina, seriozitatea, promptitudinea și loialitatea. Comparativ cu angajații bărbați, femeile sunt percepute mai docile, manifestând mai mult interes, mai precaute, mai atente, dar având „o atenție care vine din teamă”. Deși pot fi valorizate ca și calități, aceste trăsături nu corespund caracteristicilor stereotipe ale angajatului masculin și se pot transforma în dezavantaje în ochii superiorilor, care preferă un angajat, dispus să riște mai mult.

Multe dintre ele au însă și anumite caracteristici specific feminine, în virtutea cărora reușesc să ocupe anumite nișe profesionale, în care se dovedesc mai eficiente decât bărbații. „Femeile sunt mai bune în cazul lucrărilor ce necesită lucrul de finețe. Sunt mai atente, mai migăloase. Un bărbat nu are la fel de multă răbdare.” (manager resurse umane, firmă producătoare materiale de construcții, județul Călărași).

În alte cazuri, deși profesia este adresată în mod tradițional bărbaților și presupune abilități specifice, anumite particularități ale postului respectiv determină schimbarea criteriilor de selecție a candidaților. Un exemplu relevant în acest sens îl constituie posturile de agent de pază din cadrul instituțiilor bancare și super-market-urilor pentru care sunt preferate femeile. În primul caz, criteriul de selecție este aspectul plăcut, iar în cel de-al doilea, opțiunea se justifică prin necesitatea unei persoane de sex feminin pentru abordarea femeilor suspectate de sustragerea bunurilor din magazin. Așadar, în astfel de situații particulare accesul femeilor în posturi masculine este facilitat de prioritizarea în selecția candidaților a unor caracteristici secundare, în mod normal irelevante pentru profesia respectivă, care fac ca abilitățile și competențele tradițional asociate meseriei respective să treacă în plan secund.

9.5.5 Carieră versus familie – conflictul de rol

Stereotipurile profesionale, sancțiunile și restricțiile pe care femeile sunt nevoite să le respecte și să le accepte creează un conflict de rol manifestat în special în viața de familie. Profesarea într-un domeniu masculin generează adesea tensiuni și conflicte în viața de cuplu. Câștigurile materiale ale acestor femei le depășesc uneori pe cele ale partenerilor ceea ce conduce la inversarea rolurilor „tradiționale” de gen, bărbatul simțindu-se astfel deprivat de posibilitatea de a-și exercita rolul de susținător al familiei. Pe de altă parte, munca unei femei într-un mediu masculin este privită cu neîncredere și generează gelozie din partea partenerului de viață.

Opțiunea pentru practicarea unei profesii masculine înseamnă pentru multe femei o alegere între viața profesională și cea personală. De aceea, alături de asigurarea mijloacelor de însușire a profesiilor masculine și a cadrului legislativ în măsură să prevină discriminarea femeilor și tratamentul diferențiat la locul de muncă și în cadrul instituțiilor de învățământ și de formare profesională, este, în primul rând necesară schimbarea atitudinii indivizilor la nivel familial și comunitar vizavi de această practică. În acest mod femeile se pot bucura în același timp de propriile realizări profesionale, dar și de o viață socială și personală împlinită.

9.5.6 Rezistența la schimbare a femeilor

Dincolo de actorii externi care limitează accesul femeilor pe posturi masculine, femeile însele joacă un rol important în perpetuarea segregării ocupaționale. Aceasta se întâmplă, pe de o parte, prin lipsa de inițiativă în acest sens, iar pe de altă parte prin refuzarea oportunităților de angajare pe astfel de posturi, adesea din comoditate.

În același timp femeile din anturajul angajatelor în profesii adresate bărbaților sau cele cu care acestea din urmă intră în contact la locul de muncă au tendința să sancționeze opțiunea pentru o astfel de slujbă: „mai ales femeile ne-au văzut aiurea pe noi.” (taximetristă, județul Călărași), ridicând aceleași probleme ca partenerii de cuplu, referitoare la remunerația ridicată și la munca în colectivul masculin.

9.5.7 Concluzii

Cu toate că femeile au reușit să pătrundă din ce în ce mai mult pe piața locurilor de muncă adresate bărbaților, ocupând posturi masculine în aproape toate domeniile, procentul acestora rămâne unul foarte scăzut. În condițiile în care accesul mai mare al femeilor pe aceste posturi se prezintă în discursul general ca un deziderat, se ridică întrebarea: cine sunt responsabili pentru această situație? Angajatorii, obișnuiți să lucreze preponderent cu bărbați sunt mai reticenți în angajarea unei femei? Partenerii femeilor care fie din gelozie, fie din orgoliu le împiedică să opteze pentru o astfel de profesie? Sau poate femeile însele?

Deși prezentate separat, impedimentele în accesarea unui post masculin se află, de fapt, într-o relație de interdependență, articulându-se într-un mecanism complex, acționând la nivel individual, familial și social. ”Femeile

vor muncă ușoară, dar asta mai puțin din cauza lor și mai mult din cea a bărbaților – inclusiv a angajatorilor - care nu le încurajează să câștige mai mult sau să facă muncă mai grea.” (fierar-betonistă, județul Călărași). Prin urmare, există o demotivare a femeilor în acest sens, însă aceasta este întărită și susținută de atitudinea persoanelor apropiate și a societății. Acest lucru conduce la menținerea unui procent scăzut de femei care ocupă posturi atipice, fapt care aparent pare să justifice această stare de fapt și să contribuie la întărirea normelor și stereotipurilor de gen.

Subreprezentarea femeilor în anumite sfere profesionale conduce la o percepție eronată asupra performanțelor acestora în respectivele domenii contribuind la reinstituirea barierelor de gen. (Banca Mondială 2010)

9.6 Femeia manager. Provocări, dificultăți, succes

Un domeniu aparte în care bărbații reprezintă majoritatea managementul. Statisticile relevă că numărul bărbaților ocupând funcții de conducere îl depășește cu mult pe cel al femeilor. Astfel, în 2005, la nivelul Uniunii Europene proporția bărbaților în funcții manageriale era dublă față de cea a femeilor. (Eurostat 2008) Rezultatele unei anchete sociale realizate în Marea Britanie au indicat faptul că 73% din femeile din această țară consideră că femeile se confruntă în continuare cu bariere specifice în ascensiunea profesională către funcțiile de conducere și management (Institutul de Leadership și Management 2011). Studii recente arată faptul că, deși numărul femeilor-manager a crescut în ultimele decenii, bărbații sunt considerați a fi cei mai competenți manageri. Astfel, un manager bun este deseori considerat acela care are mai degrabă trăsături asociate, în mod stereotip, bărbaților: asertivitate, independență, înclinație spre risc. Femeile care aspiră la poziții de manager sunt, în consecință, de multe ori considerate neadecvate rolurilor de conducere, dezavantajate în viața lor profesională, având nevoie să schimbe stereotipurile comune asociate feminității. În contrast cu cele asociate bărbaților, aceste stereotipuri le construiesc pe femei ca persoane capabile de compasiune, înțelegere, și sensibile la nevoile altora (Powell, Butterfield, Parent 2002).



Pe de altă parte, în ciuda faptului că pe lângă serviciu au și multe responsabilități acasă, femeile angajate, și cele în poziții manageriale sunt percepute ca fiind mai agentive decât bărbații la locul de muncă (Eagly, Steffen 1984).

După cum am menționat, rolul de manager este stereotipat ca un construct masculin. Aceasta explică de multe ori de ce femeile nu ajung în poziții înalte de management și autoritate (Chugh, Sahgal 2002). Pe de altă parte, numărul relativ mic de femei în aceste poziții profesionale de putere sunt explicabile și printr-o anumită lipsă de planificare a carierei, datorată rolului de mame sau gospodine, și printr-un stil de management colaborativ, de distribuire a puterii.

Un alt factor important care împiedică sau încetinește ascensiunea femeilor în poziții manageriale îl constituie lipsa de încredere în propriile capacități și abilități care le împiedică pe acestea să își stabilească obiective profesionale clare și ambițioase și să acționeze cu determinare în atingerea lor. Nivelul redus de încredere este corelat în mod direct cu o rată de succes mai redusă în sfera profesională. (Institutul de Leadership și Management 2011)

Atât bărbații, cât și femeile tind să minimizeze și să desconsidere femeile manager întrucât acestea sunt percepute ca deviate, infirmând calitățile incluse în stereotipurile despre feminitate. În mod paradoxal, femeile sunt de multe ori mai active decât bărbații în contestarea femeilor manager, cu toate că abilitatea agentivă a acestor femei este unanim recunoscută, deseori în mod implicit. În plus, femeile manager sunt descrise în termeni ostili: egoiste, insensibile, reci și manipulative. Aceste moduri de a exprima stereotipuri de gen și de a acționa conform lor au fost numite “penalizări ale succesului” (Parks-Stamm, Heilman, Hearn 2008). În același timp, femeile de carieră, femeile care ajung să aibă succes profesional, sunt percepute ca având probleme sociale (Rudman, Glick 2001).

În continuare vom prezenta perspectiva masculină asupra femeilor care ocupă poziții de management, așa cum reiese din studiul “Stereotipuri masculine. Comportamente feminine.” realizată în cursul anului curent. Micro-cercetarea reprezintă un studiu comparativ al percepției bărbaților aflați în posturi de management, respectiv în poziții de execuție. Se remarcă o distincție relativă între cele două categorii de respondenți, în relație cu modul în care aceștia percep femeile la locul de muncă și în familie. Atașamentul față de stereotipuri este diferențiat, bărbații manageri tinzând să exprime o disociere relativă față de credințele despre rolurile masculine și feminine în gospodărie și în piața muncii.

9.6.1 Discriminarea la angajare - o practică tolerată

Ca și în cadrul studiului despre femeile care optează pentru practicarea unei meserii masculine, cercetarea în discuție a confirmat existența unor practici discriminatorii în selecția candidaților de sex feminin. Limitarea accesului femeilor pe piața muncii din punct de vedere al paletelor ocupaționale disponibile se dovedește a fi o practică acceptată și încurajată de către bărbați. Acest lucru este reflectat în primul rând de atitudinea tolerantă și de raționalizarea incidentelor de discriminare a femeilor, în defavoarea acestora din urmă.

Chiar dacă segregarea ocupațională este rezultatul unor construcții ale angajatorilor, angajaților și candidaților care contribuie împreună la segmentarea pieței muncii și a profesiilor în funcție de gen, femeile care se confruntă cu situații de discriminare în viața profesională sunt încurajate să adopte o atitudine pasivă. Spre exemplu, se sugerează că acestea ar trebui să nu conteste segregarea profesională existentă la nivelul pieței muncii: „De la anunț se face diferența. Angajatorul pune niște criterii care duc la anumite persoane. Acum, depinde și de job. Multe sunt pentru bărbați.” (bărbat, execuție, județul Tulcea) și eventual să ia o decizie rațională de a nu se mai prezenta la un interviu în care nu au șanse de reușită. Prin urmare, femeile sunt încurajate să fie mai puțin agentive, să evite contestarea stereotipurilor și normelor de gen manifeste în piața muncii, practic mai degrabă să contribuie la perpetuarea acestora, decât la desființarea sau ameliorarea lor.

Încurajarea spre pasivitate este justificată de bărbați, pe de o parte prin asumția rezistenței la schimbare a stereotipurilor de gen, și deci implicit, prin inutilitatea gestului, iar, pe de altă parte, prin eventualele sancțiuni ulterioare pe care femeia le-ar primi și care i-ar afecta performanța profesională și relațiile în cadrul colectivului de muncă. „Oricum nu aș avea ce să fac. Nu aș face reclamație. Nu poți decât să te reorientezi. Oricum, nu intri într-un mediu care nu te vrea. Nu e o idee bună”. (bărbat, execuție, județul Tulcea)

În timp ce în cazul bărbaților discursul referitor la viața profesională este restrâns la locul de muncă și la competențele individuale, în cazul femeilor discuția continuă dincolo de aceste aspecte, cu referiri recurente la rolul femeii de îngrijitor de familie. Astfel, performanța profesională a femeilor este condiționată și limitată de achitarea îndatoririlor din cadrul familiei. În practică, această prescripție justifică în mod indirect refuzul angajatorului de a promova sau de a opta pentru o candidată cu îndatoriri casnice, în special atunci când este vorba despre unul sau mai mulți copii avuți în îngrijire. Refuzul se bazează pe asumția prioritizării descendenților în detrimentul carierei, indiferent de opțiunea declarată și asumată de candidată. „Dacă aș fi auzit de un copil de 6 ani, știind despre ce este vorba și de cât timp are nevoie o mamă să fie alături de un copil care abia intră în școală, m-aș fi gândit serios dacă să o angajez pe postul de asistent manager.”

Dincolo de modul în care prezența descendenților influențează procesul decizional al angajatorilor la recrutarea în firmă, acest aspect constituie un factor determinant în alegerile pe care femeile însele le fac în viața profesională. Se pare că anticiparea nașterii copiilor influențează comportamentul decizional al femeilor cu privire la propriul traseu profesional prin optarea pentru ocupații și posturi cu flexibilitate crescută din punct de vedere al programului de lucru, care să le permită ieșirea și re-acesarea facilă a pieței muncii (Banca Mondială 2011).

Studiile indică faptul că întreruperile în carieră determinate de nașterea copiilor sau de alte evenimente familiale acționează în sensul diminuării perspectivelor de mărire salarială ale femeilor. Efectele se resimt cu atât mai mult, cu cât timpul de la naștere copilului este mai lung Banca Mondială (2010 apud Bertrand, Goldin și Katz 2010; Goldin și Katz 2008; Joshi, Paci și Waldfogel 1999; Wilde, Batchelder și Ellwood 2010).

9.6.2 Succesele și eșecurile profesionale ale femeii manager

Evaluarea performanței profesionale se realizează diferit în funcție de sex. Studiile au arătat că inegalitatea de gen la nivel organizațional se manifestă prin limitarea mobilității femeilor (Schrock și Schwalbe 2009 apud Gardner 1995) și prin distorsiunea percepțiilor asupra competențelor lor profesionale (Schrock și Schwalbe 2009 apud Padavic și Reskin 2002).



Astfel, o femeie implicată profesional este percepută de către personalul de execuție masculin ca o femeie „realizată” sau cu șanse să devină realizată.

Există totuși un spațiu de manevrabilitate a percepției de către bărbați care tind să desconsidere eforturile și performanțele femeilor foarte active: „este totuși femeie, e slabă” (bărbat, funcție de execuție, județul Tulcea).

În același timp, dacă succesul bărbatului manager este corelat preponderent cu factori intrinseci, ce țin de nivelul individual de competență și de performanța la locul de muncă, reușitele profesionale ale femeilor tind să fie dissociate de abilitățile și competențele acestora, fiind evaluate de bărbații în posturi de execuție prin prisma unor factori externi sau a unor caracteristici secundare, ca vârsta sau aspectul fizic. În cazul în care o femeie manager ajunge să aibă performanțe, succesul acesteia este mai degrabă asociat cu succesul firmei care poate să fie construit de altcineva: „O femeie manager poate fi recunoscută și prin prisma faimei pe care acea firmă o are și nu neapărat ea este cea care face diferența” (bărbat, funcție execuție, județul Tulcea).

Angajații în posturi de execuție tind să înzestreze femeile manager cu o capacitate decizională și de conducere mai reduse decât omologii lor de sex masculin: „Femeile manager nu sunt foarte apreciate de către bărbați. Deciziile luate de bărbați sunt mai bune, mai de încredere. Altfel se discută cu bărbații și altfel conduc aceștia un grup de oameni. De preferat ar fi un manager bărbat, în general” (bărbat, funcție execuție, județul Tulcea). În același timp, femeia manager, este privită ca persecutor, discriminând între angajați și conducând organizația uneori autoritar și irational. Discursul conform căruia “femeile sunt mai apreciate, mai bune, bărbații le respectă” nu are rezonanță în percepțiile bărbaților angajați despre femeile manager.

În plus, afirmațiile respondenților care ocupă funcții de execuție contrazic stereotipul care înzestrează femeile cu abilități mai bune de comunicare, sugerând că în ceea ce privește stabilirea și menținerea relațiilor cu clienții, bărbații ar fi mai eficienți: „Bărbatul este mai performant, mai înfipt. Altfel discută un bărbat, mai ales într-un domeniu cum este turismul unde trebuie să fii sociabil 24 de ore din 24. O femeie nu poate. Bărbatul poate să stea la un pahar de vin cu un client și la 4 dimineața și să întrețină atmosfera. O femeie poate fi amabilă și să încerce să fie pe plac și totuși nu va ajunge să lege relații cu clienții la fel de bine” (bărbat, funcție execuție, județul Tulcea).

Un alt ingredient important al reușitei profesionale este constituit de detașarea de problemele domestice la locul de muncă. Percepția este că un bărbat poate să separe domeniul profesional de problemele de acasă mult mai bine decât o femeie. De aceea, bărbații sunt considerați mai sociabili, mai agreabili, calități care îi recomandă într-o măsură mai mare pentru poziții manageriale. În cazul femeilor situația se prezintă paradoxal. Pe de o parte, insuccesul la locul de muncă este parțial pus pe seama incapacității acestora de a delimita viața personală de cea profesională, însă, în același timp, sunt încurajate să își prioritizeze viața de familie, chiar cu riscul de a-și reduce productivitatea. Cu alte cuvinte, o femeie este considerată mai puțin capabilă decât un bărbat pentru a ocupa o poziție de management, însă rezolvarea situației constă mai degrabă în reducerea implicării în domeniu, decât în creșterea competențelor. Respondenții încadrează această situație în normalitate, fiind reticenți vizavi de eventualele tentative de schimbare.

Spre deosebire de angajații în funcții de execuție, raportarea bărbaților în poziții de conducere la femeia manager, dar și la cea de carieră în general, este realizată dintr-o dublă perspectivă: cea de manager și cea de soț. La locul de muncă performanța femeilor este apreciată și valorizată prin prisma rezultatelor obținute în cadrul firmei. O femeie competentă profesional este un angajat dezirabil într-o companie. Aspectele valorizate de respondenți la propriile angajate sunt implicarea profesională, nivelul crescut de competență și profesionalismul. Pe lângă deținerea acestor calități, o femeie de succes este evaluată și prin prisma rezultatelor obținute în relație cu partenerii de afaceri ai companiei. Femeia de succes, așadar, reușește să iasă din propria subiectivitate, din planul personal al realizării de sine, și își schimbă perspectiva spre exterior.

Față de ceilalți respondenți, unul dintre bărbații manager consideră că în postura de manager, femeile sunt mai meticuloase decât bărbații. Femeile manager tind să fie avantajate inclusiv de percepția apriorică, pozitivă din partea bărbaților, pentru faptul că sunt femei. Aprecierea profesională a femeii agentive tinde așadar să fie modelată inclusiv de impactul fizic de gen sau de apartenența la un gen sau altul. Pe lângă aceasta, stilul de lucru tinde să difere la femei și bărbați în funcție de competențele fiecăruia. Sunt menționate trei procese care sunt foarte importante pentru propria firmă și pentru dezvoltarea personală a angajaților: capacitatea de organizare, modul de a pune în practică ideile, și viteza de execuție/implementare. Femeile sunt mai performante decât bărbații la primele două, în timp ce bărbații sunt mai buni la ultima, din punctul de vedere al respondentului. În ciuda acestor afirmații apreciative la adresa femeilor manager, și acest respondent preferă un manager de sex masculin.

Alienarea și alte transformări prin care trec femeile la locul de muncă, în special în medii organizaționale corporatiste, sunt privite de bărbați ca exemple de incompetență din partea femeilor, în timp ce slăbiciunile sau dificultățile de integrare profesională în anumite medii sunt interpretate ca lipsă de pregătire. Dedicarea unui timp foarte mare achitării sarcinilor de serviciu este percepută ca o dovadă de ineficiență. În același timp, eforturile exagerate în plan profesional sunt asociate de respondenți cu eșecul acelor femei în viața de familie.

9.6.3 Cariera versus viața de familie

Dincolo de stereotipurile profesionale de gen, un alt aspect care contribuie la perpetuarea segregării profesionale este reprezentat atașamentul față de rolurile tradiționale de gen. Ocuparea cu succes a unei poziții de management presupune în viziunea respondenților deținerea unui grad de libertate și flexibilitate de timp și resurse. Aceștia asociază femeia, în primul rând, cu spațiul domestic, plasând viața profesională într-un plan secund. Cu toate că statutul de persoană casnică este indezirabil pentru o femeie, tendința fiind de încurajare în sensul ocupării, se consideră totuși că activitatea profesională a femeii trebuie să se desfășoare în anumite limite.

Dorința de realizare profesională a femeii în detrimentul celei de familie nu este încurajată, acesteia, refuzându-i-se concesiile de care bărbatul se bucură din acest punct de vedere (Kimmel 2005).

Cu toate că bărbații la care facem referire par să valorizeze activitatea profesională în afara gospodăriei și să aprecieze pozitiv femeia agentivă, ei tind să vadă activitatea preponderent orientată spre gospodărie și familie ca o rezolvare la disfuncționalitățile activității de manager. Așadar, chiar dacă se consideră că „este bine să ai activitate (...) a sta acasă e o pedeapsă” (bărbat, județul Tulcea), spațiul domestic, îngrijirea copiilor, activitățile casnice în general sunt privite ca mediul natural al femeii, refugiul sigur al acesteia dintr-un mediu profesional frustrant și riscant din perspectiva eșecurilor profesionale.

Deși dezirabile din punct de vedere social, în general sau la locul de muncă, femeile de carieră sau de succes sunt totuși indezirabile în propriul spațiu domestic, constituind mai degrabă motive de anxietate și de pierdere a unei anumite identități pentru bărbat, cu potențial de amenințare a relației de cuplu. Statusul ocupațional și valoarea remunerației joacă un rol important în marcarea diferențelor între sexe și implicit în afirmarea masculinității în cadrul relației de cuplu/familie. (Schrock și Schwalbe 2009) În perspectiva în care soția sau partenera ar putea să fie manager, bărbatul în poziție de execuție se simte minimizat și desconsiderat în relație, nu neapărat prin referință clară la un comportament anume al soției față de el, ci din perspectiva că ea ar câștiga mai mult decât el, inversând astfel relația dintre “bread-winner” și “care-giver”.

Raportarea la planul personal determină o schimbare atitudinală, în sens restrictiv și din partea respondenților manageri care privesc cu reticență perspectiva ca partenera de viață să își dedice majoritatea timpului dezvoltării carierei, în special prin prisma eventualului transfer pe care bărbatul ar trebui să-l facă prin implicarea în sarcinile gospodărești.

În unele cazuri, însă, soluția sugerată pentru incompatibilitatea care se face uneori resimțită între viața de familie și viața profesională a femeilor este refuzul prescripțiilor tradiționale de gen: „trebuie să continue să aibă curaj”, în special „curaj pentru a refuza statutul de ingrijitor de familie” (bărbat, funcție de conducere, județul Tulcea).

9.6.4 Femeia manager – femeia masculinizată

Credibilitatea în management este obținută prin cultivarea unei imagini asociată bărbaților: câștigători, capabili, competenți, raționali și detașați emoțional.

Masculinizarea femeilor la locul de muncă, ca mecanism de adaptare și sursă a autorității, nu este, însă de dorit. Bărbații în poziții de execuție accentuează nevoia femeilor de a rămâne ele însele în viața profesională, nefiind însă foarte clar nici pentru ei ce înseamnă acest lucru. Masculinizarea pe care o raportează femeia manager reprezintă o deviație de la rolul dominant feminin, o schimbare indezirabilă pentru un angajat de gen masculin: “cunosc firme unde femeile sunt dure, dar nu li se potrivește, nu le stă bine”(bărbat, funcție de execuție, județul Tulcea). Din nou, se accentuează caracterul prescriptiv al rolului femeii, predominant domestic, casnic, care trebuie să fie prezent într-o măsură considerabilă în activitatea de manager a femeii.

Tabloul descris de participanții la studiu încadrează femeia într-o situație problematică aparent fără soluție. Pe de o parte, nu este de dorit ca o femeie să nu se integreze în mediul organizațional, în relațiile cu colectivul de muncă, dar pe de altă parte este dezaprobată tendința acelor femei care caută să se integreze prin adoptarea trăsăturilor care în mod stereotip sunt asociate bărbaților. După cum am observat însă, păstrarea și afirmarea caracteristicilor feminine atrage după sine catalogarea angajatei ca „slabă” sau mai puțin capabilă în comparație cu omologii ei de sex masculin.

9.6.5 Concluzii

În ciuda conturării unor tendințe generale, studiul “Stereotipuri masculine. Comportamente feminine.” a confirmat faptul că atașamentul față de stereotipurile de gen variază în cadrul societății, de la individ la individ, de la un grup social la altul și de la organizație la organizație. Din acest motiv, aceste entități se pot fi privite ca spații de transformare a stereotipurilor în sensul creșterii egalității de șanse a femeilor.

Eforturile individuale se dovedesc însă insuficiente. Încrederea redusă pe care femeile o manifestă în raport cu propria dezvoltare profesională este susținută și alimentată de atitudinea reticentă și demotivantă a bărbaților din jur, cu care acestea intră în contact atât la locul de muncă - în calitate de colegi sau superiori ierarhici - dar și în spațiul privat.

Ancheta adusă în discuție la începutul subcapitolului a relevat nevoia resimțită în rândul femeilor de introducere a unor măsuri pozitive cu scopul de a crește reprezentativitatea femeilor în consiliile de conducere ale companiilor. Soluțiile sugerate se referă în special la o schimbare a practicilor de recrutare și de promovare la nivel organizațional, în sensul reducerii importanței unora dintre criteriile de selecție și avansare - cum ar fi timpul fizic petrecut la locul de muncă sau experiența deținută în domeniu – și a creșterii importanței acordate altora – ca talentul, abilitățile deținute, indicatorii de performanță (Institutul de Leadership și Management 2011).

Asigurarea accesului egal al bărbaților și femeilor în posturile superioare ierarhic conduce la creșterea competitivității în interiorul companiei și totodată acționează ca un factor motivant în sensul atingerii obiectivelor organizaționale într-o manieră cât mai eficientă și inovativă, asigurând în acest fel un nivel mai ridicat de valorizare a capitalului uman, cu efecte benefice în termeni de creștere a productivității în cadrul firmei.

9.7 Bărbați în posturi feminine – discriminarea bărbatului

Spre deosebire de discriminarea femeilor, discriminarea bărbatului este o practică mai puțin adusă în discuție în cadrul studiilor de specialitate. Situațiile de discriminare masculină sunt mai puțin frecvent adresate ca atare și mai degrabă problematizate în relație cu alte variabile ca orientarea sexuală sau apartenența rasială și etnică. Un context aparte în care bărbații se pot regăsi în situația de discriminare îl constituie angajarea pe un post feminin.



Evaluarea unui loc de muncă este realizată de cele mai multe ori prin prisma unor atribute ca prestigiul, funcția și puterea asociate (Williams 1989). Din acest motiv, opțiunea pentru o profesie adresată sexului opus se traduce prin experiențe diferite în funcție de genul individului.

În ciuda, sancțiunilor sociale pe care le atrage, situația accesării de către o femeie a unui post masculin este, într-o oarecare măsură dezirabilă. Femeia respectivă accede, de cele mai multe ori, la un loc de muncă în măsură să îi ofere o remunerație superioară și uneori un statut sau/și nivel autoritar mai înalt, beneficii pentru care este dispusă să accepte și să își asume conflictul de rol creat. În cazul bărbaților care optează pentru o profesie feminină, lucrurile stau diferit, opțiunea fiind privită adesea prin prisma unor dezavantaje.

În continuare, ne propunem să prezentăm discriminarea masculină, pornind de la studiul “Bărbații în ecuația egalității de gen. Discriminarea profesională a bărbaților”. Cercetarea a încercat să surprindă fenomenul în contextul accesării unui post adresat în mod tradițional femeilor. Este vorba despre cel de educator. Profesia de educator, alături de cele de infirmier, asistent social și bibliotecar sunt reunite de sociologi sub denumirea de “semi-profesii feminizate” (Carmichael 1992 apud Simpson și Simpson 1969 datorită preponderenței personalului de sex feminin, dar și a faptului că sunt caracterizate de remunerații reduse și au asociat un prestigiu și statut scăzute.

9.7.1 Discriminare sau alegere personală

Numărul redus al bărbaților care ocupă posturi feminine este explicat în primul rând prin lipsa de atractivitate a acestora în ochii reprezentanților sexului masculin. Interesul redus al bărbaților pentru profesiile feminine primește mai multe justificări.

În primul rând, după cum am amintit deja, un post feminin este mai puțin tentant din cauza beneficiilor extrinseci reduse: remunerație mică, status social și profesional scăzut.

Al doilea argument are în vedere incongruența dintre identitatea de gen masculină și stereotipurile asociate profesiilor feminine. În viziunea respondenților, posturile agreate de reprezentanții sexului masculin sunt cele dinamice, care presupun deplasări, interacțiunea frecventă cu persoane noi. Pe de altă parte, ocupațiile feminine sunt caracterizate ca fiind statice, lipsite de componenta de relaționare, solicitând răbdare și meticulozitate, cerințe incompatibile cu impulsivitatea și dinamismul asociate sexului masculin. De asemenea, de la caz la caz, un post feminin poate să solicite stăpânire de sine în relație cu clienții, dar și îndeplinirea unor sarcini cu care un bărbat nu s-ar simți confortabil. Este vorba despre atribuții secundare postului ocupat în măsură să conteste autoritatea specific masculină prin funcția de suport și servire pe care o dețin - cum ar fi servirea cafelei, în cazul unei poziții de asistent manager.

9.7.2 Motivația bărbaților pentru ocuparea unui post feminin

Beneficiile extrinseci reduse pentru bărbații care profesează în domenii feminine conduce la asumția unei motivații intrinseci în acest sens dată de pasiunea și înclinația personală pentru ocupația în cauză. Într-un studiu asupra bărbaților bibliotecari din Statele Unite ale Americii, Carmichael (1992 apud Williams 1989) a descoperit că principalii factori care au determinat ocuparea acestui post sunt pasiunea și/sau experiența anterioară relevantă în domeniu.

Studiul nostru a relevat că, asemănător cu femeile care ocupă locuri de muncă adresate bărbaților, opțiunea pentru un post atipic poate fi pusă pe seama unei structuri individuale diferite. În același timp, participanții la cercetare au invocat ca posibile explicații plăcerea de a lucra cu copiii și dorința de a contribui la formarea și educarea acestora, pasiunea insuflată de către un membru al familiei cu o profesie similară, deținerea unei personalități copilăroase, dar și aspecte ce țin de caracteristicile locului de muncă, cum ar fi faptul că este vorba despre o meserie ușoară, cu condiții bune de muncă, ce nu presupune efort fizic.

9.7.3 Bărbatul într-un colectiv feminin

Atractivitatea scăzută a locurilor de muncă adresate femeilor este dată și de dificultățile întâmpinate în colectivul de muncă.

În ceea ce privește relațiile de muncă, femeile tind să fie evaluate negativ în egală măsură de către respondenții de sex feminin și masculin. Colectivele feminine sunt descrise ca fiind dominate de “bârfă”. Se consideră că majoritatea conflictelor dintr-o companie pornesc de la acestea, în timp ce bărbații sunt mai degrabă descriși ca spectatori neimplicați în cauzele colegilor lor. Există, de asemenea, percepția conform căreia femeile sunt mai subiective în evaluarea colegilor de muncă, în detrimentul intereselor firmei. Din aceste motive, un colectiv predominant feminin este mai puțin dezirabil pentru un bărbat.

Bărbații care au experiența muncii în firme sau birouri cu personal majoritar feminin susțin că integrarea într-un astfel de colectiv se realizează mai degrabă prin menținerea unei distanțe față de colege, prin evitarea conflictelor și prin delimitarea strictă a vieții personale de cea profesională, fiind exclusă stabilirea unor raporturi de prietenie. Cu alte cuvinte, spre deosebire de situația unui colectiv mixt sau predominant masculin, nu se poate vorbi despre o integrare propriu-zisă în colectiv, cât despre stabilirea și păstrarea unor relații formale, limitate la raporturile profesionale.

Opinia femeilor în această privință este puțin diferită. Lipsa de delimitare a vieții personale de cea de profesională este considerată problematică și de către acestea, însă pentru respondente, integrarea într-un colectiv feminin este facilitată de posesia unor abilități foarte bune de comunicare și de o atitudine modestă în relație cu colegele: “Trebuie să fie o fire sociabilă, comunicativă, deschisă, să nu fie încrezut sau autoritar.” (femeie, județul Buzău)

9.7.4 Avantajele unui bărbat angajat pe un post feminin

Cu toate că reprezentanții ambelor categorii de sex se confruntă cu dificultăți în situația de ocupare a unui loc de muncă atipic, pentru bărbați această opțiune poate fi transformată într-un avantaj.

Dacă într-un colectiv masculin, o femeie trebuie să depună eforturi pentru a se integra și pentru a i se recunoaște abilitățile și performanțele profesionale, în cazul bărbaților situația stă diferit. Bărbatul într-o profesie masculină este avantajat prin prisma unui nivel mai ridicat de competențe atribuit în virtutea apartenenței la sexul masculin. În același timp, sunt create așteptări în ceea ce privește nivelul salarial și statutul în cadrul instituției, justificate prin rolul de principal susținător al familiei atribuit genului masculin de nivelului de reponsabilitate financiară mai mare implicit, dar și prin competitivitatea asociată în mod tradițional bărbaților (Carmichael, 1992). Astfel, în timp ce în cazul femeilor restricțiile profesionale vizează, de cele mai multe ori pozițiile cu status și remunerație ridicate, în cel al bărbaților tendința este de a-i încuraja și orienta către posturile superioare, chiar în absența interesului acestora în această direcție (Williams, 1992).

Williams (1992) vorbește, în acest sens, despre “scara de sticlă”, concept care definește mecanismele informale prin care bărbații din domeniile feminine sunt propulsați spre vârful ierarhiei organizaționale. Studiul realizat de autoare a revelat faptul că bărbații se simt privilegiați în comparație cu femeile care profesază în aceste domenii atât în situația de angajare, cât și ulterior prin oportunitățile sporite de ascensiune în structurii ierarhice. Acest lucru se explică nu atât printr-o pregătire superioară, cât printr-un mecanism ce acționează la nivelul relațiilor colegiale stabilite informal în cadrul instituției.

Sarmiento și Laschinger (2003 apud Brown și Kanter 1982) corelează succesul profesional al individului cu puterea pe care acesta o deține și care se referă la capacitatea de a mobiliza resurse și de a se achita de atribuțiile la locul de muncă. Puterea este dată, pe de o parte de sprijinul primit de la cei din jur, de accesul la resurse și la informație, iar pe de altă parte de oportunitățile de dezvoltare profesională. Cele două autoare identifică două tipuri de putere: puterea formală, dobândită prin recunoașterea performanței profesionale, și puterea informală, reprezentată de relațiile stabilite la locul de muncă, atât cu colegi și superiori, cât și cu clienți, sponsori și alți actori interesați.

Williams (1992) realizează o comparație între comportamentul femeilor și cel al bărbaților care ocupă posturi adesea sexului opus. În timp ce femeile încearcă să se detașeze de celelalte membre ale colectivului, preluând caracteristicile de gen specifice sexului opus pentru a se integra în grupul masculin, bărbații, dimpotrivă, tind să își instituie și să își afirme propria identitate de gen în cadrul organizației, diferențiindu-se și detașându-se de colectivul feminin. Se poate vorbi despre o solidaritate între persoanele de sex masculin care activează în domenii feminine care le conferă acestora un nivel sporit de putere informală și le înlesnește ascensiunea profesională în cadrul instituției. Aceasta se bazează pe afinități personale și relații de prietenie stabilite la locul de muncă.

Pe de altă parte, accesul și conștientizarea accesului la putere are impact și la nivel individual-subiectiv, acționând ca un factor motivant în îndeplinirea sarcinilor și în accederea la posturi superioare (Sarmiento și Laschinger 2003 apud Brown și Kanter 1982).



9.7.5 Păstrarea identității de gen masculin – aversiunea față de feminizarea bărbatului

Privilegiile masculinității sunt, însă condiționate de afirmarea identității de gen, a caracteristicilor definitorii acesteia și de îndeplinirea cu succes a prescripțiilor de gen. Masculinitatea nu se constituie într-un dat social, ci este condiționată de eforturile individuale în sensul afirmării și reiterării acesteia.

Prin urmare, depășirea “plafonului de sticlă” și accesarea posturilor de conducere presupune demonstrarea unei asemănări cât mai pronunțate cu idealul masculinității hegemonice (Acker, 1990).

Interesant este că dacă în cazul femeilor care ocupă posturi masculine adoptarea trăsăturilor asociate sexului opus este un proces asumat, realizat în scopul integrării în colectiv, feminizarea bărbatului este mai degrabă exterioară individului și constă în proiecția realizată de către cei din jur asupra bărbatului a caracteristicilor identității de gen asociate postului ocupat. Studiile arată că stereotipurile asociate bărbaților angajați în ocupații feminine acționează ca un puternic factor coercitiv asupra comportamentului și deciziilor acestora, determinându-i să recurgă la diferite strategii pentru a evita caracterizarea stereotipă și pentru a-și impune identitatea masculină. Acestea se reflectă atât în practica profesională zilnică, cât și în discursul despre propria ocupație. Sable (1969) susține că în contextul profesării într-un domeniu adresat sexului opus bărbații urmăresc în primul rând să se detașeze de stereotipul feminin și să își afirme identitatea de gen masculină.

O formă de impunere a masculinității însușită încă din socializarea primară este constituită de respingerea și devalorizarea simbolurilor identității feminine (Douglas și Schwalbe, 2009 apud Cahill, 1989) prin restricționarea exprimării emoționale atât în familie (Schrock și Schwalbe 2009 apud Kane, 2006) cât și în alte sfere ale vieții (Schrock și Schwalbe 2009 apud Curry, 1993; Messner, 1992). Williams (1989) oferă exemplul asistenților medicali care, deși îndeplinesc aceeași funcție de îngrijire ca și femeile care ocupă același post, pentru a evita asocierea acestei opțiuni cu homosexualitatea, susțin existența unor diferențe între modalitățile de exercitare a sarcinilor, atribuindu-și un nivel mai crescut de detașare emoțională față de pacient.

Studiul nostru a arătat că adoptarea acestor strategii este acceptată și încurajată social: “Căldura pe care o emană un educator vizavi de copiii pe care îi are trebuie să fie cu un punct mai scăzută decât în cazul unei femei care face aceeași meserie.” (femeie, județul Prahova). Păstrarea caracteristicilor masculine ale acestor bărbați nu se constituie, așadar, doar într-un demers personal, ci reprezintă un deziderat social.

9.7.6 Situația personalului didactic în țara noastră

Personalul didactic pe niveluri de educație și pe sexe

		2007-2008	2008-2009	2009-2010
Personal didactic	Total	276849	275426	268679
	Bărbați	27.4	27.1	26.6
	Femei	72.6	72.9	73.4
Învățământul preșcolar	Total	37348	38253	38322
	Bărbați	0.3	0.3	0.3
	Femei	99.7	99.7	99.7
Învățământul primar și gimnazial	Total	138972	138560	135231
	Bărbați	24.7	24.9	24.8
	Femei	75.3	75.1	75.2
Învățământul liceal	Total	61620	60647	60255
	Bărbați	33.3	32.7	32.2
	Femei	66.7	67.3	67.8
Învățământul profesional și de ucenici	Total	5939	5129	2803
	Bărbați	42.4	42.7	41.7
	Femei	57.6	57.3	58.3
Învățământul post-liceal și de maiștri	Total	1006	864	965
	Bărbați	32.4	30.1	31.6
	Femei	67.6	69.9	68.4
Învățământul superior	Total	31964	31973	31103
	Bărbați	56.7	55.8	54.1
	Femei	43.3	44.2	45.9

Sursa: Anuarul statistic al României, București, INS, 2010, p. 248

Personalul didactic din învățământul primar și gimnazial pe sexe în anul școlar 2007-2008

	Învățământ primar	Învățământ gimnazial
Total	54550	84422
Bărbați	14.1	31.5
Femei	85.9	68.5

Sursa: Sistemul educațional în România: date sintetice 2008, București, INS, p.40

Este binecunoscut faptul că educația este un domeniu feminizat, însă, deși, per total procentul femeilor cadre didactice îl depășește pe cel al bărbaților, există diferențe și în funcție de ciclul de învățământ. Ciclurile inferioare și medii de învățământ înregistrează procente mai mari în cazul femeilor, în timp ce în cel superior se produce o inversare a balanței în favoarea bărbaților, care înregistrează un procent de 55,8% în anul școlar universitar

2007-2008. Cea mai mare diferență în funcție de sex este înregistrată în învățământul preșcolar, unde procentul bărbaților este de doar 0,3%. Ponderea reprezentanților sexului masculin în totalul cadrelor didactice crește pe măsura înaintării în ciclurile de învățământ superioare. Astfel, procentele înregistrate sunt de: 14,1% în ciclul primar, 31,5% în cel gimnazial, 32,7% în cel liceal, 30,1% în cel post-liceal și de maiștri, ajungând la 42,7% în cel profesional și de ucenici.

9.7.7 Între pasiune și devianță - profesia de educator

Ocupația de educator este poate una dintre cele mai puternic stereotipate profesii feminine, fiind de cele mai multe ori asociată cu rolul de mamă. Atașamentul față de acest stereotip feminin este reflectat în primul rând de faptul că această profesie este ocupată aproape în exclusivitate de femei, acestea reprezentând 99,7% din totalul educatorilor la nivel național (Institutul Național de Statistică, 2010a) și constituindu-se astfel în nivelul de învățământ cel mai feminizat din punct de vedere al componenței cadrelor didactice.

Așteptările față de angajatul pe un astfel de post sunt ca acesta să fie o persoană implicată emoțional, capabilă de grijă și afecțiune în relație cu copiii. Diviziunea muncii din cadrul familiei persistă, însă și în piața muncii. Studiul "Familie versus carieră: O viață împlinită sau o alegere forțată?: Rolul bărbatului în promovarea femeii." a arătat că în țara noastră persistă un atașament puternic față de rolurile tradiționale de gen, dar și o valorizare inegală a acestora, existând tendința de a deprecia rolul și funcția îndeplinite de femei. De asemenea, disponibilitatea de flexibilizare a acestora în sensul asumării într-o măsură substanțială de către bărbat a rolului de creștere și îngrijire a copilului este foarte scăzută, în special în primii ani de viață ai copilului. Atât bărbații, cât și femeile justifică această stare de fapt prin lipsa de atractivitate pentru bărbat a rolului în discuție și prin anumite calități considerate naturale și înnăscute la femei în virtutea cărora sunt considerate mai adecvate în această postură. Gutmann (2003 apud Scheper-Hughes 1992) susține, însă că neîndemânarea și sentimentul de inadecvare al bărbaților în relație cu copiii mici nu au o natură obiectivă, ci sunt induse și asumate de către aceștia în procesul de socializare.

Opțiunea bărbatului pentru profesia de educator contrazice, așadar normele tradiționale de gen și atrage sancțiuni sociale. Gradul de inadecvare atribuit bărbaților care își asumă rolul de educator se reflectă poate cel mai bine în asumția înclinației acestora către un comportament deviant.

Reticența vizavi de implicarea bărbaților în lucrul cu copiii este cu atât mai mare, cu cât vârsta acestora din urmă este mai scăzută. Rezervele față de bărbații educatori nu vizează atât funcția pedagogică pe care acesta și-o asumă, cât pe cea de suport emoțional și de îngrijire. Astfel, în viziunea participanților la studiu un bărbat poate fi un bun pedagog, chiar mai bun decât o femeie. Acest lucru este justificat în primul rând printr-o capacitate sporită de detașare emoțională față de copii care îi conferă mai multă obiectivitate în relația cu aceștia. În al doilea rând, reprezentanții sexului masculin sunt înzestrați de respondenți cu o autoritate sporită în fața copiilor în virtutea impactului fizic de gen. Exercițarea profesiei este, așadar, tolerată și încurajată, însă este condiționată de eliminarea funcției de îngrijire. Bărbatul care își exercită profesia în aceeași manieră ca o femeie este suspectat că ar putea comite abuzuri în relație cu copiii avuți în îngrijire.

Sursa acestei îngrijorări este identificată de respondenți ca fiind constituită de exemplele frecvente de abuzuri sexuale ale cadrelor didactice difuzate în mass-media care alimentează și susțin stereotipul negativ asociat bărbaților care lucrează cu copii.

9.7.8 Alte forme de discriminare masculină

Atribuirea unui nivel mai înalt de competențe în virtutea apartenenței la genul masculin nu este întotdeauna valabilă. În cadrul studiului “Percepții asupra segregării pieței muncii. Aspecte de gen.” s-a demonstrat că, în funcție de domeniu, expertiza bărbaților care ocupă posturi feminine poate fi contestată, în special de către femei: “E riscant. Nu aș merge să-mi fac manichiura la un bărbat. Poate doar dacă e recomandat de o bună prietenă și atunci aș încerca. La stilist aș merge fără probleme, sunt consacrați.” (femeie, județul Ialomița)

La polul opus este semnalată o altă practică în măsură să îi dezavantajeze pe bărbații care lucrează într-un colectiv feminin. Este vorba despre delegarea sarcinilor mai dificile în virtutea asumției unui nivel superior de competență și autoritate. De asemenea, unii angajați sunt solicitați de colegile de muncă pentru anumite servicii personale atribuite în mod tradițional bărbaților, dar care nu au o legătură directă cu locul de muncă. Pe de o parte, acest tip de comportament ridică gradul de dificultate al activității, dar pe de altă parte contribuie la creșterea statutului în cadrul organizației (Williams, 1992).

Discriminarea bărbatului este problematizată și în funcție de vârstă, o variabilă care reduce șansele de angajare atât în cazul femeilor, cât și în cel al bărbaților. Există, însă percepția conform căreia bărbații sunt mai puțin dezavantajați de acest factor la angajare. Se apreciază că în cazul acestora, recrutarea este realizată într-o manieră mai obiectivă. De aceea, vârsta înaintată poate fi privită ca un avantaj prin prisma experienței anterioare de muncă, competențele profesionale cântărind mai mult în ochii angajatorilor decât în cazul femeilor.

Dacă în cazul acestora din urmă, vârsta se poate constitui uneori într-un criteriu de selecție decisiv la angajare, în detrimentul celor de natură profesională, în viziunea respondenților, în cazul reprezentanților sexului masculin, vârsta tinde să acționeze mai degrabă la nivel individual-subiectiv prin demotivarea în sensul mobilității și reconversiei profesionale.

9.7.9 Concluzii

Discriminarea bărbatului se dovedește a fi un fenomen mai puțin pronunțat și frecvent decât cea a femeii.

Restricțiile cu care bărbații se confruntă pe piața muncii vizează situațiile în care masculinitatea acestora este pusă sub semnul întrebării. Spre deosebire de femeile regăsite în situații similare, mecanismele sociale angrenate pentru re-încadrarea comportamentului în normele de gen sunt în măsură să îi avantajeze. Acestea constau practic în facilitarea ascensiunii profesionale pe posturi cu statut și remunerații mai mari, prin atribuirea unor sarcini în măsură să le creeze un statut privilegiat, superior în cadrul organizației.

Poate cel mai interesant aspect pe care îl putem desprinde în urma celor prezentate mai sus este faptul că, în comparație cu situația femeilor, majoritatea dificultăților cu care bărbații se confruntă în posturile atipice prezintă o latură pozitivă, în măsură să îi avantajeze fie din punct de vedere profesional, fie în relație cu colectivul de muncă.

O altă observație ce se impune este gradul ridicat de depreciere a profesiilor cu personal majoritar de sex feminin. Facilitarea accesării acestor posturi de către bărbați presupune o schimbare atitudinală vizavi de aceste ocupații. Pe de altă parte, creșterea ponderii reprezentanților sexului masculin în cadrul acestor domenii este oportună prin sporirea competitivității la nivel de firmă, prin impunerea unor standarde de remunerație mai înalte și, totodată, prin îmbunătățirea imaginii acestora în cadrul paletei ocupaționale.

9.8 Discuție

Segregarea profesională este un fenomen complex, cu o cauzalitate multiplă, implicând consecințe pentru ambele categorii de sex.

Cauzele perpetuării acestei stări de fapt se identifică cel mai adesea în persistența stereotipurilor profesionale și a rolurilor și prescripțiilor tradiționale de gen, transferate în sistemul de educație și în cadrul pieței muncii.

Diferențele de remunerație implicite au efecte nefaste atât asupra femeilor, cât și asupra bărbaților. În cazul celor dintâi, atașamentul față de aceste prescripții ocupaționale conduce la concentrarea lor în ocupațiile cu remunerații reduse, supunându-le într-un grad mai mare riscului de sărăcie și de dependență materială față de partener sau alte persoane apropiate. În cazul bărbaților, presiunea resimțită în sensul atingerii unui nivel salarial cât mai înalt, îi împiedică să își selecteze domeniul de activitate, dar și tipul de post conform cu propriile afinități.

În același timp, limitarea accesului femeilor pe posturile masculine, respectiv al bărbaților în cele feminine sau restricționarea anumitor sarcini sau specializări în cadrul acestora echivalează cu refuzarea libertății de a practica ocupația înspre care individul este înclinat, pe care o preferă și care îi poate furniza satisfacție profesională.

Dincolo de aceste aspecte, putem vorbi despre consecințe negative și din perspectiva companiei sau a ramurii de activitate economică. Segregarea profesională se traduce prin refuzul de a valoriza resursa umană. Tratatul diferențiat, desconsiderarea și discriminarea indivizilor regăsiți în ocupații adresate sexului opus acționează ca un factor demotivant în calea atingerii performanței profesionale, conducând la o productivitate și la rezultate mai scăzute pentru firma în discuție, dar și pentru sectorul de activitate per ansamblu.

Eliminarea sau reducerea stereotipurilor și a prescripțiilor tradiționale de gen în acest spațiu va conduce, fără doar și poate, la o evaluare obiectivă a abilităților și potențialului deținute de fiecare individ în parte într-un domeniu sau altul, o evaluare realizată pornind de la criterii profesionale.

Reducerea segregării ocupaționale poate fi privită și prin prisma îmbunătățirii relațiilor de muncă. Mediile

dominate de o categorie de sex sunt descrise, în general, în termeni negativi. Depășirea barierelor profesionale conduce la formarea unor colective mixte de muncă, considerate mai echilibrate și la eliminarea anumitor stereotipuri negative asociate mediilor de muncă din anumite domenii.

Primii pași în această direcție au fost deja făcuți. Încălzirea în atingerea egalității de șanse pe piața muncii presupune acționarea la mai multe niveluri. Este vorba în primul rând de îmbunătățirea cadrului legislativ pentru a permite o definiție clară a situațiilor de discriminare în piața muncii și a mijloacelor concrete de acțiune pentru combaterea acestora. În al doilea rând este necesară adoptarea unor politici egalitare la nivel de companie și sector de activitate, în măsură să permită angajaților să își exercite profesia în concordanță cu propriile înclinații, fără a fi supuși sancțiunilor pornind de la personalitatea individuală sau contestării din punct de vedere al identității de gen. În opinia unor specialiști, ar fi benefică și eficientă, instituirea unui grad mai înalt de formalizare la nivel organizațional prin reglementarea unor proceduri de acțiune clare și transparente în ceea ce privește aspecte soluționate anterior mai degrabă la nivel informal. (*Pager și Sheperd, 2008 apud Krieger 1995, Reskin 2000*)

O altă sferă de acțiune este cea educațională. Importanța intervenției la acest nivel este cu atât mai mare cu cât este vorba despre adresarea unei problematice de maxim interes pentru individ, într-o perioadă în care acesta receptează și asimilează într-o măsură mult mai mare prescripțiile și normele sociale. Din acest motiv, propunem introducerea unor programe de consiliere școlară destinate prezentării oportunităților de educare și profesare în sectoarele și specializările economice existente, într-o manieră obiectivă, în măsură să încurajeze reprezentanții ambelor categorii de sex în sensul unor opțiuni libere.

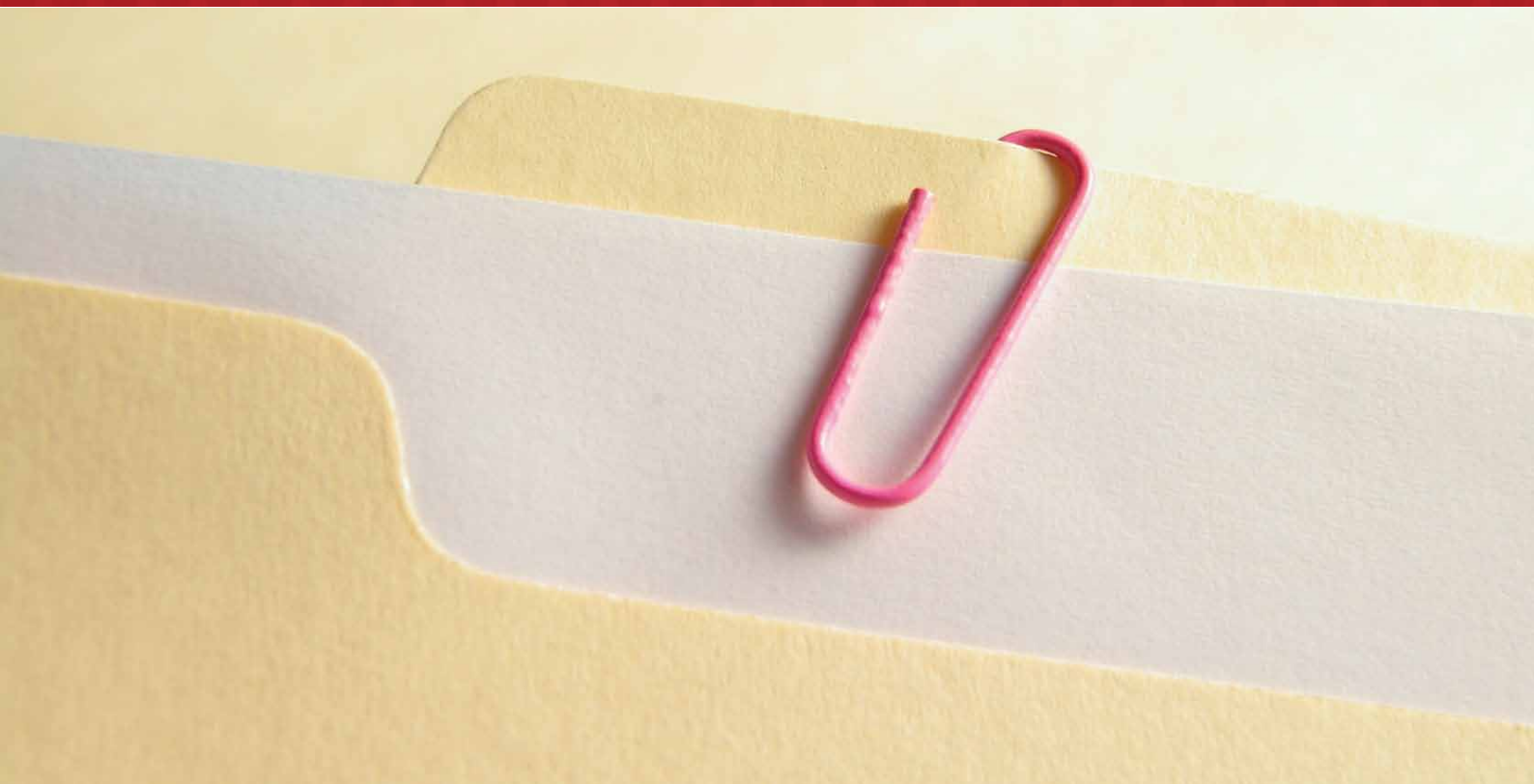
Poate cel mai important plan de intervenție este cel personal și familial, prin prisma importanței pe care o deține în viața fiecărui individ. Toate celelalte eforturi depuse în sensul atingerii inegalității de șanse sunt insuficiente atât timp cât nu sunt însoțite de o schimbare substanțială în ceea ce privește distribuția rolurilor și a sarcinilor în cadrul familiei. Adoptarea unui model echitabil care implică în măsuri apropiate ambii parteneri în cele două sfere ale vieții constituie punctul de plecare în reducerea inegalităților de gen.

Pentru ca fiecare individ să se poată bucura pe deplin de drepturile ce îi revin, piața muncii trebuie să devină un spațiu liber, în cadrul căruia fiecare persoană să își poată pune în valoare talentul, competențele și abilitățile, în conformitate cu potențialul pe care îl deține, permițându-i-se astfel, în definitiv, să contribuie la dezvoltarea socio-economică a societății din care face parte.

Acest document și-a propus să prezinte situația femeii pe piața muncii prin adoptarea unei perspective multifacetate, analizând problematica inegalității de gen din unghiuri diferite, dar complementare. În cadrul acestui demers a fost realizată o diagnoză a situației femeii în piața muncii, problematizând anumite particularități specifice femeilor aparținând unor grupuri vulnerabile, cum ar fi cele rezidente în mediul rural sau a celor din intervalele mai înaintate de vârstă. S-a avut, de asemenea în vedere compararea stării de fapt din România cu situația la nivelul Uniunii Europene.

promovează
femeia

10 CONCLUZII FINALE



Vom încheia acest studiu cu o serie de concluzii și recomandări desprinse din text.

1. Inserția profesională a femeilor pe piața muncii se dovedește adesea un proces dificil, din cauza problemelor specifice cu care acestea se confruntă. Se resimte nevoia dezvoltării unor itinerarii de inserție în măsură să abordeze și să răspundă problemelor caracteristice ale diverselor categorii de beneficiare. Este vorba despre personalizarea serviciilor de inserție. Implementarea corespunzătoare a acestora depășește capacitățile instituțiilor publice specializate. Din acest motiv, după cum demonstrează practica instituită în sistemul spaniol, este recomandat ca anumite etape ale itinerariului de inserție să fie externalizate sau desfășurate în colaborare cu alți actori interesați.

Eficientizarea măsurilor adresate femeilor în sensul integrării acestora în piața muncii și a reducerii discriminării la locul de muncă impune, așadar, o colaborare strânsă între sectorul public, reprezentat de instituțiile specializate în inserție profesională, sectorul privat, reprezentat de agenții economici și cel non-guvernamental.

Acest lucru este recomandabil, cu atât mai mult cu cât colaborarea instituțională cu mediul non-guvernamental datează din primele valuri ale mișcării de emancipare a femeii.

2. Segregarea orizontală a pieței muncii este destul de pregnantă atât la nivel național, cât și la cel european. Delimitarea dintre posturile feminine și masculine este justificată în primul rând prin argumente ce nu fac referire atât la abilitatea femeilor de a exercita o anumită profesie, cât la rolurile și prescripțiile de gen din cadrul familiei și societății, în general. Este necesară eliminarea acestor criterii din procesul de selecție a angajaților care pun în umbră nivelul real de competență pe care femeile le dețin în sectoarele de activitate cu personal majoritar masculin. Se impune, stabilirea unor criterii obiective de evaluare la angajare, axate pe pregătirea și experiența deținute în domeniu. În acest mod, se va putea stabili aportul pe care candidata aflată în situație de recrutare îl poate aduce în cadrul firmei.

3. Din nefericire, segregarea verticală, persistă, de asemenea, oportunitățile de dezvoltare și ascensiune profesională a femeilor fiind, în continuare mai reduse comparativ cu cele ale bărbaților. Barierele întâmpinate de reprezentantele sexului feminin în calea realizării profesionale au un caracter mai puțin vizibil, subversiv, de unde și denumirea de „plafon de sticlă” sub care au fost reunite. De aceea, demonstrarea actelor de discriminare sau a celor în măsură să îngreuească accesul femeilor pe posturile cheie din organizații este foarte dificilă. Pe de altă parte, instituirea modelului masculin ca reper în viața socială și profesională acționează în detrimentul femeilor, în special a celor care accesează posturi adresate bărbaților sau funcții de conducere stereotipate masculin. Diferențele resimțite între modelul impus și caracteristicile personale induce femeilor un sentiment de culpabilitate în măsură să le reorienteze comportamentul. Succesul acestora devine condiționat de acceptarea și adoptarea trăsăturilor care le încadrează în norma masculină, printrându-le de dreptul asumării și manifestării propriei personalități și identități de gen.

O soluție ce se impune în acest sens este instituirea unui nivel ridicat de formalizare și transparență a procedurilor de evaluare și promovare a personalului la nivelul fiecărei companii.

4. Există un nivel redus de informare în rândul populației din țara noastră cu privire la mecanismele legale și instituționale de intervenție în incidentele de discriminare. Din păcate, lipsa de informare în acest domeniu este mai mare în rândul femeilor. Această situație impune desfășurarea unor campanii și programe cu rol informativ la nivelul populației, adresându-se în special categoriilor cu acces limitat la astfel de informații (femei, persoane vârstnice sau de etnie romă, persoane cu nivel scăzut de educație).

5. Apartenența la mediul rural se constituie într-un factor ce defavorizează femeia în relație cu piața muncii. Anumite particularități ale acestui spațiu – infrastructura mai slab dezvoltată, distanța față de oraș, lipsa structurilor instituționale de îngrijire a copilului, atașamentul puternic față modelul familial patriarhal, cererea redusă de forță de muncă – descurajează femeile din mediul rural în sensul accesării pieței muncii și generează o atitudine pasivă din partea acestora. Barierele enunțate mai sus se interpun nu numai în calea ocupării unui loc de muncă, dar și în accesare a unei forme superioare de învățământ sau formare profesională, premise obligatorii ale inserției profesionale. Totodată, nivelul scăzut de educație, dar și imposibilitatea de a părăsi spațiul domestic pentru perioade îndelungate le transformă pe aceste femei în candidate mai puțin dezirabile în ochii angajatorilor.

După cum putem observa, factorii ce se constituie în impedimente de ocuparea a unui loc de muncă pentru femei acționează în planuri și niveluri diferite. Ca urmare, pentru a-și atinge obiectivele, intervenția în acest domeniu trebuie, de asemenea, orientată pe mai multe planuri. În primul rând este necesară creșterea capitalului educațional al acestor persoane prin îmbunătățirea sistemului de educație din mediul rural, dar și prin orientarea programelor de formare profesională către beneficiarele din acest spațiu. Pe de altă parte, este foarte importantă acționarea în sensul creșterii cererii de forță de muncă la nivel local, prin încurajarea și susținerea financiară a inițiativelor antreprenoriale. Desprinderea de spațiul domestic este condiționată, în primul rând de crearea instituțiilor locale cu rol în îngrijirea copilului, dar și de intervenția la nivel de cuplu prin programe de consiliere menite să contribuie la conștientizarea importanței statutului de angajat pentru femeie, dar și pentru familie.

6. Fenomenul inegalității de gen devine poate cel mai evident în sfera politicului prin numărul foarte scăzut al femeilor în structurile politice. Acest lucru poate fi tradus și printr-o reprezentativitate redusă a intereselor femeilor, ca grup social, în cadrul măsurilor și deciziilor luate la nivel înalt. Nu se poate discuta de egalitate de gen, în condițiile în care implicarea reprezentantelor sexului feminin este marginală în definirea și stabilirea strategiilor de acțiune la nivel național.

Institutului internațional pentru democrație și asistență electoral (2003) propune trei niveluri de intervenție în acest sens:

- **Politic** – Este vorba despre adoptarea de către partidele politice a unor strategii menite să faciliteze participarea femeilor, în cadrul acestor structuri, dar și promovarea lor la nivel mai înalt, prin intermediul tipului de organizare internă practicat.
- **Non-governamental și academic** – Este necesar ca aceste două sectoare să se implice în această sferă acordând sprijin electoral, financiar și de empowerment femeilor din politică sau celor care doresc să își doresc o carieră în domeniu.
- **Mass-media** – Rolul mass-media este mai degrabă unul de advocacy, în sensul creșterii participării femeilor în structurile politice prin includerea dimensiunii de gen în difuzarea informației din domeniu.

Egalitatea de șanse și emanciparea femeii ca puncte cheie enunțate în Obiectivele de Dezvoltare ale Femeii nu sunt considerate ca fiind ținte urgente de îndeplinit, în contextul instabilităților social – economice și politice globale. Astfel, planurile și activitățile propuse în cadrul mai multor documente programatice nu au fost atinse. Acest lucru crează o situație paradoxală. Pe de o parte, se consideră că dezvoltarea rolului femeii în societate, creșterea nivelului de participare economică a acesteia, în contextul egalității de șanse, creează premisele dezvoltării economice și sociale și la reducerea sărăciei relative și absolute la nivel global. Pe de altă parte, guvernele la nivel mondial, angrenate în acțiunile menite să atingă egalitatea de gen, nu derulează suficiente programe iar eforturile nu sunt considerate clare și comprehensive pentru a genera eficiență, considerându-se alte obiective ca fiind urgent de abordat. Însă aceste obiective țin de dezvoltarea socială și economică, reducerea sărăciei și pacea mondială, domenii în care implicarea femeilor ar putea aduce îmbunătățiri substanțiale.

7. În țara noastră, demersurile în sensul egalității de gen sunt orientate în primul rând pe alinierea legislației și a politicilor naționale cu cele de la nivel european, un pas important pentru integrarea României în spațiul UE. Pe de altă parte, există diferențe substanțiale între contextul socio-economic românesc și cel european din cauza experienței politice dinainte de 1989 și a perioadei de tranziție. Prin urmare, nu este indicată preluarea ca atare a acestor modele, ci este necesară adaptarea lor la problemele specifice cu care societatea noastră se confruntă. Acțiunile orientate înspre creșterea egalității de șanse trebuie să construite în baza studiilor și evaluărilor realizate la nivel național și local în măsură să reflecte situația reală a relațiilor de gen în spațiul socio-economic.

promovează
femeia

II BIBLIOGRAFIE



- Anexa statistică la Raportul anual 2010 al Comisiei Europene privind egalitatea dintre femei și bărbați, 2010 [COM(2009) 694 final]. Strategia cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați 2010-2012
- Acker, J. (1990). "Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations". *Gender and society*. Vol. 4, nr. 2, pp. 139-158
- Agenția executivă pentru educație, audiovizual și cultură (2010). Diferențele de gen și efectele lor asupra rezultatelor școlare. Editura Euridice.
- Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă, Instituto de Formacion Integral. (2011). Situația femeii – perspectivă socio-profesională. Raport de cercetare calitativă și cantitativă. Disponibil la <http://promoveazafemeia.com/index.php/ro/resurse/studii>.
- Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă, Instituto de Formacion Integral. (2011). Situația femeii – perspectivă socio-profesională. Raport de cercetare calitativă și cantitativă. Disponibil la <http://promoveazafemeia.com/index.php/ro/resurse/studii>.
- ANOFM (2011) Ghid pentru promovarea egalității între femei și bărbați pe piața muncii.
- Antidiscriminare (f.d.). Rapoarte, studii, cercetări. <http://www.antidiscriminare.ro/gen/rapoarte-studii-cercetari/>.
- Banca Mondială (2011). Gender differences in employment and why they matter. Disponibil la <http://sitere-sources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/chapter-5.pdf>.
- Banca Mondială (2003) Gender equality & The Millennium Development Goals. World Bank Gender and Development Group.
- Banca Mondială (2012) Child malnutrition: how did boys and girls fare in the past decade. Disponibil la <http://data.worldbank.org/news/child-malnutrition-how-did-boys-and-girls-fare-last-decade>, ultima accesare 30 octombrie, 2012.
- Balancequibrio (f.d.). Disponibil la www.balancequibrio.net.
- Bell, E.J.L., Nkomo, S.M. (2001). *Our Separate Ways. Black and White Women and the Struggle for Professional Identity*. USA: Harvard Business School Press.
- Bettio F. & Varashchagina, A. (2009) Raportul rețelei de experți pe probleme de gen și ocupare ai Comisiei Europene: Segregarea de gen pe piața muncii – Cauze profunde, implicații și răspunsurile politice din UE.
- Bobbitt-Zeher, D. (2007). "The gender income gap and the role of education." *Sociology of education*. Volume 80. Nr 1.
- Bouhris, R., Turner, T. & Gaugnon, A. (1997) – Interdependence, social identity and discrimination, în Oakes, P., Ellemers, N., Haslam, A. (coord.) – *The social psychology of stereotyping and group life*, Blackwell Publishers, Oxford, Cambridge, Massachusetts.
- Bourhis R., Y. Jacques, Leyens, P. (coord.). (1997). *Stereotipuri, discriminare și relații intergrupuri*. Iasi: Polirom.
- Bussey, K., & Bandura, A. (1999). "Social cognitive theory of gender development and differentiation". *Psychological Review*, vol. 106, pp. 676-713.
- Carmichael, J. V., Jr. (1992) "The Male Librarian and the Feminine Image: A Survey of Stereotype, Status, and Gender Perceptions." *Library and Information Science Research* Vol. 14, pp. 411-46.
- Cebrian L., I. & Moreno R., G.(f.a.). *La Situacion de las mujeres en el mercado de trabajo Espanol*. pp.121-137
- Commission on the Status of Women Fifty-fourth Session (2010) Implementing the internationally agreed goals and commitments in regards to gender equality and empowerment of women.

- Cockburn, C. (1983). "Caught in the wheels". *Marxism today*. pp. 16-20.
- Chugh, S., & Sahgal, P. (2002). "Why do few women advance to leadership positions?" *Global Business Review*. Vol. 8, nr. 2, pp. 351–65.
- Deutsch, F., M. (2007). "Undoing Gender". *Gender and Society*. Vol. 21, nr. 1, pp/ 106-127
- Document de lucru al serviciilor comisiei progrese privind egalitatea dintre femei și bărbați, raportul anual 2010. 2011. SEC (2011) 193. Bruxelles. Disponibil la http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/sec/com_sec%282011%290193_/com_sec%282011%290193_ro.pdf.
- Dragomir, O. & Miroiu, M. (2002). *Lexicon feminist*. Seria Studii de gen. Iași: Polirom.
- Eagly, A., H., & Steffen V., J. (1984). "Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles". *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 46, nr. 4, pp. 735-54.
- Ellemers, N., & van Knippenberg, A. (1997) – Stereotyping in social context, în Oakes, P., Ellemers, N., Haslam, A. (coord.) – *The social psychology of stereotyping and group life*, Blackwell Publishers, Oxford, Cambridge, Massachusetts.
- Encyclopedia Britannica (f.d.), Disponibil la <http://www.britannica.com>.
- European Agency for Safety and Health at Work. (n.d.) Gender segregation in occupations Disponibil la <http://osha.europa.eu/en/faq/women-and-health/what-does-2018gender-segregation-in-occupations2019-mean>
- European Commission (f.d.) Disponibil la www.europa.eu.
- European Commission (2012) Commission staff working document. Progress on equality between women and men in 2011. European Commission: Brussels.
- European Commission (2010) More women in senior positions key to economic stability and growth. European Commission Directorate – General for Employment, Social Affairs, and Equal Opportunities Unit G1.
- Eurostat (2010). Statistica diferenței de remunerație între bărbați și femei. Disponibil la http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
- Eurostat (2008). The life of women and men in Europe: a statistical portrait. Disponibil la http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF
- Federacion Mujeres Progresistas (f.d.). Disponibil la www.fmujeresprogresistas.org.
- Flory, J. The gender pension gap. Developing an indicator measuring fair income opportunities for women and men. Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth.
- Great Britain Government Equalities Office (2010) Equality act: impact assessment: final version (Royal Assent). Crown: Surrey.
- Grünberg, L. & Borza, I. (2008). Discriminarea multiplă în România. București. Disponibil la http://www.inc-smps.ro/documente/Microsoft%20Word%20-%20discriminare_final_print.pdf.
- Gutmann, M., C. (1997). "Trafficking in men: the anthropology of masculinity". *Annual Review of Anthropology*. Vol. 26, pp. 385-409.
- Heilman, M.E. (2001). "Description and prescription: how gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder". *Journal of Social Issues*. Vol. 57, nr. 4, pp. 657–74.
- Igualate Plataforma de Orientacion Sociolaboral con Perspectiva de Genero (f.d.). Disponibil la www.igualate.org.
- Igual=mente (f.d.). Disponibil la www.igualmente.org.
- InMujer (f.d.). Disponibil la www.inmujer.gob.es.
- Instituto de Formacion Integral (2012). Navetistă între două lumi. Disponibil la <http://platforma.promoveaza->

femeia.com/mod/page/view.php?id=49.

■ Institutul European pentru Egalitatea de Sanse între Femei și Bărbați (2012) Program de lucru anual 2012. EIGE.

■ Institutul Internațional pentru democrație și asistență electorală (2003). Strategies to enhance the political-participation of women in Indonesia. Disponibil la http://www.idea.int/asia_pacific/indonesia/pp_jun03.cfm

■ Institutul de Leadership și Management (2011). Ambition and gender at work. Disponibil la http://www.i-l-m.com/downloads/resources/press/Ambition_and_Gender_at_Work.pdf

■ Institutul Național de Statistică (2010a). Educație. Anuarul Statistic 2010. Disponibil la http://www.insse.ro/cms/files/Anuar%20statistic/08/08%20Educatie_ro.pdf

■ Institutul Național de Statistică(2010b). Piața forței de muncă. Anuarul Statistic 2010. Disponibil la http://www.insse.ro/cms/files/Anuar%20statistic/03/03%20Piata%20forței%20de%20munca_ro.pdf.

■ Institutul Național de Statistică (2010c). Veniturile, cheltuielile și consumul populației. Anuarul Statistic 2010. Disponibil la http://www.insse.ro/cms/files/Anuar%20statistic/04/04%20Veniturile%20cheltuielile%20si%20consumul%20populatiei_ro.pdf.

■ Kabeer, N. (2009) 2009 world survey on the role of women in development. United Nations.

■ Kahanec, Martin, Zaiceva, Anzelika & Zimmerman, Klaus, F. (2011) Ethnic Diversity in European Labor Markets: Challenges and Solutions. Glos, Edward Elgar Publishing Limited.

■ Kimmel, M.,S.(2005). 'Why men should support gender equity'. Women's study review.

■ Laschinger, H., K. Spence & Sarmiento, T., P. (2003). "Nurse educators' workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: testing Kanter's theory." Issues and innovations in nursing education. Disponibil la <http://education.gsu.edu/coshima/EPRS8550/articles/Fred's%20article.pdf>.

■ Leidner, R. (2009). "Serving hamburgers and selling insurance: gender, work, and identity in interactive service jobs." Gender and society. Vol. 5, nr. 2, pp. 154-177.

■ Lipsky, M. (1980) – Level – street bureaucracy dilemmas of the individual in the public services. New York: Russell Sage Foundation.

■ Logros y Buenas Practicas del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminacion que Gestionan las ONG de Accion Social (f.d.). Disponibil la <http://www.fundacionluisvives.org>.

■ Mills, M., B. (2003). "Gender and inequality in the global labour force". Annual Review of Anthropology. Vol. 32, nr. pp. 41-62.

■ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (f.d.). Disponibil la www.msc.es.

■ Miroiu, M. (2004). Drumul către autonomie: teorii politice feministei, Iași: Polirom.

■ Nelson, T., J.(2004). "Low income fathers". Annual Review of Sociology. Vol. 30, pp. 427-451.

■ OECD (2012) Economic policy reforms 2012 going for growth. OECD.

■ Observatorio de la Inclusion Social (Fundació Un Sol Món). (2007). Las Empresas de Insercion en Espana.

■ Pager, D. & Hana S. (2008). "The Sociology of discrimination: racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets". Annual Review of Sociology. Vol. 34, pp. 181-209.

■ Parks-Stamm, E.J., Heilman, M.E. & Hearn, K.A. (2008). "Motivated to penalize:

■ Phipps, A. (2002). "Engineering women: the 'gendering' of professional identities". International Journal of Engineering Education.Vol. 18, nr. 4, pp. 409-414.

■ Pasti, V. 2003. Ultima inegalitate : relațiile de gen în România. Iași: Polirom.

■ Popescu, A. (2006). Diferențe de gen în leadership. Disponibil la http://www.cpe.ro/managementul_diferen

telor/ghiduri/genleadership.pdf.

- Popescu, L. 2004. *Politica sexelor*. București: Maiko
- Popescu R. (2010). *Profilul familiei românești contemporane*. Disponibil la <http://www.revistacalitateavietii.ro/2010/CV-1-2-2010/01.pdf>
- Powell, G.N., Butterfield, D.A. & Parent, J.D. (2002) "Gender and managerial stereotypes: Have the times changed?" *Journal of Management*. Vol. 28, nr. 2, pp. 177-93.
- Popescu, L. (2004). *Politica sexelor*. București: Maiko.
- Procoli, A. (2004). *Workers and narratives of survive in Europe*. New York: State University of New York Press
- Rudman L.A., & Glick, P. (2001) "Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women". *Journal of Social Issues*. Vol. 57, no. 4, pp. 743–62.
- Sable, A. P. (1969). "The sexuality of the library profession: The male and the female librarian". *Wilson Library Bulletin*. Vol. 43, no. 8, pp. 748-751.
- Schiek, D. (2012) *Economic and social integration in Europe: the challenge for EU constitutional law*. Edgar Elgar Publishing Limited: Glos și Massachusetts.
- Schrock, D. & Schwalbe, M. (2009). "Men, masculinity, and manhood acts." *Annual Review of Sociology*. Vol. 35, pp. 277-295.
- Simone de Beauvoir. 1998. *Al doilea sex*. Editura: Humanitas.
- Stangor, C. (1995) – *Stereotype*, în Manstead, A., Hewstone M. – Oxford: *The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology*, Blackwell.
- Stets, J. E. (f.d). "Gender, control and interaction". *Social Psychology Quarterly*. Vol. 59, pp. 193-220. USA: Washington State University.
- Szekely, E. (2007). *Depășirea stereotipurilor culturale. Imaginea celuilalt în jurnale și note de călătorie*. Disponibil la http://www.upm.ro/facultati_departamente/stiinte_litere/conferinte/situl_integrare_europeana/Lucrari2/Eva%20Szekely.pdf.
- Sweetman, Caroline, (2005) "Gender and the Millennium Development Goals", Oxfam GB: Oxford.
- Task force perspective on gender equality and empowerment. Disponibil la <http://www.unmillenniumproject.org/documents/Gender-chapters1-3.pdf>, ultima accesare 25 octombrie, 2012.
- *Taking action: achieving gender equality and empowering women*. (2005) Taskforce on Education and Gender Equality. London: UNDP, Earthscan.
- Tajfel, H. (1981) – *Social stereotypes and social groups*, în Turner, J.C. & Giles, H. – *Intrgroup behaviour*. Oxford, University Press of Chicago, Chicago: Blackwell.
- Tajfel, H., & Turner, J.C. (1986). "The social identity theory of intergroup behavior". In S. Worchel și W. G. Austin (coord.) *Psychology of intergroup relations*, pp. 7–24. Chicago: Nelson-Hall.
- Tannen, D. (2003). *Gender and family interaction*. pp.179-202, în Holmet, J., Meyerhoff, M. (2003). *The handbook of language and gender*. Blackwell Publishing.
- *Tailor-made training programmes. Insercion Itineraries in Spain*, (2009). Luxemburg. Disponibil la <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en>.
- UNICEF (2004). *Perspective asupra dimensiunii de gen în educație*. București: UNICEF. Disponibil la http://www.unicef.org/romania/ro/STUDIU_de_GEN.pdf.
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. *Beijing Platform for Action*. Disponibil la <http://www.unifem.org.au/Content%20Pages/Resources/beijing-platform-action>.

- Yzerbyt, V., Rocher, S., & Schadron, G. (1997) – Stereotypes asupra explicațiilor: o perspectivă subiectivă esențialistică asupra percepției grupului în Oakes, P., Ellemers, N., Haslam, A. (coord.) – The social psychology of stereotyping and group life, Blackwell Publishers, Oxford, Cambridge, Massachusetts.
- von Hippel, C., Wiryakusuma, C. Bowden, J. & M. Shochet. (2011). "Stereotype Threat and Female Communication Styles". Personality and Social Psychology Bulletin. Vol. 37, nr. 10, pp. 1312–24.
- Weber, R., și Crocker, J., (1983). "Cognitive processes in the revision of stereotypic beliefs". Journal of Personality and Social Psychology. Vol 45, pp. 961–77.
- Williams, C. L. (1989). Gender differences at work: Women and men in nontraditional occupations. Berkeley: University of California Press.
- Williams, C. L. (1992). The glass escalator: hidden advantages for men in the "female" professions. Disponibil la http://jan.ucc.nau.edu/hdh9/e-reserves/Williams_-_The_glass_escalator_PDF-1.pdf.
- "Women's strategic rejection of successful women". Personality and Social Psychology Bulletin. Vol. 34, nr. 2, pp. 237-47.
- Women are less likely than men to participate in the labor market in most countries (2012). Disponibil la <http://data.worldbank.org/news/women-less-likely-than-men-to-participate-in-labor-market>, ultima accesare 30 octombrie, 2012.
- Wright, E. O. (1999). Metatheoretical foundations of Charles Tilly's, durable inequality. Disponibil la <http://www.ssc.wisc.edu/~wright/Tilly.PDF>.
- www.cncd.org
- Anuarul Statistic, 2009



promovează
femeia

PROGRAMUL OPERAȚIONAL SECTORIAL DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE 2007-2013
Produce în cadrul proiectului "PROMOVEAZĂ FEMEIA"

POSDRU/71/6.3/S/33543

Editat sub egida ANOFM

Publicat la 10.12.2012

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

www.promoveazafemeia.com