

MODULUL II

FORMARE ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE GEN

Coordonatori:

**Dr. Csaba Ferenc ASZTALOS
Cristina Maria VLAD**

București 2015

COD ISBN

CUPRINS

INTRODUCERE	5
Prezentarea condiționalităților ex-ante – Regulamentul (UE) nr. 1303/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 în domeniul nediscriminării, egalității de gen și protecției persoanelor cu dizabilități	5
Obiectivele cursului	8
CAPITOLUL I CADRUL CONCEPTUAL AL EGALITĂȚII DE GEN	9
1.1. Sexualitatea și genul	10
1.2. Orientarea sexuală	11
1.3. Genul	14
1.4. Perspective asupra inegalității de gen	Error! Bookmark not defined.
1.5. Inegalitatea de gen în muncă	22
1.6. Inegalitatea de gen în reprezentarea politică	23
1.7. Inegalitatea de gen în accesul la educație	24
1.8. Gen și rasă – gen și dizabilitate – discriminare multiplă	24
1.9. Mass-media și gen	25
1.10. Violența în familie	27
1.11. Traficul de persoane	28
CAPITOLUL II STEREOTIPURI ȘI PREJUDECĂȚI. EGALITATE DE GEN Error! Bookmark not define	
2.1. Sursele stereotipurilor și prejudecăților de gen	31
2.2. Tipuri de prejudecăți și stereotipuri de gen	31
2.3. Concepte privind egalitatea de gen	38
CAPITOLUL III LEGISLAȚIE INTERNAȚIONALĂ ȘI A UNIUNII EUROPENE	41
3.1. Legislația la nivelul ONU	41
3.2. Legislația la nivelul Uniunii Europene	41
3.3. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene	42
3.4. Dreptul derivat al Uniunii Europene – surse secundare	43
3.5. JURISPRUDENȚĂ	54
CAPITOLUL IV LEGISLAȚIE NAȚIONALĂ – LEGEA NR. 202/2002 PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI, MODIFICATĂ ȘI REPUBLICATĂ ÎN M. OF. AL ROMÂNIEI, PARTEA I, NR.326 DIN 05.06.2013	61
4.1. Principiile legii	61
4.2. Termeni și expresii utilizate de Legea 202/2002	62
4.3. Domenii de aplicare ale principiului egalității de șanse între femei și bărbați	63
4.4. Abordarea integrată de gen în politicile naționale	72
4.5. Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex	79

4.6. Remedii și sancțiuni.....	80
CAPITOLUL V Raportul dintre O.G. 137/2000 și Legea nr. 202/2002 – conflict de competențe.....	81
CAPITOLUL VI Modalități de implementare a condiționalității de gen în programele operaționale.....	85
ABREVIERI.....	87
BIBLIOGRAFIE.....	88

INTRODUCERE

Prezentarea condiționalităților ex-ante – Regulamentul (UE) nr. 1303/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 în domeniul nediscriminării, egalității de gen și protecției persoanelor cu dizabilități.

“Ex-ante” - înainte de a se produce un eveniment avut în vedere.

Având în vedere evaluările perioadei de programare 2007 – 2013, în care s-a constatat, pe majoritatea programelor operaționale că principiile nediscriminării, egalității de gen și drepturile persoanelor cu dizabilități, în special componenta de accesibilizare, nu au fost tratate unitar, Comisia Europeană a introdus prin Regulamentul nr. 1303/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 obligații pentru România inclusiv în acest domeniu.

(1) Statele membre evaluează în conformitate cu cadrul lor instituțional și juridic și în contextul pregătirii programelor și, după caz, a acordului de parteneriat, dacă condiționalitățile *ex-ante* prevăzute în normele specifice fondurilor corespunzătoare și condiționalitățile *ex-ante* generale prevăzute în anexa XI partea II sunt aplicabile obiectivelor specifice urmărite în cadrul priorităților programelor lor și dacă sunt îndeplinite condiționalitățile *ex-ante* aplicabile.

Condiționalitățile *ex-ante* se aplică numai în măsura și cu condiția respectării definiției prevăzute la articolul 2 punctul 33 referitor la obiectivele specifice urmărite în cadrul priorităților programului. Evaluarea aplicabilității, fără a aduce atingere definiției prevăzute la articolul 2 punctul 33, ține seama de principiul proporționalității în conformitate cu articolul 4 alineatul (5), având în vedere nivelul contribuției alocate, după caz. Evaluarea îndeplinirii se limitează la criteriile prevăzute în normele specifice fondurilor, precum și în anexa XI partea II.

Astfel, în vederea semnării Acordului de Parteneriat pentru perioada de finanțare 2014–2020, România trebuie să îndeplinească condiționalitățile *ex-ante* în domeniul nediscriminării, egalității de gen și drepturile persoanelor cu dizabilități prin demonstrarea existenței unei capacități administrative pentru punerea în aplicare a legislației Uniunii Europene în cele trei domenii și a politicilor în materie de fonduri ESI.

Prin Ghidul din 10 Ianuarie 2014, de îndeplinire a condiționalităților *ex-ante*, Comisia a creat un sistem de monitorizare a îndeplinirii acestor condiționalități, în cadrul căruia instituțiile responsabile cu îndeplinirea acestora trebuie să raporteze permanent progresele efectuate, acțiunile întreprinse în cadrul termenelor raportate prin Planul de Acțiune. Măsuri conform Ghidului:

CONDIȚIONALITĂȚI GENERALE EX-ANTE EGALITATE DE GEN

Domeniu	Condiționalitatea Ex-ante	Criteriu de îndeplinit
Egalitate de gen	Existența unei capacități administrative pentru implementarea și punerea în aplicare a legislației privind egalitatea de gen a Uniunii și a politicii în materie de fonduri ESI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Măsuri în conformitate cu cadrul instituțional și juridic al statelor membre pentru implicarea organismelor responsabile pentru promovarea egalității de gen pe tot parcursul pregătirii și realizării programelor, inclusiv furnizarea de consiliere privind egalitatea în activitățile conexe fondurilor ESI; ▪ Măsuri pentru formarea personalului autorităților implicat în gestionarea și controlul fondurilor ESI în domeniul legislației și politicilor Uniunii în materie de egalitate de gen și de integrare a dimensiunii de gen;

1. Când se evaluează aplicabilitatea?

A se vedea Partea I din Ghidul privind condiționalitățile ex-ante. Aplicabilitatea se evaluează în relație cu obiectivul specific al investițiilor prioritare (în acord cu definiția din Art.2 pct.33 CPR). Ca regulă generală, această condiționalitate ex-ante generală se va aplica acelor investiții prioritare în care intervențiile necesită fie respectarea principiului egalității de gen, fie atingerea obiectivului promovării egalității de gen.

2. Definiții

Organism național de egalitate

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și Consiliului din 5 iulie 2006 privind implementarea principiului egalității de șanse și tratamentului egal între bărbați și femei în materie de angajare și ocupare¹ prevede în art.20 că Statele Membre să dispună măsurile necesare pentru instituirea unui organism sau organisme pentru promovarea, analizarea, monitorizarea și sprijinul tratamentului egal al tuturor persoanelor, fără discriminare pe criteriu de sex.

3. Sursa informațiilor pentru evaluare

Propriile evaluări ale Statelor Membre

4. Justificarea pentru condiționalitățile ex-ante

A) Obligațiile din Tratat

Articolul 13 TUE: "Uniunea va combate excluziunea socială și va promova justiția și protecția socială, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații și protecția drepturilor copilului".

Articolul 8 TUE: "În toate activitățile sale, Uniunea va urmări eliminarea inegalităților și promovarea egalității între femei și bărbați."

¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:EN:PDF>

B) Strategia Uniunii 2020

În afara obligațiilor legale conferite de tratate de a lua în considerare egalitatea de gen și combaterea discriminării există, de asemenea, un puternic argument economic de a promova mai departe o societate egală și diversă, așa cum reiese din o multitudine de studii.

Strategia Europei 2020 cuprinde ca obiectiv general o rată de ocupare a forței de muncă de către femei și bărbați de 75%, ceea ce implică, analizând rata curentă de angajare, necesitatea de a acorda prioritate creșterii angajării femeilor. Îmbătrânirea populației Europei duce la o scădere a potențialului de muncă, ceea ce determină un blocaj de creștere dacă potențialul de muncă neutilizat nu este folosit. Condiționalitatea ex-ante privind egalitatea de gen va ajuta în mod substanțial abordarea acestei provocări, în special prin implicarea organismului național responsabil și pregătirea personalului autorităților implicate în managementul și controlul fondurilor ESI.

5. Îndeplinirea și neîndeplinirea criteriului (Tabel de evaluare):

Criteriu de îndeplinit	A fost îndeplinit criteriul?	
	DA/NU	Observații ale neîndeplinirii
<p>➤ <i>Măsuri în conformitate cu cadrul instituțional și juridic al statelor membre pentru implicarea organismelor responsabile pentru egalitatea de gen pe tot parcursul pregătirii și implementării programelor, inclusiv furnizarea de consiliere privind egalitatea în activitățile conexe fondurilor ESI</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ A fost înființat un organism național de egalitate în conformitate cu Articolul 20 al Directivei 2006/54/CE ▪ A fost elaborat un plan pentru consultarea și implicarea organismelor responsabile de egalitatea de gen ▪ Planul indică modul în care va fi implicat activ organismului național pentru egalitate. 		
<p>➤ <i>Măsuri pentru formarea personalului autorităților implicat în gestionarea și controlul fondurilor ESI în domeniul legislației și politicilor Uniunii în materie de egalitate de gen și de integrare a dimensiunii de gen;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Există un plan de formare ce vizează, în particular, legislația și politica Uniunii în materie de egalitate de gen și de integrare a dimensiunii de gen; ▪ Planul se adresează întregului personal implicat în implementarea fondurilor ESI (autorități de management, organisme intermediare, autorități de certificare și autorități de audit) la toate nivelurile relevante. 		

OBIECTIVELE CURSULUI

Cursul contribuie la îndeplinirea condiționalităților ex-ante conform Regulamentului UE nr.1303/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013, respectiv:

- Existența unei capacități administrative pentru punerea în aplicare a legislației Uniunii Europene **de combatere a discriminării** și a politicii în materie de fonduri ESI, prin formarea personalului autorităților implicat în gestionarea și controlul fondurilor ESI în domeniul legislației și politicilor de combatere a discriminării ale UE;

- Existența unei capacități administrative pentru punerea în aplicare și aplicarea legislației Uniunii Europene privind **egalitatea de gen** și a politicii în materie de fonduri ESI prin formarea personalului autorităților implicat în gestionarea și controlul fondurilor ESI în domeniul legislației și politicilor Uniunii în materie de egalitate de gen și de abordare integratoare a dimensiunii de gen.

- Existența capacității administrative pentru punerea în aplicare și aplicarea Convenției Organizației Națiunilor Unite privind **drepturile persoanelor cu dizabilități** (CDPD) în domeniul fondurilor ESI în conformitate cu Decizia 2010/48/CE a Consiliului prin Măsurile pentru formarea personalului autorităților implicat în gestionarea și controlul fondurilor ESI în domeniul legislației aplicabile a Uniunii și în domeniul legislației și politicilor naționale privind persoanele cu dizabilități, inclusiv în ceea ce privește aplicarea practică a CDPD, reflectată în legislația Uniunii și cea națională, după caz.

- Dobândirea cunoștințelor necesare în domeniul legilor și politicilor europene și naționale referitoare la antidiscriminare, egalitate de gen și protecției persoanelor cu dizabilități, inclusiv accesibilitate și aplicarea practică a Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități așa cum este ea reflectată în legislația europeană sau națională, a personalului autorităților implicate în managementul și controlul fondurilor europene structurale și de investiții (FESI) din cadrul Autorităților de Management, Organismelor Intermediare, Autorității de Audit, Autorității de Certificare și Ministerului Fondurilor Europene.

- La sfârșitul programului de formare, beneficiarii formării vor fi capabili să identifice modul în care principiile antidiscriminării, egalității de gen, și drepturile persoanelor cu dizabilități se regăsesc pe parcursul diverselor etape aferente pregătirii, elaborării și implementării programelor operaționale **Programarea** (analiza de context, elaborarea strategiei, indicatori, definirea intervențiilor); **Apeluri de propuneri de proiecte** (Ghidul solicitantului; informare și publicitate etc.); **Selecția proiectelor** (Criterii de eligibilitate, criterii de evaluare și selecție, implicare experți cu expertiză în domeniu); **Pregătirea proiectelor** (Asistență în elaborarea proiectelor); **Monitorizarea** (Sistem de indicatori, Raportare, Manuale de implementare); **Management financiar și control** (alocări financiare); **Evaluarea: Principiul parteneriatului etc.**

CADRUL CONCEPTUAL AL EGALITĂȚII DE GEN

Identitatea de gen (feminitatea sau masculinitatea) se referă la gradul în care o persoană este văzută ca masculină sau feminină, prin raportare la ceea ce înseamnă masculin și feminin în societate. Feminitatea și masculinitatea au rădăcini mai curând în social (identitate de gen, gender) decât în biologic (identitate de sex, sex), membrii societății decizând ce este masculin sau feminin (dominant sau pasiv, brav sau emoțional).²

Este importantă realizarea distincției între următoarele concepte:

Identitatea de gen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ gradul în care o persoană e văzută ca fiind masculină sau feminină
Identitatea de rol	<ul style="list-style-type: none"> ▪ așteptările avute de la o persoană cu o anumită identitate de gen - Femeile investesc în rolul domestic, bărbații în cel profesional
Stereotipurile de gen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ trăsături de personalitate care sunt specifice mai ales unui gen - Pragmatismul la bărbați și expresivitatea la femei
Atitudinile de gen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ perspective ale altora sau ale situațiilor ca fiind în mod comun asociate cu genul cuiva - Bărbații gândind în termeni de dreptate și femeile gândind în termeni de grijă

Teorii majore care explică dezvoltarea feminității și masculinității

1. Teoria psihanalitică (Freud, 1927)

Conform teoriei psihanalitice, identitatea de gen se dezvoltă prin identificarea cu părintele de același sex. Această identificare apare în urma rezolvării conflictului specific Complexului Oedip. În jurul vârstei de 3 ani, copilul dezvoltă un atașament sexual față de părintele de sex opus. Simultan, se dezvoltă sentimente negative (resentimente, gelozie), față de părintele de același sex. În jurul vârstei de 6 ani copilul rezolvă acest conflict psihic, depășind dorința pentru părintele de sex opus și identificându-se cu părintele de același sex. Astfel, băieții ajung să învețe masculinitatea de la tatăl lor, iar fetele de la mama lor.

O teorie psihanalitică mai recentă sugerează că mamele joacă un rol important în dezvoltarea identității de gen (Chodorow, 1978). Conform acesteia, mamele sunt mai predispuse să relaționeze cu fiii lor într-un mod diferit, întrucât nu sunt de același sex, în timp ce experimentează un sentiment de unitate și continuitate cu fiicele lor, deoarece sunt de același sex. Ca o consecință, mamele se vor atașa de fetele lor, construind feminitatea la ele. Simultan, mamele se distanțează de fiii lor, care răspund mutându-și atenția dinspre mamă înspre tată. Prin identificarea cu tatăl lor, băieții învață masculinitatea.³

² <http://www.masculin-feminin.info/dezvoltarea-feminitatii-si-a-masculinitatii.htm>

³ <http://masculin-feminin.info/dezvoltarea-feminitatii-si-a-masculinitatii.htm>

2. Teoria cognitiv developmentală (Kohlberg, 1966)

Această teorie susține că există evenimente critice de origine cognitivă care au un efect de lungă durată asupra dezvoltării identității de gen. Odată ce identitatea de gen a unui copil este stabilită, acesta este motivat apoi să manifeste comportamente și atitudini specifice identității de gen. Ulterior apare modelarea (imitarea) părintelui de același sex. Kohlberg identifică două stadii cruciale în dezvoltarea identității sexuale: 1. Achiziționarea unei identități de gen fixe și 2. Stabilirea constantei identității de gen. Primul stadiu începe cu identificarea pe care o realizează copilul, atunci când aude etichetele "băiat" sau "fată" care îi sunt atribuite. În jurul vârstei de 3 ani, copilul poate să-și aplice singur eticheta de gen, acesta fiind momentul în care identitatea de gen devine fixă. În jurul vârstei de 4 ani, aceste identități de gen devin aplicate și altora în mod adecvat. Peste 1 an sau 2, copilul atinge a doua fază critică, cea a constanței identității de gen. Ea corespunde „insight-ului” pe care îl are copilul atunci când înțelege că identitatea sa de gen nu se va schimba, în ciuda altor schimbări de ordin exterior, care se petrec odată cu înaintarea în vârstă.⁴

3. Teoriile învățării care pun accent pe recompense (Weitzman, 1979) și modelare (Mischel, 1970)

Conform acestor teorii, mediul social al copilului (alcătuit din părinți, profesori, etc.) conturează identitatea de gen a unui copil. Părintele și/sau profesorul îl orientează pe copil către masculinitate sau feminitate, cu ajutorul recompenselor și pedepselor, sau, într-un mod indirect, acționând ca modele care vor fi imitate de copil. Recompensele și pedepsele directe sunt oferite adesea în legătură cu ceea ce copilul va îmbrăca (fetele - rochițe, băieții - pantaloni), alegerile de obiect, precum preferințele pentru jucării (păpuși pentru fete și mașinuțe pentru băieți) și comportament (pasivitate și dependență la fete și agresivitate și independență la băieți.) Prin recompense și pedepse copilul învață să adopte comportamentele, atitudinile adecvate genului. Învățarea indirectă a identității de gen apare în urma modelării (imitării) persoanelor din jurul copilului (părinți, profesori, colegi, vedete de același sex). Copilul imită gândurile, sentimentele și comportamentele altora întrucât anticipează că va obține aceeași recompensă pe care modelul o primește.⁵

1.1. SEXUALITATEA ȘI GENUL

1.1.1 Biologia și comportamentul sexual

Genul nu înseamnă însă același lucru cu sexul biologic. Această distincție este importantă pentru a înțelege cum viziunile noastre asupra sexului biologic influențează identitățile genului. (Judith N. Martin, Thomas K. Nakayama, p. 24). Giddens consideră că există două teorii referitoare la identitatea și sexualitatea genului, cea a lui Sigmund Freud fiind cea mai influentă și cea mai des discutată, acceptată sau combătută. Freud a teoretizat că diferențierile pornesc din prima copilărie și se accentuează în școală în urma grupurilor formate de membrii de același sex. Nancy Julia Chodorow, un sociolog feminist, descrie masculinitatea și feminitatea ca pe o pierdere, în sensul că băieții și fetele se despart diferit de mame, băieții respingând radical apropierea de mamă și dedicându-se realizărilor personale. (Giddens, 2001) La rândul lor, fetele despărțindu-se de mame, continuă să-și dezvolte relațiile transferându-și atașamentul față de viitorul soț și față de copii (Chodorow, 2001).⁶

⁴ idem

⁵ <http://masculin-feminin.info/dezvoltarea-feminitatii-si-a-masculinitatii.htm>

⁶ <http://www.poezie.ro/index.php/essay/13960461/print.html>

1.1.2 Influențe sociale asupra comportamentului sexual

- **Factorii socio-culturali**

Obiceiurile, tradițiile, atitudinile familiei și societății influențează sexualitatea. Cultura influențează noțiunea de obiect sexual, scopul sexualității (procreere, plăcere), rolul femeii și al bărbatului.

Familia poate reflecta valorile sexuale ale societății sau poate fi în conflict cu acestea. Părinții ce s-au mutat dintr-un mediu cultural în altul, sau care au valori culturale diferite, pot avea sentimente opuse asupra expresiei sexualității copiilor lor.

Statutul socio-economic scăzut implică un grad mare de segregare a rolurilor în cuplu, ceea ce duce la o exprimare a sexualității mai rară și mai puțin satisfăcătoare, în raport cu familiile cu nivel socio-economic mediu, în care rolurile soților sunt organizate de comun acord și complementare.

Convingerile religioase diferă, de la abordarea sexualității ca element al relațiilor interumane, la conceperea sexualității doar prin prisma procreerii, în care plăcerea sexuală în absența scopului reproductiv este considerată ca sursă a răului. Pregătirea religioasă din primii ani de viață poate influența comportamentul sexual la vârsta adultă, chiar dacă între timp convingerile religioase se schimbă.

- **Factori psihologici**

Experiențele privind intimitatea, sexualitatea, încrederea, culpabilitatea la vârstele fragede influențează individul în atitudinile sale conștiente și inconștiente. Traumele de natură sexuală (în familie sau în afara ei) din copilărie, generează anxietate și culpabilitate, ulterior, stângăcie în exprimarea sexualității datorată lipsei de informații și experiență, descărcări impulsive sau, dimpotrivă, un comportament hipersexualizat, nondiscriminativ.

De asemenea, trebuie ținut cont de prezența în antecedentele individului a unor evenimente traumatice de tip traumatisme cu lezarea măduvei spinării, a unor intervenții chirurgicale tip mastectomie, histerectomie, enterostomă, a unor boli cu transmisie sexuală sau a unui tratament biologic ce poate afecta comportamentul sexual. În toate aceste cazuri, intervenția cât mai precoce cu metode psihoterapeutice poate ameliora, chiar vindeca, tulburările secundare ale comportamentului sexual.

De altfel, comportamentul sexual presupune existența unui instinct sexual, înnăscut, pe care se dezvoltă apoi, întreaga viață, partea învățată și mult mai complexă a acestui comportament. Comportamentul sexual se va ajusta pe parcursul anilor, în funcție de interese, priorități, capacități biologice restante valide și nivel anterior sexual.

Comportamentul sexual este un atribut al ființei umane, bogat în semnificații personale și sociale și care se dezvoltă și se modifică pe tot parcursul vieții.

1.2. ORIENTAREA SEXUALĂ

Orientarea sexuală a unei persoane se prefigurează în copilărie, devenind cel mai adesea clar conturată la pubertate și adolescență.⁷

În mod tradițional, orientarea sexuală a unei persoane este definită în funcție de sexul celor față de care acesta sau aceasta este atras sau atrasă sexual. Astfel, dacă cineva este atras sau atrasă de persoane de sex opus, orientarea să este heterosexuală. Dacă este atras sau atrasă de persoane de același sex, orientarea să este homosexuală. Iar dacă este atras sau atrasă de persoane de ambele sexe, orientarea să este bisexuală.⁸

În descrierea orientării sexuale, de referință rămân studiile realizate de dr. Alfred

⁷ http://accept-romania.ro/images/stories/orientarea_sexuala_ghid_pentru_profesori.pdf

⁸ idem

Kinsey (1894-1956) pe un număr de 20.000 de subiecți, intitulate „Comportamentul sexual al bărbaților” (1948) și „Comportamentul sexual al femeilor” (1953).⁹

Pornind de la ipoteza „consacrată” potrivit căreia exista trei tipuri de orientare sexuală (heterosexuală, bisexuală și homosexuală), Kinsey a afirmat că o asemenea „scală limitată nu descrie în mod adecvat continuumul sexual care reprezintă realitatea din natură” și a propus o scală cu șapte puncte pentru a ilustra mai bine „numeroasele gradații existente” în reacțiile pe care le pot avea oamenii față de persoane de același sex.¹⁰

Îată cele șapte grade ale scalei Kinsey:¹¹

0 – persoane exclusiv heterosexuale care nu au nici un fel de reacție de tip homosexual.

1 – persoane care, deși preponderent heterosexuale, au, ocazional, experiențe de tip homosexual.

2 – persoane predominant heterosexuale, dar care au reacții clar homosexuale și frecvente experiențe de tip homosexual.

3 – persoane ale căror reacții și experiențe sunt în mod egal heterosexuale și homosexuale.

4 – persoane predominant homosexuale, dar care au reacții clar heterosexuale și frecvente experiențe de tip heterosexual.

5 – persoane care, deși preponderent homosexuale, au, ocazional, experiențe de tip heterosexual.

6 – persoane exclusiv homosexuale care nu au nici un fel de reacție de tip heterosexual.

La acestea, s-a adăugat mai târziu un al 8-lea grad:

X – persoane care nu reacționează erotic nici la stimuli de tip heterosexual, nici la stimuli de tip homosexual.

Studiul lui Kinsey a produs senzație prin aceea că revela existența unui procent mult mai mare de homosexuali decât se crezuse că ar exista. Conform datelor furnizate de Kinsey, 2% din femei sunt exclusiv homosexuale, iar 13% au avut contacte sexuale cu alte femei cel puțin o dată în viață. În ceea ce privește bărbații, a reieșit ca 4% dintre aceștia au avut contacte exclusiv homosexuale, în vreme ce 37% au avut contact sexual cu alți bărbați cel puțin o dată în viață.¹²

Concluzii:

- aproximativ 10% din orice populație dată o reprezintă persoanele care au avut cel puțin o experiență homosexuală;
- numărul persoanelor exclusiv heterosexuale ori exclusiv homosexuale este extrem de redus;
- sexualitatea umană este un continuum din care categorii precum „heterosexual”, „bisexual”, „homosexual” pot fi doar approximate, nu net fixate.

C-13/94 P v. S și Primăria Cornwall

În aprilie 1991, P a fost angajat ca manager general al unui centru de educare administrat de Primăria Cornwall. P a fost angajat la acel moment ca bărbat. Un an mai târziu, P și-a informat șeful superior S că intenționează să aibe o intervenție chirurgicală

⁹ idem

¹⁰ idem

¹¹ http://accept-romania.ro/images/stories/orientarea_sexuala_ghid_pentru_profesori.pdf

¹² idem

de schimbare a sexului. În timpul verii, P a intrat în concediu medical pentru a urma tratamentul pregătitor. P a fost concediat în Septembrie 1992.

Curtea a reținut că persoanele transsexuale pot invoca prevederile Directivei 76/207/CE, ce asigură tratamentul egal pentru femei și bărbați în ceea ce privește accesul la muncă. Art.3 al Directivei interzice în mod specific discriminarea pe criteriu de sex. Art.5 alin. (1) reia interzicerea cu privire la condițiile de concediere. Curtea a respins afirmațiile potrivit cărora o faptă de discriminare nu poate fi stabilită în lipsa unei situații comparabile. „Sexul” este un termen căruia trebuie să i se acorde o largă definiție, care cuprinde și procesul de schimbare de sex. Scopul Directivei nu poate fi limitat la simpla discriminare bazată pe faptul că o persoană este de sex feminin sau sex masculin.

C-177/01, K.B v. Agenția de pensii NHS

KB este o femeie care a lucrat timp de 20 de ani pentru NHS și astfel este membră a sistemului de pensii NHS. Ea se află într-o relație cu o femeie transsexuală care a avut o operație de schimbare de sex. KB și partenerul au dorit să se căsătorească dar legal nu au putut să o facă (conform legii engleze, doar căsătoriile între sexe opuse sunt valabile, sexul fiind cel trecut în certificatul de naștere și care nu poate fi modificat). Regulamentul sistemului de pensii NHS prevede că ajutorul pentru soțul supraviețuitor se acordă văduvului unui membru. KB a fost informat de către agenția NHS că partenerul său nu va beneficia de acest ajutor deoarece nu sunt căsătoriți.

CJUE a susținut că sistemul de pensii intră sub aplicarea art.141 a CE care stabilește principiul plății egale pentru femei și bărbați. Directiva 75/117/CE referitoare la eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriu de sex cu privire la toate aspectele și condițiile de remunerare este aplicabilă și în acest caz. În timp ce se recunoaște dreptul Statelor Membre de a restricționa acordarea anumitor beneficii cuplurilor căsătorite, Curtea a reținut de asemenea că discriminarea poate rezulta din incapacitatea legală de a îndeplini condiția prealabilă necesară pentru acordarea pensiei. KB și partenerul său au fost tratați mai puțin favorabil decât cuplurile heterosexuale a căror drept de a se căsători le permite și să beneficieze de sistemul de pensii.

C-423/04, Richards v. secretarul de stat pentru muncă și pensii

Cazul se referă la doamna Richards, un bărbat transsexual ce a avut operația în 2000. În 2002, aceasta i s-a refuzat plata pensiei pentru motivul că nu este îndreptățită la pensie până la vârsta de 65 de ani (limita de vârstă de pensionare pentru bărbați este de 65 de ani). Doamna Richards era considerată bărbat chiar și după operație. Aceasta a introdus plângere motivând că a fost tratată mai puțin favorabil decât femeile non-transsexuale care au dreptul să solicite pensionarea la 60 de ani.

În timp ce se acordă legislațiilor naționale posibilitatea de a stabili vârste diferite de pensionare pentru femei și bărbați, CJUE a reafirmat poziția sa cu privire la înțelesul noțiunii de ”sex”. Curtea a stabilit că Directiva se aplică și faptelor de discriminare izvorâte din schimbarea de sex și a susținut că legislația națională ce se opune ca un Trans, în absența recunoașterii noului său gen să nu îndeplinească o cerință ce trebuie satisfăcută pentru a beneficia de un drept protejat de Convenția Europeană, trebuie privită, în principiu, ca incompatibilă cu dreptul UE.¹³

¹³<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=56252&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=71534>

1.3. GENUL

1.3.1 Gen și biologie: diferențe naturale

Genul, în accepțiunea Dicționarului explicativ al limbii române, are, printre altele, sensul de „categorie gramaticală bazată pe distincția dintre obiecte și ființe, precum și dintre ființele de sex masculin și sex feminin”. Distincția fundamentală cu care operează această definiție este, deci, de natură biologică: sex masculin - sex feminin. Diferența sex-gen a fost teoretizată de feminismul valului II, genul căpătând semnificația de diferență construită și interpretată social și cultural între cele două categorii sociale distincte: „bărbați” și „femei”. Aceste diferențe au totodată un caracter normativ, în sensul că cine nu se conformează rolului de gen este văzut (ă) ca deviant (ă) din naștere sau socializat (ă) inadecvat. Deci, sexul operează cu distincția biologică, iar genul cu cea social-culturală.¹⁴

Relația sex-gen este problematică în interiorul teoriei feministe, diversele curente teoretice aflându-se de multe ori în contradicție. Genul fiind construit social, este totodată relativ din punct de vedere cultural – el are atribuții și conotații diferite în funcție de perioada istorică, de contextul cultural sau social (Oakley, 1972). Chiar mai mult, genul nu trebuie văzut numai ca o diferență binară, ci și ca ierarhie. Între bărbați și femei sunt relații de putere, bărbații constituind clasa dominantă iar femeile cea subordonată (Delphy, 1984).¹⁵

Contestând explicațiile biologice în explicarea diferențelor de gen, feministele pun în discuție însăși „inferioritatea naturală” a femeilor. „Biologia ca destin” este una din tezele cele mai criticate de feministe. Tradiția filosofică occidentală în ceea ce privește statutul femeilor, pleacă de la concepția lui Aristotel cu privire la inferioritatea naturală a femeilor față de bărbați. Femeile prin destinul lor biologic sunt menite să îndeplinească roluri diferite, inegale și inferioare celor ale bărbaților.¹⁶

1.3.2 Socializarea de gen

Socializarea de gen este o componentă a procesului general de socializare prin care se învață, se asimilează și se transmit normele de gen ale momentului și ale locului, încurajându-se sau descurajându-se anumite comportamente și atitudini de gen considerate potrivite din punct de vedere social și cultural.

Prin intermediul proceselor complexe de socializare și auto socializare de gen, indivizii își dobândesc (învață și își interiorizează) identitatea de gen.

Socializarea, inclusiv cea de gen, se realizează într-un ansamblu de situații aflate în legătură unele cu celelalte (situații de socializare morală, învățare cognitivă, imaginație, comunicare psihologică, etc) în care se construiesc, se împărtășesc, se interiorizează și sunt transmise permanent mesajele de gen.

Socializatorii direcți (părinții) și indirecti (prieteni, literatură, televiziune, limbaj, jucării, muzică, etc) produc socializarea diferențiată a fetelor/femeilor și băieților/bărbaților prin mecanisme specifice (tratament diferențiat, identificare).

Alegerea preponderentă a culorii roz pentru hainele fetițelor și a culorii bleu pentru hainele băieților, sau atribuirea de sarcini casnice diferențiate copiilor în funcție de sexul lor sunt exemple de forme de tratament diferențiat. Copiii, prin identificare, preiau, total sau parțial, modelele de viață ale socializatorilor lor direcți (ceea ce face mama, bunica, tatăl, bunicul, etc). Mesajele de gen transmise prin intermediul manualelor școlare devin de asemenea surse de socializare indirectă astfel încât, de exemplu, lipsa de modele

¹⁴ [http://ro.wikipedia.org/wiki/Gen_\(sex\)](http://ro.wikipedia.org/wiki/Gen_(sex))

¹⁵ [http://ro.wikipedia.org/wiki/Gen_\(sex\)](http://ro.wikipedia.org/wiki/Gen_(sex))

¹⁶ [http://ro.wikipedia.org/wiki/Gen_\(sex\)](http://ro.wikipedia.org/wiki/Gen_(sex))

feminine puternice, de succes, în manuale induce discret modelul femeii care doar este și a bărbatului care face. Moda top-modelelor promovată prin mass media, socializează femeile în interiorul unor standarde de frumusețe utopice, uneori periculoase pentru sănătate, creând un model de feminitate simplist și inconfortabil fizic și psihic pentru foarte multe femei, fie că acestea sunt sau nu conștiente de acest lucru.¹⁷

Socializarea de gen contribuie, în anumite condiții, la apariția discriminării de gen și segregării de gen. Promovând stereotipuri și prejudecăți de gen, socializarea de gen este strâns legată de fenomenul profețiilor autocreatoare. Indivizii socializați în stereotipuri se comportă față de persoanele stereotipizate în funcție de aceste stereotipuri contribuind la confirmarea acestora de către ei înșiși (de exemplu stereotipul legat de faptul că femeile sunt ori frumoase ori deștepte provoacă, în rândul fetelor frumoase, complexul lipsei lor de inteligență).¹⁸

1.3.3 Construcția socială a genului și a sexului

➤ Identitatea sexuală – o constelație plurifactorială

Mai mult decât oricând, cuplul modern afirmă importanța și valoarea psihologică a sexualității, pentru autenticitatea și viabilitatea mariajului.

Identitatea sexuală a fiecărui individ nu este o problemă de opțiune proprie. După maximum 14 zile de la naștere, în conformitate cu apariția și conformația organelor genitale se declară sexul legal (băiat/fată), înscris în certificatul de naștere. Societatea, prin microgrupul familial, îl recunoaște pe individ ca aparținând unuia din cele două sexe. Sexul legal și sexul social sunt impuse de societate, pe baza aspectului exterior, aparent normal, al organelor genitale.

Identitatea sexuală și conștiința ei se formează însă printr-un proces de socializare sexuală, particularizat de la un individ la altul. Ea se construiește treptat, ca o imagine de sine, cu trăiri și comportamente corelative, sub influența mediului, a anturajului, a numelui, ca și prin rolurile și experiențele pe care fiecare le integrează în contextul cultural și educațional specific.





Toate acestea oferă copilului un model comportamental de dezvoltare, identificare, orientare și apartenență psihosexuală.

1.3.4 Trăsături feminine, masculine și relații de gen

Diferențele de sex – rol derivă, în parte, din cele biologice, dar sunt semnificativ modelate de evoluția psihosocială particulară a fiecărei persoane.

¹⁷ http://ro.wikipedia.org/wiki/Socializare_de_gen

¹⁸ http://ro.wikipedia.org/wiki/Socializare_de_gen

MASCULIN	FEMININ
	
Corpul masculin	Corpul feminin
<p>40% mușchi 15% țesut adipos (burta) Organe genitale intrusive Vedere diurnă mai bună De 10 până la 100 de ori mai mult testosteron</p>  <p>40 % din corpul bărbatului este reprezentat de mușchi, de unde și sintagma "sexul puternic". Bărbatul este mai înalt, aleargă mai repede, țintește mai bine, vede mai departe și are un simț mai bun al orientării. Toate aceste abilități i-au permis să-și asigure perpetuarea speciei împotriva prădătorilor de odinioară. Dintotdeauna, bărbatul a fost un vânător care procura hrana și un luptător care își proteja teritoriul și familia. Scopul său era asigurarea supraviețuirii proprii și a membrilor din grupul său. Bărbatul se gândește în primul rând la el și apoi la ceilalți. Adesea este considerat egoist din</p>	<p>23% mușchi 25% țesut adipos (bazin) Organe genitale receptoare Mirosul mai dezvoltat de 2-10 ori Producere ciclică de hormoni</p>  <p>Structura musculară și osoasă a femeii este mai delicată, sintagmă care de-a lungul timpului a definit acest gen fiind cea de "sexul frumos". Corpul femeii este construit de asemenea manieră pentru a hrăni viața, pentru a da naștere și hrăni pe cineva. Mama trăiește într-o relație de simbioză cu fătul ei timp de 9 luni. Această fuziune este deseori susținută prin alăptarea la sân pe parcursul a numeroase alte luni în plus față de cele strict necesare.</p>

această cauză, însă egoismul lui este o formă de altruism, întrucât a învățat că de supraviețuirea sa depinde cea a oamenilor din jur. De aceea, își pune forță musculară și intelectuală în serviciul umanității.

Creierul masculin

2 emisfere inegale
Hipotalamus mai dezvoltat
Mai greu cu 125 de grame
Corp calos cu 40% mai mic
Cu 16% mai mulți neuroni

Deși are aceeași structură, creierul bărbatului s-a dezvoltat puțin diferit față de cel al partenerei sale, demonstrând astfel câteva elemente specifice legate de sex. Principala diferență se găsește în hipotalamus, unde câteva din părțile sale sunt mai dezvoltate cu de 2 ori până la 10 ori față de cele ale femeii. Această zonă a creierului este responsabilă de comportamentele pe care psihologii le numesc cei 4 A: agresivitate, alimentație, activitate sexuală, acces de fugă.

Creierul feminin

2 emisfere egale
Mai dens decât al bărbatului
Mai ușor cu 125 de grame
Corp calos cu 40% mai dezvoltat
Cu 13% mai multe dendrite

Creierul femeii cântărește, în medie, cu 100-125 de grame mai puțin decât cel al bărbatului, însă densitatea sa mai mare compensează această diferență. Egalitatea celor două emisfere ale sale este mai precisă. Corpul calos (fasciculul de măduvă albă) care unește cei patru lobi ai creierului este mai dezvoltat la femei. El asigură transferul informațiilor de la o emisferă la alta. În plus, neuronii cerebrali feminini au cu între 11 și 13% mai multe dendrite, care înlesnesc transferul unei cantități mai mari de informație de la un neuron la altul și de la emisfera stângă a creierului (descrisă ca fiind creierul rațional și centrul vorbirii) la creierul drept (descris ca fiind centrul emoțiilor).

Comunicarea masculină

Bărbății vor să acționeze. Bărbății comunică:

- informații concrete
- cât mai repede posibil
- pe teme exterioare lor
- pe un ton amuzant, dacă se poate
- cu scopul de a rezolva problemele



Comunicarea feminină

Femeile vor să comunice. Femeile comunică:

- informații subiective
- cât mai des posibil
- pe teme intime
- de dragul de a comunica
- cu scopul de a întreține relația



<p>Pentru bărbat, comunicarea înseamnă schimb de informație și face adesea acest lucru, plăcându-i la nebunie să argumenteze. El își dorește doar conversații scurte, de preferat amuzante, care să îi permită să ofere și să primească informații utile. Rareori bărbații vorbesc doar de dragul de a o face. În general, ei pun accent pe acțiune, pe reușita profesională, pe confortul material al cuplului, pe independența și liniștea emoțională a căminului.</p>	<p>Pentru femeie, comunicarea înseamnă comuniune, intimitate și plăcere. Ea se așteaptă să primească în urma conversației un important sprijin emoțional, în măsura în care încearcă să se înțeleagă pe sine și să-i înțeleagă pe ceilalți. Femeile trebuie să se exprime verbal pentru a se simți vie, atrăgătoare, iubită, pentru a avea certitudinea că face parte dintr-o relație. Ele simt o plăcere imensă în a vorbi și a-și împărtăși gândurile și emoțiile, nu pentru a rezolva neapărat o problemă, și pentru a confirma, pur și simplu, existența relației sale. Femeile insistă pe relație, pe succesul romantic, pe interdependența și pe exprimarea verbală a emoțiilor în interiorul cuplului și al căminului.</p>
<p>Bărbații doresc de la femei</p>	<p>Femeile doresc de la bărbați</p>
<ul style="list-style-type: none"> • să vorbească mai puțin • să reacționeze mai puțin emotiv • să se consume mai mult fizic • să fie mai puțin romantice • să vrea să facă dragoste mai des • să se ocupe mai puțin de ceilalți • să fie mai raționale • să se ocupe mai mult de carieră • să stea mai mult acasă • să fie mai puțin sensibile • să fie mai punctuale • să fie gata mai repede 	<ul style="list-style-type: none"> • să vorbească mai des • să își comunice mai mult emoțiile • să se consume mai puțin fizic • să fie mai romantici • să fie mai senzuali și mai puțin genitili • să se preocupe mai mult de ceilalți • să fie mai spontani • să se ocupe mai mult de familie • să iasă în oraș mai des • să arate mai multă compasiune • să fie mai puțin grăbiți • să se ocupe mai mult de igiena lor

Manifestarea masculinității și feminității prin sex-roluri este determinată și de diferențele culturale în privința concepției despre masculinitate și feminitate. M. Mead (apud Mitrofan I., Ciupercă C., 1997), observă că ceea ce într-o cultură apare ca simbol al masculinității, în alta poate semnifica feminitate. De exemplu, la membrii unui trib din Noua Guinee, abilitățile artistice, sensibilitatea și dependența emoțională sunt caracteristici ale rolului masculin, în timp ce eficiența și competența aparțin rolului feminin.¹⁹

Diferențele masculin – feminin sunt condiționate atât de factorii hormonal, cât și de dominația emisferelor cerebrale (astfel, emisfera dreaptă, dominantă la bărbați ca centru al logicii simbolice, percepției spațiale, imaginației explică dezvoltarea acestor funcții mai ales la bărbați, în vreme ce dominația emisferei stângi la femei, ca centru al limbajului, memoriei ar justifica disponibilitățile lor mai bine în acest sens. Dar dincolo de factorul bio – psihologic, „prescripțiile sociale” susțin și orientează diferențele privind modelele de rol masculine și feminine cu comportamentele lor specifice („cum trebuie să arate și să

¹⁹ idem

acționeze o femeie sau un bărbat”) Krantz și Vogel (Mitrofan I., Ciupercă C., 1997), indică o serie de trăsături psihosexuale masculine și feminine.²⁰

➤ Trăsături feminine:	➤ Trăsături masculine:
<ul style="list-style-type: none"> - Manifestă nevoie de protecție; - Vorbărețe sau tăcute, triste; - Manifestă tact, blândețe, evită limbajul „dur”; - Plâng cu ușurință; - Preferă arta, literatura. 	<ul style="list-style-type: none"> - Agresivitate, independență; - Își sunt propriul confident; - Logici, obiectivi; - Își ascund bine emoțiile; - Limbaj mai „colorat”; - Uneori lipsiți de pudoare.

1.4. PERSPECTIVE ASUPRA INEGALITĂȚII DE GEN

1.4.1 Abordările funcționaliste

Teoria funcționalistă clasică privind inegalitățile sociale, cunoscută drept teoria Davis-Moore susține că stratificarea socială este o parte naturală și inevitabilă a vieții sociale, necesară pentru supraviețuirea continuă a societății (Kingsley Davis și Wilbert Moore, 1945). Ipoteza principală a teoriei funcționaliste se referă la faptul că indivizii sunt cel mai bine motivați în acțiunile lor sociale de dorința de a deține proprietăți, putere sau prestigiu, și nicidecum de dorința neinteresată de a-i ajuta pe ceilalți.

Teoria se bazează pe **trei** asumții principale:

1. Toate societățile umane au statusuri sociale diferențiate cărora le revin cantități diferite de recompense sub forma proprietății, puterii și prestigiului sau, altfel spus, „orice societate este un ansamblu de poziții cărora le sunt atașate îndatoriri sau funcțiuni” [Dicționar al gândirii sociologice, 2009: 779].
2. Indivizi cu tipuri și cantități diferite de talente trebuie încurajați să-și asume și să performeze funcții sociale diferite.
3. Pentru a realiza potrivirea dintre indivizii talentați și rolurile sociale corespunzătoare, toate societățile trebuie să ofere indivizilor stimulente, precum: proprietate, putere sau prestigiu, stimulente direct proporționale cu cerințele de competențe și importanța funcțională a pozițiilor pe care li se cere să le ocupe.

Conform teoriei funcționaliste, sistemul de stratificare este funcțional și necesar pentru binele societății, întrucât motivând indivizii să ocupe pozițiile corespunzătoare experienței și talentului lor, înseamnă că aceste poziții vor fi ocupate de cei mai calificați și mai competenți indivizi și că, în același timp, cerințele pentru supraviețuirea societății vor fi îndeplinite.

Criticile teoriei funcționaliste se concentrează asupra faptului că este dificil de evaluat gradul de dificultate asociat diferitelor tipuri de munci și de determinat importanța funcțională reală a anumitor statusuri pentru societate.

Două obiecții se disting:

Prima se referă la efectul de strangulare a talentelor, care susține că, deși inițial alocarea unor recompense diferitelor statusuri sociale încurajează competiția ocupațională, făcând astfel ca cei mai competenți și mai pregătiți indivizi să ocupe poziții importante, cu timpul această competiție devine din ce în ce mai închisă, întrucât copiii cu părinți de succes sunt avantajați în fața celor cu părinți mai puțin realizați, chiar și în situația în care abilitățile lor sunt identice.

A doua obiecție face referire la faptul că rolul puterii în crearea și menținerea

²⁰ idem

sistemului inegalităților sociale este ignorat. Puterea este tratată exclusiv ca un tip de recompensă atașată statusului social individual. Davis și Moore nu au investigat aspecte precum utilizarea puterii de către indivizi sau grupuri pentru a restricționa accesul altor indivizi la statusurile înalt valorizate și recompensate.

1.4.2 Abordările feministe

Termenul de „**feminism**” a început să fie folosit cu sensul de convingere și pledoarie în favoarea drepturilor egale pentru femei, bazată pe ideea egalității între sexe după prima Conferința Internațională a Femeilor (Paris, 1892).

Baza ideologiei feministe este aceea că societatea este organizată într-un sistem patriarhal în care bărbații sunt favorizați în detrimentul femeilor. Ca teorie socială și mișcare politică, feminismul critică inegalitatea de șanse dintre sexe, promovează drepturile și interesele femeilor.

Teoriile feministe încearcă să explice natura inegalității dintre sexe și să se centreze pe aspectele politice, relația femeii cu lumea și sexualitatea.

Preocupările feminismului sunt legate de drepturile la reproducere, violența domestică, concediile prenatale și postnatale, dreptul la un salariu egal cu al bărbaților, hărțuirea, discriminarea și violența sexuală. Subiectele dezbătute de mișcările feministe includ stereotipurile sociale, transformarea femeii în obiect (cu precădere obiect sexual), oprimare și patriarhat.

Teorii feministe:

- Teoria feminismului liberal;
- Teoria feminismului marxist;
- Teoria feminismului perspectival;
- Teoria critică;
- Teoria feminismului constructivist;
- Teoria feminismului postmodern.

Feminismul liberal - constituie primul curent feminist apărut în domeniul Relațiilor Internaționale.

Principalele sale preocupări se concentrează pe:

- Semnalarea necesității implicării femeilor în categoria factorilor de decizie;
- Evaluarea măsurii în care prevederile existente pe plan internațional referitoare la drepturile omului sunt favorabile femeilor;
- Promovarea femeilor în lumea relațiilor internaționale;
- Introducerea sau menținerea în dezbaterile de politică externă și internațională a unor probleme ce privesc femeile (problemele imigrantelor, refugiatelor, muncii la negru, traficului de carne vie, violenței împotriva femeii, condiției femeii în timpul conflictelor armate).

Feminismul marxist - are drept fundament teza marxistă a inegalităților de clasă, abordează relațiile de gen din perspectiva inegalităților dintre statutul, drepturile și distribuția resurselor între bărbați și femei la scară globală.

Feminismul perspectival - s-a impus începând cu anul 1980 și propune renunțarea la puterea coercitivă în favoarea celei coactive, adică transformarea puterii exercitate asupra celuilalt în puterea de a face împreună cu celălalt, obiectiv pe care, la nivel statal, și-l propun și relațiile internaționale.

Astfel, de regulă, în Relațiile Internaționale femeia este văzută ca fiind:

- Mamă sau potențială mamă a soldaților;
- Simbolul căminului, păcii, tradițiilor;
- Eroina caritabilă;
- Soție a diplomaților, plasată în conul de umbră al lumii inteligibile și accesibile

bărbaților excepționali care sunt singurii meniți a fi "oameni de stat".

Feminismul teoriei critice – este un curent mai recent, aparținând anilor '90.

Influențat de marxism, el critică doctrinele și programele organizațiilor internaționale (Organizația Internațională pentru Migrație, Organizația Internațională a Muncii, Banca Mondială, diverse ONG-uri internaționale), pentru faptul că prin prevederile lor privitoare la femei și prin dezinteresul de a aplica puținele prevederi existente în materie, nu fac altceva decât să contribuie activ la încurajarea discriminărilor de gen. Scopul său principal este constatarea lipsurilor existente în legislația actuală și îmbunătățirea acesteia.

Feminismul constructivist – are în vedere:

- Modul cum sunt construite rolurile identităților naționale și cele specifice organizațiilor internaționale și măsura în care politicile internaționale abordează problema identității;
- Construcția normelor și instituțiilor care să aibă în vedere problematica relațiilor de gen;
- Construirea imaginii războiului ca un superlativ al masculinității;
- „limbajul” ca posibilă cheie pentru rezolvarea și echilibrarea relațiilor de gen, pornind de la premisa că domeniul Relațiilor Internaționale are în vedere, prin definiție, fapte sociale care propun un limbaj ce le servește la a fi constituite și comunicate părților participante în scopul acceptării lor. Importanța feminismului constructivist rezidă în aceea că ajută la înțelegerea problematicii de gen de către instituțiile naționale și internaționale, impunându-le o implicare activă în gestionarea relațiilor de gen.

Feminismul postmodern – este caracteristic anilor 1990-2000 și are următoarele atribute:

- Contribuie prin criticile sale la înțelegerea politicii mondiale ca discurs masculin și masculinizant, ce forțează o realitate complexă în tipare forțate, opresive;
- Este preocupat de alteritate, diversitate, marginalizare.
- Propune deconstrucția tuturor conceptelor care contribuie la accentuarea diferențelor de gen;
- Ajunge să pună sub semnul întrebării însăși ideea emancipării femeilor la scară globală, de care este impregnat spiritul feminist.

Valurile feminismului:

- **valul modern:** 1789 (an în care a fost publicată lucrarea „O revendicare a drepturilor femeii”, autor Mary Wolstnecraft) până în anii '50 ai veacului nostru;
- **valul contemporan** al egalității și diferențelor: anii '60- '90 până în prezent, după alții; valul având dominantă ecologist-feministă despre care analiștii afirmă că s-ar naște acum. Cea mai recentă clasificare a feminismului a fost prezentată și clasificată la Amsterdam, în anul 1994, la conferința Internațională Six Feminist Waves Languages of Feminism în Modern History și menționează șase „valuri” ale feminismului.

A) **perioada „Querelle de femmes” (1400-1600)**, dominată de influența Cristinei de Pisan care abordează problema identității femeilor și șansa lor de a-și extinde puterea și influența politică;

B) **feminismul raționalist (secolul al XVII-lea)** influențat de scrierile lui Poulain de la Barre și Cristian Thomasius care, influențați de cartezianism, promovează egalitatea sexelor și legitimitatea dobândirii statului juridic și moral egal al femeilor cu bărbații;

C) **feminismul iluminist (1750-1800)** marcat de ideile lui Mary Wollstnecraft precum și ale lui Locke sau Rousseau. Sunt introduse în discurs concepte precum: femeie, feminin, virtute, rațiune, forță, șanse egale ori statut de cetățean;

D) **feminismul utopic (1820-1920)** lansat de gruparea Saint-Simon ce viza eliberarea culturală a femeii prin practicarea unei literaturi numite „parole de femme”-

expresie introdusă de Claire Demar;

E) **feminismul liberal (1860-1920)** având la baza rațiunea ca arma principală a emancipării.

F) **feminismul contemporan (după anii '60)**, a cărui apariție a fost marcată de publicarea cărții „Al doilea sex” (1949) de Simone de Beauvoir.

1.5. INEGALITATEA DE GEN ÎN MUNCĂ

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

Dreptul la egalitate de șanse este un drept fundamental și în cadrul Uniunii Europene, în acest sens fiind luate toate măsurile necesare pentru combaterea discriminării și promovarea egalității între femei și bărbați.

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

Principalul document care a reglementat punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați în statele membre a fost [Directiva 207 din 1976](#). Ariile în care se aplică această Directivă sunt:

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

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

Conform Directivei, statele membre trebuie să ia măsurile necesare astfel încât să nu existe diferențe în ceea ce privește condițiile de constituire a unei societăți între soți față de condițiile aplicabile pentru constituirea unei societăți între persoane necăsătorite.

De asemenea, pe durata întreruperii activității profesionale datorate gravidității sau maternității, statele membre trebuie să asigure accesul lucrătorilor de sex feminin, dar și al soților de sex feminin ai lucrătorilor independenți, la:

- Servicii care asigură înlocuiri temporare sau acces la servicii sociale naționale existente;
- Prestații în bani în cadrul unui regim de securitate socială sau al oricărui alt sistem de protecție socială.

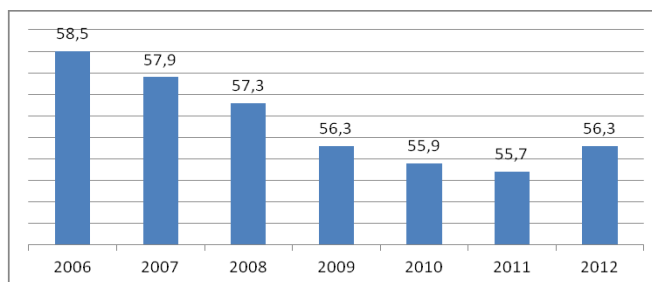
Diferența de remunerare între femei și bărbați reflectă discriminarea continuă și inegalitățile de pe piața muncii, care în practică le afectează în special pe femei. Cauzele acestora sunt complexe și interdependente. Chiar dacă au o calificare cel puțin la fel de bună cu cea a bărbaților, abilitățile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

Există o strânsă relație între politicile de remunerare, politicile de angajare, clasificarea și promovarea profesională precum și reglementarea timpului de lucru. Multe sporuri salariale depind de durata contractului de muncă (sporul de vechime), categoria profesională din care face parte lucrătorul (sporuri profesionale), calitatea sau cantitatea zilei de lucru realizate (spor pentru dăruire, flexibilitatea programului de lucru, sau pentru ore suplimentare).

- efect negative: o politică discriminatorie în materia clasificării profesionale și a angajării atrag, de asemenea, o discriminare salarială;
- efect pozitiv: aparente discriminări salariale pot fi remediate prin mici trucuri în reglementarea timpului de lucru sau în ceea ce privește regulile care determină angajarea și clasificarea profesională.

În perioada 2006-2012, rata de **ocupare în rândul femeilor** (20-64 ani) a cunoscut o tendință descendentă, scăzând de la nivelul de 58,5% în anul 2006 până la nivelul de 55,7%, în anul 2011, când a înregistrat cea mai scăzută valoare. În anul 2012, în România, rata de ocupare a populației cu vârstă de muncă (segmentul de vârstă 15-64 ani) a fost de 59,5% (66,5% bărbați și 52,6% femei). Pentru segmentul de vârstă cuprins între 20-64 ani, la nivelul anului 2012, rata de ocupare a populației în vârstă de 20-64 ani a fost de 63,8%, la o distanță de 6,2 puncte procentuale față de ținta națională de 70% stabilită în contextul Strategiei Europa 2020, cu valori mai mari pentru populația de sex masculin (71,4% față de 56,3% pentru populația de sex feminin). Pentru segmentul de vârstă 55-64 de ani, respectiv populația activă ce poate fi definită ca vârstnică, procentul înregistrat de România a fost de 32,9% femei și 51,2% bărbați.

Dinamica ratei ocupării în rândul femeilor (20-64 ani)²¹



1.6. INEGALITATEA DE GEN ÎN REPREZENTAREA POLITICĂ

În privința accesului femeilor la funcții de conducere sau cu putere decizională mare, România se află pe unul din ultimele locuri din Europa.

În 2012, procentul femeilor alese în **Parlamentul României** a fost de 11,40%.

Alegerile pentru autoritățile publice locale - În alegerile pentru autoritățile publice locale, legislatura 2008-2012, femeile au ocupat 12,6% din pozițiile de consilieri județeni, 10,8% din cele de consilieri locali și 3,5% din cele de primari.

²¹ Raport periodic național cu privire la implementarea Convenției ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor 2006-2012

	La nivelul administrației publice locale pentru perioada 2004 – 2008			La nivelul administrației publice locale pentru perioada 2008 – 2012		
	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei	Total
Consilii județene	1.172 84,63%	213 15,37%	1.385	1.224 87,4%	178 12,6%	1.402
Consilii locale	35.449 88,45%	4.634 11,55%	40.083	32.814 89,2%	4.011 10,8%	36.825

Această situație este strâns corelată cu persistența stereotipurilor de gen ce face ca marea majoritate a sarcinilor casnice să cadă în sarcina femeilor. Inegalitatea de gen precum și prejudecățile aferente sunt din nefericire prezente nu numai în cadrul familial ci în însuși cadrul educativ al românilor. Astfel, studiile arată ca activitățile școlare în România au tendința de a forma mentalități diferențiate pe sex, ca de altfel și activitățile de orientare socio-economică organizate de cadrele didactice.

1.7. INEGALITATEA DE GEN ÎN ACCESUL LA EDUCAȚIE

Sistemul care contribuie, poate, cel mai mult la perpetuarea stereotipurilor și a inegalității de gen este, însă, sistemul educațional.

Acest lucru este ilustrat de faptul că, în școală, fetele sunt pregătite să se orienteze și să aspire spre o carieră în domenii mai puțin prestigioase și, mai degrabă, tradiționale, în timp ce băieții sunt încurajați să se îndrepte spre domenii precum cel tehnic și de afaceri, în funcții de conducere, care au un anume prestigiu social, dar și care sunt remunerate într-o manieră satisfăcătoare. Spre exemplu, manualele școlare din ciclul primar prezintă femei având slujbe precum: învățătoare, profesoare, vânzătoare de flori sau fructe sau, chiar, casnice. În contrast cu acestea, bărbaiții sunt înfățișați ca fiind polițiști, doctori sau conducători, fapt care perpetuează inegalitățile dintre cele două sexe la nivelul vieții publice și deformează percepția tinerilor în legătură cu rolurile pe care le au în societate și în familie.

Un alt exemplu în acest sens este faptul că la Academia de Poliție există un număr de locuri, rezervat fetelor, mai mic decât cel atribuit băieților, ceea ce face ca, pentru locurile fetelor, competiția să fie mult mai dură.

În schimb, nici bărbaiții nu sunt încurajați să ocupe posturi considerate prin tradiție ocupate de femei, cum ar fi: educatoare, baby-sitter, asistentă medicală, femeie de serviciu, secretară limitându-se astfel accesul lor pe piața muncii.

O altă instituție care, doctrinar, susține tratamentul nediscriminatoriu între femei și bărbaiți, dar, în realitate, propune practici, mai degrabă, misogine, este Biserica. Încă din cadrul ceremoniei de căsătorie, Biserica transmite ideea de inferioritate a femeii în fața bărbatului, recomandând, prin intermediul unor principii precum „Femeia trebuie să asculte de bărbat!”, viitoarei familii, o relație de putere între membrii cuplului, în favoarea bărbatului. De asemenea, tot prin slujba de căsătorie, femeile primesc mesajul că «ele sunt „trup”, iar bărbaiții „cap”, că ele trebuie să se supună bărbatului și să-l asculte»

1.8. GEN ȘI RASĂ – GEN ȘI DIZABILITATE – DISCRIMINARE MULTIPLĂ

Reprezintă discriminare multiplă orice faptă de discriminare care este bazată pe două sau mai multe dintre criteriile de discriminare recunoscute legal.

Pot fi vulnerabile la situații de discriminare multiplă categorii de persoane precum:

- Femei în vârstă, de etnie romă
- Femei lesbiene cu dizabilități
- Bărbați de culoare infectați cu HIV

La nivelul Uniunii Europene, studiile indică femeile minoritare ca fiind cele mai vulnerabile la fenomenul discriminării multiple, iar sectorul în care apar cele mai multe cazuri de discriminare multiplă este piața muncii.

„Conceptul de discriminare multiplă a fost introdus în anul 1980, în contextul în care abordarea criteriului singular de discriminare a început să fie considerată ca neoferind nici protecție adecvată, nici o imagine completă a fenomenului. O analiză a unei singure componente a discriminării nu reflectă realitatea.”

1.9. MASS-MEDIA ȘI GEN

Mass – media este un alt factor prin care inegalitatea de gen este alimentată și, chiar, promovată în societatea românească.

Unul dintre primele studii în care s-a încercat prezentarea unei imagini a femeii reflectate de televiziune a fost cel al lui Gaye Tuchman, „*Anihilarea simbolică a femeilor prin mass-media*” (publicat inițial în 1978). În această cercetare, autoarea prezintă influența negativă pe care o are **televiziunea** în conturarea imaginii femeilor, fiind percepută mai degrabă ca un spațiu care prezintă cele mai multe imagini defavorizante despre, cu și pentru femei. Prin televiziune, subliniază Tuchman, se perpetuează cele mai multe stereotipii și atitudini misogine și se oferă o serie de modele negative, în special pentru adolescente.

Un alt aspect important regăsit în acest studiu este și cel al anihilării simbolice a genului feminin prin stigmatizarea sau trivializarea femeilor. La baza anihilării simbolice ar sta faptul că bărbații și femeile învață despre rolurile lor sexuale prin mass-media (definițiile fiind transmise din generație în generație tocmai prin mass-media). Rolurile sexuale, după Tuchman, ar constitui „*direcționări sociale pentru manifestarea specifică sexului, interese, deprinderi, comportamente și autopercepții*”²².

Alături de televiziune, un alt segment media care se transformă în ținta atacurilor autoarei este **publicitatea**. Aceasta încurajează în mod constant sexismul, prezentând, în mare parte, femei dependente de bărbați, supuse lor, transformate în obiecte sexuale sau pur decorative, preocupate excesiv de curățenie, cel puțin naive, neînțelegând mecanisme simple de funcționare a obiectelor electrocasnice, căutând constant sfatul, aprobarea sau laudele bărbaților din jurul lor.

În ultimii ani, se observă tendința, atât a ziarelor, cât și a emisiunilor de televiziune de a evidenția o imagine simplificatoare a femeii, aceea de „accesoriu” de care dispune orice bărbat de afaceri de succes. Acest nou ideal de femeie este prezentat, adesea, ca fiind tânără, slabă și frumoasă, lucru încurajat și de rubricile de modă, de rețete culinare, de întreținere corporală care reduc femeile la dimensiunea lor estetică și funcțională, neglijându-le latura intelectuală.

Mai mult, realizările femeilor sunt adesea minimalizate, presa stimulând nerecunoașterea autorității femeii în profesie și în viața privată. Cele mai mediatizate ocupații intră în categoria derizoriului precum prostituția și striptease-ul, iar în cazul femeilor angajate în viața socială și politică, accentul este întotdeauna pus pe detalii privind viața personală.

Imaginea artificială creată de mass-media câștigă venituri substanțiale din manipularea „creativă” a unor stereotipuri. Aici, stereotipurile legate de femei sunt poate cele mai frecvente.

²² Tuchman, Gaye, „The Symbolic Annihilation of Women in Mass Media” în Crothers, Lane, Lockhart, Charles, *Culture and politics: a reader*, St. Martin's Press, New York, 2000, p.151-152

- Femeia trebuie să fie frumoasă, sexy, elegantă/atrăgătoare;
- Femeia trebuie să consume produsele dedicate de industria de parfum, fashion, servicii;
- Femeii îi place să facă shopping;
- Femeii îi place să cheltuiască banii câștigați de bărbat;
- Femeia face cheltuieli nechibzuite (emoționale, nu raționale);
- Femeia e capricioasă;
- Femeia este foarte vorbărească;
- Femeia este superficială²³.

Un alt reper important pentru această perioadă îl constituie **studiul realizat în anul 2000 de Comisia Națională de Statistică, cu sprijinul Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare în România**, care arată că, din totalul posturilor de conducere mass-media, cu acoperire națională, 27 erau ocupate de femei și 203 de bărbați, iar dintre cele cu acoperire locală (la nivelul capitalei), 73 de femei și 519 de bărbați (în presa audiovizuală numărul mic al femeilor aflate în posturi de conducere era sub orice așteptare: 5 la nivel național și 40 la nivel local, față de 31 bărbați la nivel național și 203 la nivel local)²⁴. De asemenea, studiul respectiv creionează o perspectivă negativă asupra evoluției dimensiunii de gen a mesajului media în **perioada 1989 – 2000**:

Pe lângă faptul că majoritatea emisiunilor de divertisment prezente în grila posturilor TV românești²⁵ sunt preluate după modele occidentale, succesul lor ținând, conform sociologilor, de „*invitația adresată publicului de a se complăce în poziția de privitor pe gaura cheii*”²⁶, atrag atenția asupra imaginii femeilor două aspecte: cel vestimentar (vestimentații de tip kitsch, provocatoare) și cel al stereotipurilor.

În timp ce segmentele de emisiuni politice și financiare sunt dominate de masculin²⁷ (bărbații le creează și le prezintă, lăsându-se de multe ori să se înțeleagă că ele sunt dedicate unui public informat, în mare parte bărbătesc), talk-show-urile „de societate” sunt dedicate femeilor, acestea vizând viața de familie, relațiile în cuplu, moda, viața mondenă a capitalei sau scandalurile din lumea show-biz-ului. Desigur motivația alegerii femeilor ca prezentatoare a acestor tipuri de emisiuni nu rezidă numai în fizicul plăcut al acestora, ci și în vechea idee conform căreia femeile sunt mai sensibile și mai atente, pricepându-se mai bine la astfel de subiecte „delicate”, mai ușor de abordat și de înțeles de către femei, conform opiniei mării majorități. O emisiune emblematică pentru această categorie ar fi „*De 3x femeie*”, care popularizează „tri-dimensionalitatea” femeii: „*gospodină în bucătărie, doamnă pe stradă și curvă în pat*”. De altfel, modelul propus de emisiune este împărțit la scară largă de români și considerat a fi cheia succesului atât în carieră, cât și în viața sentimentală.

În același timp, pe segmentul de știri, femeile ca subiect de știri sunt înfățișate, în mare măsură, în ipostaze degradante: ca prostituate supuse raziilor poliției, ca soții infidele sau ca mame denaturate. Astfel, femeile victime ale violenței domestice apar, în știrile televiziunilor, în ipostaze care distrag atenția, de fapt, de la adevărata problemă: violența familială.

Ediția din 2010 a Global Media Monitoring Project care include un raport separat privind România, și înregistrează aceleași tendințe evidențiate și în studiile anterioare, cu

²³ Proiect Media FEM - Școala Națională de Jurnalism, Ligia Necula

²⁴ Brădeanu Adina, Dragomir Otilia, Roventă-Frumușani Daniela, Surugiu Romina, *Femei, cuvinte și imagini. Perspective feministe*, 2002, Editura Polirom, Iași, 2002, pag 72.

²⁵ *Big Brother* (Prima TV), *Ciao Darwin!* (Antena 1) sau *Surprize, surprize* (TVR 1).

²⁶ Romina Surugiu, 2002, pag. 73

²⁷ Nu prea există talk-show-uri politice moderate de femei jurnalist, decât în cazul campaniilor electorale (Gabriela Vrânceanu – Firea a fost moderatoarea câtorva confruntări televizate între principalii candidați la Președenția României pe postul Antena 1 și Rodica Culcer alături de Stelian Tănase tot în timpul campaniei electorale pentru Parlamentarele și Preșidențialele din 2004 pe postul Realitatea TV); totuși, de-a lungul timpului au existat câteva programe de acest tip precum cele prezentate de Gilda Lazăr – TvR 1, Anca Florea – Antena 1 sau Mihaela Cutuș – Tele 7abc, care însă nu au rezistat mai mult de un an sau doi.

anumite diferențe: se extinde prezența femeilor reporter dincolo de zona socială către științe, sănătate, arte, media (65-80%), iar ca subiect de știri femeile rămân marginale pe dimensiunea politicii (13%, procent care reflectă prezența femeilor în sfera publică). Un element semnificativ îl constituie perpetuarea unei construcții de victimizare în cazul femeilor (victime ale sărăciei și bolilor, ale violenței domestice sau discriminării).

Pe lângă perpetuarea unei imagini negative și alterarea în acest mod atât a autopercepției, cât și a desemnării, o imagine eronată promovează și acutizează, în fapt, comportamentele care o fundamentează: un cerc vicios, în care portretizarea și exagerarea violenței naște violență, iar promovarea și supradimensionarea exclusiv a sexualității accentuează vulgaritatea.²⁸

1.10. VIOLENȚA ÎN FAMILIE

În societatea tradiționalistă deosebit de importantă era toleranța comunității față de violența împotriva femeilor. În interiorul familiei violența era legitimă, normală, o formă de manifestare a statutului superior al bărbatului ca stăpân în domeniul privat. *Pe de o parte, într-o lume în care pedeapsa fizică reprezintă un mijloc esențial al controlului social, pedeapsa fizică a femeilor era considerată normală.*²⁹

În România, începând cu anul 2003, violența în familie a fost considerată contravenție prin Legea 217/2003. În anul 2012, Capitolul IV din Legea 217 din 2003, modificată prin Legea 25 din 2012 a introdus Ordinul de protecție. Legislația definește violența și tipurile pe care le poate îmbrăca aceasta: fizică, verbală, economică, etc.³⁰

Statistică³¹:

- 2004-2008: 47.334 cazuri de violență în familie la nivel național, 71,34% sunt femei;
- 2008: 11.534 cazuri de violență în familie;
- 2009: 12.461 cazuri de violență în familie. Victimele de sex feminin au crescut cu 13,81%, cele de sex masculin au crescut cu 8,35%;
- În anul 2009, violența fizică și cea psihologică sunt mai mari decât în anul 2008 și rămân principalele forme de agresiune resimțite de către victime;
- Victimele sunt agresate în cea mai mare proporție săptămânal și zilnic;
- Majoritatea victimelor violenței în familie au studii generale și medii (73,92%);
- În anul 2008, în 21,97% dintre cazurile de violență în familie înregistrate de ANFP, relația dintre victimă și agresor era una de tip consensual sau logodnă, prietenie (Buletin statistic în domeniul protecției familiei, 2009, p.171).

²⁸ Aurora Martin: "Adevăr sau provocare": dimensiunea de gen în mass media românească.

²⁹ Zamfir, Elena, Zamfir, Cătălin; 2000, Situația femeii în România, Editura Expert, București, pag.100

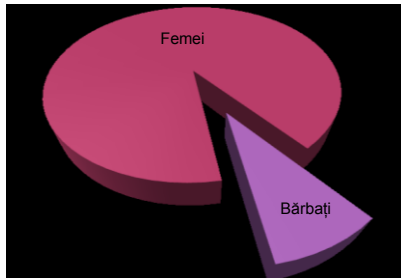
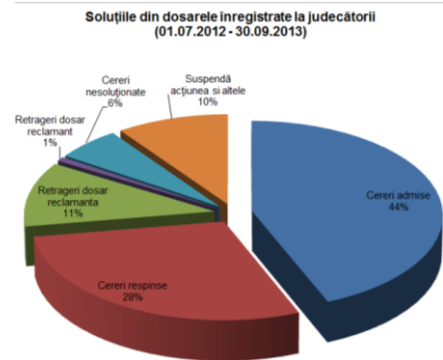
³⁰ Legea 25/2012 privind modificarea și completarea Legii nr.217/2003.

http://www.dreptonline.ro/legislație/legea_25_2012_modificare_legea_217_2003_prevenirea_combaterea_violenței_familiei.php

³¹ www.mediafem.ro

În prezent, principalele instrumente de intervenție în cazurile de violență asupra femeilor sunt: **adăposturile și ordinul de protecție.**

La nivelul țării, în perioada 12 mai 2012 – 30 septembrie 2013 au fost înregistrate 2453 de cereri de emitere a ordinului de protecție. Cele mai multe cazuri s-au înregistrat în municipiul București, respectiv 245 la o populație de 1.677.985 locuitori. Cele mai puține s-au înregistrat în județul Caraș Severin, 6 dosare la o populație de 274.277 locuitori, urmând în ordine crescătoare Harghita, 10 dosare la o populație de 304.969 locuitori, Gorj, 13 dosare la o populație de 334.231 locuitori și Covasna, 14 dosare la o populație de 206.261 locuitori. Distribuția dosarelor pe județe este ilustrată în Figura alăturată. Județul cu cele mai multe cereri de emitere a ordinului de protecție înregistrate a fost județul Bacău cu 149 de cereri la o populație de 583.590 locuitori.



În raportul dintre cererile depuse de femei și bărbați, prevalența celor depuse de femei este foarte mare, respectiv 91% (figura alăturată).

Potrivit *Studiului exploratoriu privind implementarea ordinului de protecție (2013)* în perioada martie - noiembrie 2013 datele înregistrate arătau următoarele³²:

Item măsurat	31.01.2013	30.09.2013	Variație
Cereri înregistrate	1009	2453	143%
Cereri admise	406	1070	163%
Cereri respinse	268	699	160%
Cereri retrase de reclamante	100	273	173%
Cereri retrase de reclamanți	5	18	260%
Cereri nesoluționate	192	140	- 27%

1.11. TRAFICUL DE PERSOANE³³

Recrutarea persoanelor în trafic are loc de cele mai multe ori prin abordarea directă de către recrutați, care, prin promisiuni false, sub pretextul oferirii șanselor de a lucra în străinătate, reușește să manipuleze victimele și să le atragă în trafic.

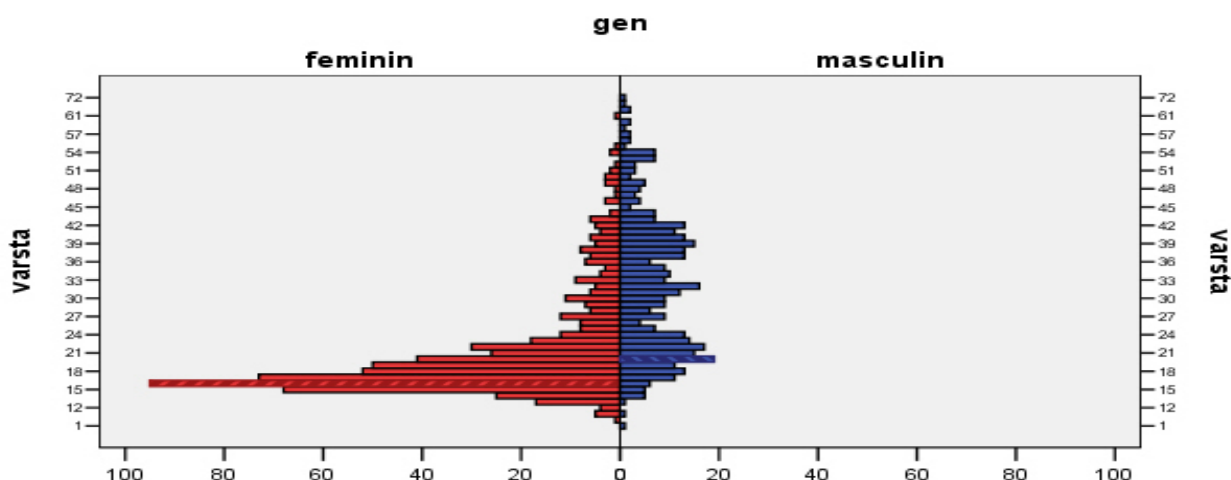
Lipsa oportunităților de angajare în mediul de rezidență, aderența la valori sociale subculturale, dorința de a scăpa de un mediu abuziv sau neglijent se transformă, la nivel individual, în factori de vulnerabilitate față de traficul de persoane, determinând indivizii să accepte diversele promisiuni sau să aibă încredere în ofertele de muncă, călătorie, tratament sau de altă natură venite atât din partea unor prieteni cât și din partea unor persoane cu totul necunoscute.

Pentru anul 2011, se constată un vârf al victimelor de gen feminin la vârsta de 16

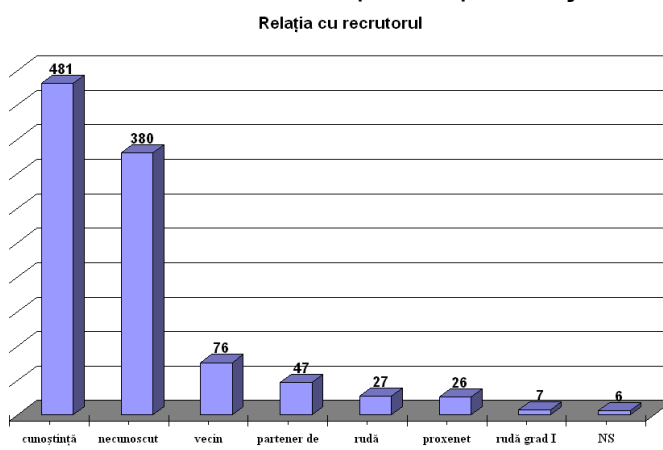
³²<http://www.centrulfilia.ro/images/PDF/studiu%20la%20nivel%20național%ordine%20de%20protecție%20decembrie%202013.pdf>

³³ Agenția Națională împotriva traficului de persoane. Evaluare anuală privind situația traficului de persoane, 2011

ani, în timp ce în cazul victimelor de gen masculin, cea mai mare concentrație este situată la vârsta de 20 de ani. Media vârstei victimelor de gen feminin este de 21 de ani, iar a victimelor de gen masculin este de 32 de ani.

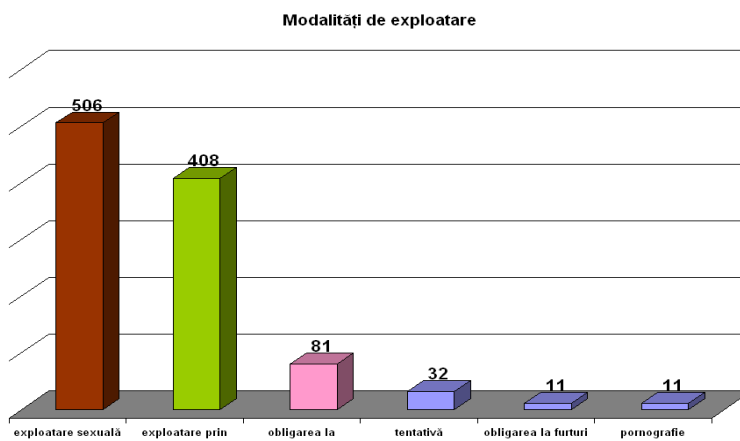


„Un număr de 17 din 100 de femei victime sunt recrutate pentru prostituție, motiv pentru care ne manifestăm îngrijorarea cu privire la femeile care practică prostituția pe teritoriul țării noastre și care asumându-și riscul de a practica aceeași meserie și pe teritoriul altor state, ajung victime sigure ale traficului de persoane. Ajungând într-o țară în care nu cunosc limba, nu cunosc spațiile de desfășurare a activităților, se tem de autorități sau sunt chiar amenințate și agresate fizic, se trezesc neputincioase și dependente de traficantul care le exploatează în beneficiul lui.”³⁴



„Exploatarea sexuală continuă să fie una din cele mai răspândite forme de exploatare în rândul victimelor traficului de persoane.”

„Exploatarea sexuală rămâne una din cele mai agresive forme de exploatare, în special a femeilor, fiind și în acest an principala modalitate de exploatare în rândul populației de victime ale traficului de persoane. Și în acest an suntem nevoiți să constatăm existența unui număr impresionant al victimelor exploatare sexual, și anume 506. Majoritatea acestora au fost femei (98%). În continuare,

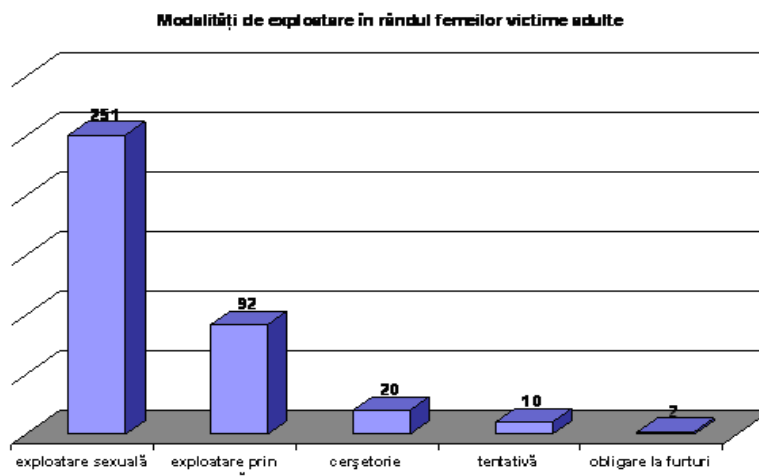


³⁴ Idem

cele mai multe femei exploatare sexual sunt minore cu vârste cuprinse între 14-17 ani sau tinere cu vârste cuprinse între 18-25 de ani. Județul Iași ocupă primul loc în rândul județelor sursă ale traficului de persoane în scopul exploatării sexuale, fiind omniprezent în această categorie încă din 2007.

Cele mai multe victime au fost recrutate prin promisiuni legate de condiții de prostituție avantajoase în afara țării sau prin promisiuni false legate de oportunitatea unui loc de muncă în afara țării. Alte victime au fost recrutate pentru căsătorie, călătorie, locuri de muncă în țară, cerșetorie sau au fost chiar răpite.³⁵

„Ponderea victimelor adulte de gen feminin este în acest an de 36%, spre deosebire de 33%, în anul anterior. Majoritatea femeilor victime au educație medie (studii gimnaziale) și vârsta cuprinsă între 18-25 de ani și au fost recrutate în mod direct de către persoane cunoscute, prin promiterea unor locuri de muncă în străinătate, fiind exploatare sexual (67%), pe stradă, în locuințe private, cluburi, bordeluri sau hoteluri (a se vedea graficul privind modalitățile de exploatare).



Principalele țări destinație externă au fost Italia (81 victime), Spania, Germania, Grecia și Franța. 64 de victime adulte de gen feminin au fost traficate intern, dintre care majoritatea pentru exploatare sexuală.³⁶

³⁵ Idem

³⁶ Idem

STEREOTIPURI ȘI PREJUDECĂȚI. EGALITATE DE GEN

2.1. SURSELE STEREOTIPURILOR ȘI PREJUDECĂȚILOR DE GEN

Stereotipurile de gen sunt „convingerile, ideile, credințele pe care le au oamenii dintr-o societate în privința atributelor și așteptărilor comportamentale ale bărbaților și femeilor”. Acestea se împart în două categorii:

- a) culturale – imagini formate sub influența propriei noastre culturi prin intermediul școlii, bisericii, artei, cărților, filmelor, muzicii, presei și, mai nou, publicității. Cercetările de referință în domeniu, precum și cele efectuate de noi, indică vădite asimetrii de imagine. Deși femeile constituie mai mult de jumătate din populația lumii, ele sunt subreprezentate ca imagine publică, fiind prezentate ca persoane pasive, subordonate, cu influență slabă. Bărbații, însă, întotdeauna sunt persoane active, cu influență, experți și conducători.
- b) personale – propriile noastre convingeri în ceea ce privește trăsăturile bărbătești și cele femeiești sau cum este și trebuie să fie un bărbat și o femeie.

Stereotipurile de gen funcționează descriptiv și prescriptiv. Ele descriu și promovează norme în legătură cu caracteristicile asociate unui anumit gen, fac parte dintr-un sistem larg de credințe despre gen care influențează percepțiile despre cele două sexe, se manifestă printr-un orizont complex de așteptări la nivel social. Stereotipurile diferă de prejudecăți care sunt idei preconcepționate pe care și le face cineva asupra unui lucru, adoptate fără cunoașterea directă a faptelor.

În cadrul *Sondajului „Percepții și atitudini ale populației României față de fenomenul de discriminare”*,

- 15% dintre respondenți și-au exprimat dezacordul cu privire la faptul că este mai mult datoria bărbatului de a aduce bani în casă și mai mult datoria femeii de a se ocupa de treburile casei și de familie.
- 39% din populația interviuată menține stereotipul conform căruia bărbatul este cel care conduce familia, iar deciziile, firesc, trebuie să îi aparțină.
- 1/3 dintre respondenți consideră că este dreptul bărbatului să beneficieze de un loc de muncă atunci când situația economică diminuează oportunitățile de angajare.

2.2. TIPURI DE PREJUDECĂȚI ȘI STEREOTIPURI DE GEN

Ideea inferiorității femeii este adânc înrădăcinată în cele mai multe dintre culturile lumii care au dezvoltat mitologii complexe (în religie, filozofie, știință) pentru a legitima subordonarea femeilor în fața autorității bărbaților atât la nivel practic cât și simbolic.

- „Femela este femeie numai în virtutea unei anume lipse a unor calități. Trebuie să considerăm caracterul femeilor ca suferind de o imperfecțiune naturală”. **Aristotel**
- Femeia este „un bărbat ratat”, o „ființă de ocazie”. **Toma de Aquino**
- Deși femeia este o „frumoasă creatură a lui Dumnezeu” ea „nu egalează gloria și demnitatea bărbatului”. **Martin Luther**
- „Femeia este dată omului pentru a face copii; femeia este proprietatea noastră, noi nu suntem a sa”. **Napoleon Bonaparte**
- „Nimic nu e mai rău decât o femeie, chiar dacă e bună”. **Menander**

- „*Atenție la o femeie care gândește logic! Căci logica și femeia sunt atât de eterogene, încât este împotriva naturii când apar împreună*”. **Johannes Cotta**
- „*Fustă lungă, minte scurtă*”. **Schopenhauer**

2.2.1 Religia

În toate textele religioase majore existente în lume există pasaje care, scrise sau interpretate distorsionat prin prisma unei gândiri patriarhale, proclamă superioritatea bărbatului asupra femeii și necesitatea supunerii acesteia din urmă, legitimând astfel și „pedepsirea” abaterilor - în ultimă instanță violența ca modalitate de disciplinare și menținere sub control.

Supunerea femeilor de către bărbați este o temă prezentă atât în Vechiul cât și în Noul Testament.

- „*Și am găsit că mai amară decât moartea este femeia, a cărei inimă este o cursă și un laț, și ale cărei mâini sunt ca niște lanțuri; cel plăcut lui Dumnezeu scapă de ea, dar cel păcătos este prins de ea*”. **Ecclésiastul 7:26**
- „*Am găsit un bărbat într-o mie de bărbați dar nu am găsit o femeie între toate femeile* “. **Ecclésiastul 7:28**
- „*Dorințele se vor ține după bărbatul tău, iar el va stăpâni peste tine*”. **Geneza 3:16**
- „*Hristos este capul oricărui bărbat; că bărbatul este capul femeii [...] și nu bărbatul a fost făcut pentru femeie ci femeia pentru bărbat*”. **1 Corinteni, 11: 3-9.**

O consecință negativă pe termen lung ține de faptul că interiorizarea acestor credințe determină o stimă de sine scăzută, iar în cazul în care femeile sunt victime ale violenței directe ele au pronunțat sentiment al vinovăției (ex. „M-a bătut pentru că merit, n-am ce face, asta-i crucea mea și trebuie să o duc”).

2.2.2 Limbajul

Un exercițiu simplu de enumerare scoate la iveală în limbajul uzual *mai multe apelative negative pentru femei decât pentru bărbați* în timp ce *apelativele pozitive sunt mai multe pentru bărbați*. Sunt prezente standardele duble de evaluare. Cele mai multe apelative negative pentru femei sancționează inteligența îndoielnică, reducându-le la obiecte sexuale și estetice și sexualitate promiscuă (femeile sunt „târfe” în timp ce bărbații sunt „crai”). Aceste discrepanțe indică faptul că limba nu este neutră din perspectivă de gen.

Apelative pozitive

Apelative negative

FEMEI 7	BĂRBAȚI 28	FEMEI 39	BĂRBAȚI 10
Scumpete	Taur	Puicuță	Bou
Scumpă	Leu	Fufă	Fustangiu
Domniță	Mascul feroce	Pipiță	Țap
Doamnă	Mascul	Pițipoancă	Măgar
Fată	Macho	Târfuliță	Porc
Porumbiță	Gentleman	Cățea	Poponar
Prințesă	Don Juan	Coardă	Câine în călduri
	Casanova	Curvă	Terchea-berchea
	Armăsar	Parașută	Fătălău
	Ghiocel	Ștoarfă	Vagabond

Bombonel	Panaramă
Zăhărel	Vagaboandă
Crai	Ștoarfă
Cavaler	Zdreanță
Flăcău	Damă
Cocoș	Târfă
Iepuraș	Goangă
Bărbatul casei	Făță
Stâlpul familiei	Ușuratică
Capul familiei	Pamela
Șef	Gagicuță
Iepuraș	Bucățică
Puiuț, Porumbel	Partidă
Frate, Omule	Moară stricată
Moșule, Domn	Bunoacă
	Bombonică
	Dotată
	Păpușă
	Pisicuță
	Fă
	Blondă
	Țață
	Gâsculiță
	Muiere
	Găină
	Vacă
	Proastă
	Capră
	Balenă

2.2.3 „Dubla normă de lucru” - la locul de muncă și în familie

Femeia modernă este aici cea care pune realizarea profesională înaintea celei personale. Cariera intră în categoria acelor decizii luate ca fiind aspecte ale vieții, ceva mai ușor de controlat. Zona profesională este cea în care femeia modernă se simte mai stăpână pe situație pentru că poate controla evoluția ei prin pregătire asiduă, perfecționare, perseverență și dedicare.

Multe femei au ajuns să petreacă multe ore pe zi la muncă, program care, pe vremuri, era apanajul angajaților de sex masculin. Viața profesională depinde de acestea, mai mult decât de alți factori externi. Ceea ce le reprezintă sunt valorile pentru care au muncit, iar prezența în domeniul profesional este o necesitate, nu doar financiară, ci și structurală.

Avem astfel femeia care își asumă rolul profesional, pe cel relațional și pe cel casnic, încercând să ofere, în fiecare dintre planuri, cât mai mult și mai bine. În societatea modernă, asumarea tuturor acestor roluri nu mai este un caz de excepție, ci e cel mai frecvent întâlnit.

2.2.4 Impactul negativ al egalității forțate, în perioada comunistă

În perioada comunistă egalitatea femeilor și a bărbaților a fost puternic susținută, cel puțin la nivelul ideologiei oficiale, fiind una dintre ideile importante folosite în procesul de modernizare a societății românești, în perioada postbelică. Încercarea de a modela societatea în sensul abolirii prejudecăților legate de superioritatea unui sex era, de astfel contemporană cu evoluția lumii civilizate, a mișcărilor de emancipare a femeilor impunând în țările cu democrații avansate reconsiderarea rolurilor tradiționale și a percepțiilor despre femei și bărbați în societate și familie.³⁷

Femeile participau aproape în aceeași proporție cu bărbații la activitatea productivă și de servicii. Datorită politicii de dinainte de anul 1989, femeile au fost angajate în toate sectoarele activității sociale și economice, uneori făcându-se abuzuri, neținându-se seama de posibilitățile reale ale femeii de a ocupa anumite locuri de muncă. Această masivă implicare a femeilor în câmpul muncii nu a fost însoțită de măsuri sociale adecvate, de reducerea orelor de muncă suplimentare din propria lor gospodărie. Prin apariția capitalismului industrial, s-a practicat o nouă și dramatică dihotomie. Acest fenomen fiind caracteristic celui de-al doilea val al feminismului în care dependența economică și independența economică sunt opuse una celeilalte.³⁸

În condițiile în care după 1989, rolul mijloacelor de informare în masă a devenit esențial în formarea imaginii asupra realităților sociale și în popularizarea unor modele contemporane, dar mass-media românească este încă departe de a promova mesaje pozitive în privința parteneriatului de gen și a participării sociale a femeilor.

Atât în presa scrisă, cât și în cea audio-vizuală, se continuă și uneori se amplifică utilizarea unor clișee discriminatorii, acestea contribuind la perpetuarea în conștiința publică a unor modele deformate de prezentare a femeilor și a bărbaților. În afirmarea inegalităților între sexe acționează intens stereotipurile sexuale, care se accentuează pe rolul privilegiat al bărbatului.³⁹

Societatea românească a fost invadată după '89 de produse și imagini care transmit și consolidează cu preponderență anumite modele de feminitate la care societățile occidentale au renunțat în ultimele decenii: femeia ca obiect sexual, ca ființă frivolă, preocupată doar de aspectul său estetic, femeia ca ființă frumoasă, dar proastă.

2.2.5 Prejudecăți în piața muncii

Este important să se creeze o cultură care acceptă și sprijină recrutarea femeilor. Stabilirea unor politici care să promoveze accesul femeilor la un loc de muncă depinde de existența unei culturi organizaționale de sprijinire a egalității de gen și de recunoaștere a plusului de valoare pe care îl aduce diversitatea. Atragerea și menținerea talentelor de gen feminin trebuie înțeleasă ca un avantaj competitiv pentru orice organizație. Pentru a stimula această cultură, toți membrii organizației începând cu managerii și angajații ar trebui să beneficieze de o formare specifică pe teme privind egalitatea de șanse.

A. Programe de sensibilizare: managerii organizațiilor trebuie să fie conștienți de beneficiile pe care le poate genera gestionarea resurselor umane de gen feminin la locul de muncă. Persoanele care dețin funcții de conducere trebuie să înceapă să-și cunoască propriile valori stereotipuri și stiluri de management. Introspecția este un element important pentru ca schimbarea să aibă loc de la sine ca un proces de dezvoltare personală.

³⁷ <http://cluj2010.files.wordpress.com/2010/08/paper-chidovat-popovici-ro.pdf>

³⁸ idem

³⁹ <http://cluj2010.files.wordpress.com/2010/08/paper-chidovat-popovici-ro.pdf>

B. Diseminarea beneficiilor pe care le implică egalitatea de gen: numeroase articole de cercetare arată că promovarea egalității de șanse și a diversității în organizații atrag numeroase beneficii cu efect pozitiv în cinci domenii:

- Reducerea costurilor
- Selectarea și menținerea talentelor
- Marketing
- Inovare
- Flexibilitate

Datele arată că bărbații și femeile nu ocupă de obicei aceleași poziții într-o organizație, nici nu sunt angajați în aceleași sectoare.

Segregarea profesională între femei și bărbați se calculează ca fiind rata medie națională de ocupare a forței de muncă pentru femei și bărbați pe ocupații; diferențele se adună pentru a obține valoarea totală a dezechilibrului între femei și bărbați, exprimat ca procent din ocuparea totală a forței de muncă (clasificarea ISCO).

Rata de ocupare a femeilor și cea a bărbaților.

Această diferență se perpetuează în timp; astfel, dacă în anul 2004, rata de ocupare a femeilor cu vârsta cuprinsă între 15-64 de ani era de 52,1%, mult mai mică decât cea a bărbaților cu aceleași vârste, care era de 63,6%, pentru anul 2007 se înregistrează tot o diferență considerabilă între sexe - rata de ocupare a femeilor (15-64 de ani) este de 51,7%, față de cea a bărbaților, de 64,1%. De asemenea, rata de ocupare a femeilor pentru anul 2012, este, potrivit Institutului Național de Statistică a fost de 56,4%, iar în 2013 de 52,6%.⁴⁰

În anul 2012, în România rata de ocupare a populației cu vârstă de muncă (segmentul de vârstă 15-64 ani) a fost de 64,2%, procentul bărbaților (72,1%) fiind cu mult mai mare decât cel al femeilor (56,4%), informează Mediafax. Pentru segmentul de vârstă cuprins între 20-64 ani, rata de ocupare a fost de 63,8%, la o distanță de 6,2 procente față de ținta națională de 70%, stabilită în contextul Strategiei Europa 2020. Au fost înregistrate valori mai mari pentru populația de sex masculin (71,4% față de 56,3% pentru populația de sex feminin), iar pentru segmentul de vârstă 55-64 de ani, respectiv populația activă ce poate fi definită ca vârstnică, procentul înregistrat de România a fost de 32,9% femei și 51,2% bărbați.⁴¹

Discriminarea directă, indirectă și existența segregării pe piața muncii au contribuit la înregistrarea unui decalaj evident între veniturile femeilor și cele ale bărbaților. Statisticile europene arată că în perioada 2005 - 2011, riscul de sărăcie sau excluziunea socială a suferit o scădere mai accentuată în România (-3,3%) decât în UE (-0,3%). Cu toate acestea, 40,3% din populația României era expusă riscului de sărăcie sau excluziune socială (față de 24,1% media europeană), iar ponderea femeilor expuse riscului de sărăcie sau excluziune socială a fost mai mare decât cea a bărbaților aflați în aceeași situație (42,06%, respectiv 39,42%). Astfel, în România, la nivelul anului 2011, diferența salarială dintre femei și bărbați a fost de 12%.⁴²

Legislația română prevede măsuri speciale în ceea ce privește organizarea timpului de lucru în cazul angajatei care se reîntorc la serviciu după concediul de maternitate: angajatorul trebuie să acorde angajatei care alăptează 2 pauze în timpul programului, în limita unei ore fiecare, până la împlinirea vârstei de 1 an a copilului. Pauzele includ și timpul deplasării dus-întors de la locul de muncă la locul unde se găsește copilul.

Salarizarea inferioară a femeilor este dată de structura pieței muncii care conduce la segregarea femeilor care muncesc. Segregarea de sex reprezintă excluderea femeilor din anumite sectoare ocupaționale.⁴³

⁴⁰ http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/com_anuale/ocup-somaj/somaj_2013r.pdf

⁴¹ Media FEM-Școala Națională de Jurnalism, Egalitate de șanse și gen

⁴² Idem

⁴³ <http://c4c.ro/munca/wp-content/uploads/2011/08/Ghid%20Munca%20are%20genul%20feminin.pdf>

Pentru a răspunde obiectivului central care stabilește atingerea "de facto" a egalității între femei și bărbați la toate nivelurile, în cursul anului 2006 ANES a dezvoltat un document strategic în acest sens. Astfel s-a înființat Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009 și a Planului general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009.

Obiective:

- armonizarea legislației naționale cu cea internațională și, în special, cu cea europeană în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;
- sprijinirea accesului egal al femeilor și bărbaților pe piața muncii;
- concilierea vieții de familie cu viața profesională;
- facilitarea inserției pe piața muncii a femeilor aflate în situație sau risc de marginalizare;
- promovarea participării egale a femeilor și bărbaților în comunitate, în familie și la procesul de luare a deciziei;
- susținerea măsurilor de prevenire și combatere a traficului de persoane, a violenței de gen, a hărțuirii sexuale;
- combaterea rolurilor și stereotipurilor de gen din învățământ, cultura și mass-media;
- abordarea integratoare a perspectivei de gen în programarea, elaborarea, implementarea și evaluarea tuturor politicilor publice.⁴⁴

Pentru a crește numărul de femei de pe piața forței de muncă și la nivel decizional în economie și politică, trebuie abordate următoarele aspecte:

- stereotipurile de gen în școlile primare și secundare influențează percepția copiilor și a tinerilor asupra modului în care ar trebui să se comporte bărbații și femeile. ar trebui să fie introduse prin urmare, programe educaționale speciale și materiale de studiu, în care bărbații și femeile să nu mai fie exemplificați în rolurile lor tradiționale, bărbații ca susținători ai familiei iar femeile ca îngrijitoare ale copiilor;
- cu referire la mass-media și publicitate, trebuie, de asemenea, fie remarcat faptul că este în creștere vizionarea nesupravegheată a televizorului de către copii și tinerii, începând de la o vârstă foarte fragedă; stereotipurile negative de gen pot avea așadar, o influență semnificativă asupra încrederii tinerelor femei și a respectului de sine, în special în rândul adolescenților, conducând la reducerea aspirațiilor lor, a opțiunilor și a posibilităților lor profesionale de viitor; având în vedere influența semnificativă a mass-mediei asupra percepției oamenilor privind egalitatea de gen, sunt necesare cursuri speciale de orientare pentru a sensibiliza comisiile și organismele de autoreglementare naționale, responsabile de publicitate, cu privire la influențele negative ale discriminării de gen și stereotipurile din mass-media;
- reprezentarea disproporționată a femeilor în locuri de muncă cu fracțiune de normă și diferența de remunerare între femei și bărbați arată în mod clar că stereotipurile de gen dau naștere la discriminarea de gen pe piața forței de muncă; prin urmare, sunt necesare campanii de sensibilizare pentru a informa angajatorii, angajații și părțile interesate cu privire la legătura dintre stereotipurile de gen și diferența de remunerare între femei și bărbați și legătura dintre locurile de muncă cu fracțiune de normă și riscul unor fondurii de pensii mai mici, atunci când oamenii ajung la vârsta de pensionare;

⁴⁴ <http://cluj2010.files.wordpress.com/2010/08/paper-chidovat-popovici-ro.pdf>

- există, de asemenea, o legătură puternică între stereotipurile de gen și reprezentarea redusă a femeilor în procesul decizional politic și economic, atât în public și în sfera privată, inclusiv în parlamentele și guvernele naționale ale statelor membre și instituțiile UE; acest fapt nu indică numai „plafonul de sticlă” cu care se confruntă femeile, ci și faptul că stereotipurile limitează aspirațiile de carieră ale femeilor.⁴⁵

Diferența de remunerare de 16,4%, nu numai că dezavantajează femeile pe piața forței de muncă, dar are, de asemenea, un efect negativ grav asupra drepturilor lor de pensie. Atât femeile cât și bărbații sunt expuși la stereotipurile de gen pe toată durata întregii vieți, de la așteptările legate de modul în care băieții și fetele trebuie să se comporte în școlile primare și secundare, la așteptările specifice mai târziu în viață, la alegerile de carieră, de reprezentare a acestora pe piața forței de muncă. Reprezentarea excesivă a femeilor în locuri de muncă flexibile și part-time sugerează că ideea tradițională a responsabilității de îngrijire a copiilor este a mamei, e valabilă și astăzi, limitând șansele lor pe piața forței de muncă. Cu noile planuri ale UE de relaxare a restricțiilor și procedurilor de concediere și de încetare a contractelor de muncă, femeile vor fi acum și mai dezavantajate și supuse la și mai multă nesiguranță.⁴⁶

În afară de aceasta, influențele negative ale stereotipurilor de gen sunt cele mai pregnante, atunci când femeile ajung la vârsta de pensionare. Insecuritatea datorată programului de lucru flexibil, în combinație cu diferența de remunerare între femei și bărbați, crește șansa femeilor de a ajunge în sărăcie extremă și persistentă, după ce au atins vârsta de pensie. Inegalitatea dintre bărbați și femei, ca urmare a stereotipurilor de gen este, prin urmare, cumulativă, cu cât femeile sunt expuse mai mult la stereotipuri, cu atât mai mari sunt șansele lor de a ajunge în sărăcie mai târziu. Acest efect este amplificat de noile planuri ale UE de economii la nivelul pensiilor de stat și de introducerea a mai multor reguli privind fondurile de pensii din al doilea pilon. Reorientarea pensiilor de stat spre al doilea pilon de pensii, neschimbând pensiile de stat, dar crescând pilonul pensiilor private, nu numai că va crește riscul femeilor de a ajunge în sărăcie ci va conduce, de asemenea, la un decalaj mai mare al veniturilor între bărbații și femeile în vârstă.

2.2.6 Prejudecăți în educație

Cele mai multe teorii asupra genului arată că perioada de vârstă cea mai importantă pentru formarea identității de gen este cea cuprinsă între 2 și 6 ani, când capacitatea de asimilare a copiilor este foarte mare. La vârsta școlară, copiii pot avea deja comportamente de gen formate în mod stereotip.

Realitate

- Sistemul educativ perpetuează direct stereotipurile de gen care legitimează discriminările împotriva femeilor și violențele de diverse tipuri la adresa acestora.
- Manualele școlare din ciclul primar promovează femeile ca învățătoare, profesoare, vânzătoare de flori sau fructe sau casnice, în timp ce bărbații sunt prezentați ca astronauți, polițiști, doctori, actori sau conducători.
- Femeile sunt prezentate ca aparținând în măsură mai mare vieții private de familie, în timp ce bărbații sunt pregătiți pentru viața socială.
- Preocuparea pentru instruirea fetelor în direcția libertății și autoafirmării este nesemnificativă. Elevii nu sunt pregătiți pentru viața privată, relațiile partenoriale între bărbați și femei la toate nivelele nefiind un subiect de interes în sistemul

⁴⁵ http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/femm/pr/904/904066/904066ro.pdf

⁴⁶ idem

educativ.

- Modelele feminine de succes lipsesc în general, imaginea femeilor ca profesioniste regăsindu-se mai puțin printre personajele care domină spațiul public.
- Sunt promovate modele de masculinitate cu efecte educaționale negative. Bărbatul-macho (viril, grosolan, dur, sexist), dar și bărbatul obligat să aibă succes social, responsabil de întreținerea familiei - dar dependent de îngrijirea femeii și incapabil să se descurce în condiții de separare sau de creștere și educare a copiilor singur.
- Exagerarea diferențelor între bărbați și femei se reflectă, mai ales, în așteptările pe care și le fac părinții cu privire la copii; pentru că aceștia din urmă sunt direct influențați de ceea ce credem noi despre ei, este foarte probabil că atunci când accentuăm diferențele între sexe, aceste stereotipuri să se cristalizeze în propriile percepții ale copiilor. Astfel, dacă activitățile băieților și fetelor se vor asemana, atunci diferențele dintre ei vor căpăta o amploare mai scăzută, sporind șansele de a dezvolta un set echilibrat de aptitudini atât la fete cât și la băieți.

Obiectivul egalității de gen nu este de a face un sex sau altul câștigător ci de a găsi un echilibru și de a învăța cum să compensăm de la o vârstă fragedă diferențele dintre ele.

2.3. CONCEPTE PRIVIND EGALITATEA DE GEN

Genul, în accepțiunea Dicționarului Explicativ al Limbii Române (DEX), este o „categorie gramaticală care operează distincții dintre ființe și obiecte, precum și dintre ființele de sex masculin și feminin”. Această definiție vizează deosebirile biologice dintre bărbați și femei, altfel spus – sexul, care este înăscut, constant și universal.

„Gender” este un termen împrumutat din literatura științifică engleză pentru a defini „genul social”, care desemnează particularități psihologice, sociale și culturale specifice femeii sau bărbatului în situații de interacțiune socială. Genul, așadar, este construcția socială și culturală ale celor două categorii distincte sau subsisteme sociale – bărbați/femei; este un comportament învățat, care se schimbă în timp în cadrul aceleași culturi, dar și de la o cultură la alta.⁴⁷

Genul se referă la relațiile existente între femei și bărbați (de subordonare sau bazate pe parteneriat și respect reciproc), la rolurile pe care aceștia le pot realiza în viața privată și cea publică, la oportunități, responsabilități și bariere dintr-un context social concret, determinat de diverși factori: religie, cultură, etnie, clasă socială, vârsta, perioadă istorică.

Conceptul de gen presupune abordarea echitabilă a celor două categorii sociale și promovează principiul meritocrației (meritul personal derivat din competența și profesionalismul ființei umane, indiferent de sex) în aprecierea rolului și statutului femeii și al bărbatului.

Abordarea integratoare a principiului egalității de gen (gender mainstreaming) este un concept relativ, care presupune:

- integrarea sistematică a unor condiții, priorități și nevoi specifice femeilor și bărbaților în vederea promovării egalității între femei și bărbați în toate politicile publice;

⁴⁷ <http://www.scribd.com/doc/112061141/pr-marian>

- mobilizarea politicilor și măsurilor generale cu scopul de a realiza egalitatea prin luarea în considerație, la etapa planificării, într-un mod activ și deschis, a efectelor acestor politici asupra situației specifice femeilor și bărbaților, în implementare, monitorizare și evaluare.

Societatea în care trăim este dominată de bărbați și funcționează fără a ține cont în mod egal de nevoile, interesele și punctele de vedere ale ambelor genuri. Ca urmare, „gender mainstreaming” nu înseamnă constituirea unei societăți matricentrice sau matriarhale, ci luarea în considerare a perspectivelor ambelor genuri în organizarea și activitatea societății.⁴⁸

Spre deosebire de alte abordări bazate pe ideea de „gender equality – egalitate între sexe”, care susține că ambele genuri trebuie tratate la fel, „gender mainstreaming” insistă tocmai pe specificitatea nevoilor celor două genuri. Diferența dintre politica de egalitate și politica de „gender mainstreaming” este foarte bine redată în următorul citat: „Tratamentul egal își are rădăcina în ideea că femeile și bărbații trebuie tratați la fel. Totuși, în practică aceasta înseamnă adesea că femeile sunt tratate în același mod cu bărbații. Cu alte cuvinte, bărbații reprezintă norma. A trata femeile și bărbații la fel, nu e același lucru cu a-i trata egal.” (Adaptat după G. Ghebrea ș.a., Politici de gen în România, București, 2005).⁴⁹

Identitatea de gen este un proces complex și continuu de interacțiune între sine și ceilalți, ce permite ființelor umane să constate asemănările și deosebirile dintre ele, să interiorizeze psihologic trăsături feminine/masculine și, implicit, rolurile sociale pe care le dețin și așteptările asociate femeilor/bărbaților. Identitatea de gen interacționează cu celelalte identități: etnică, religioasă, politică etc.

Prin intermediul proceselor complexe de socializare și autosocializare de gen, indivizii își dobândesc (învață și își interiorizează) identitatea de gen. Socializatorii direcți (părinții) și indirecti (prietenii, literatură, televiziunea, limbajul, jucăriile, muzica etc.) produc socializarea diferențiată a fetelor/femeilor și a băieților/bărbaților prin mecanisme specifice (tratament diferențiat, identificare etc.).

Discursul feminin vs. Discursul masculin.

În mod tradițional și stereotip, discursul masculin este asociat, de regulă, vieții publice. El a fost caracterizat printr-o capacitate mai mare de abordare a gândirii abstracte, prin organizare logică mai coerentă, argumentare mai clar expusă, concentrare mai pronunțată asupra subiectului discutat, utilizarea întrebărilor retorice, accentuarea punctelor principale, formularea concluziilor concrete. Discursul feminin a fost asociat unui limbaj al emoțiilor, al vieții private (familie, copii, probleme personale sau care țin de binele „sufletesc” al celorlalți), favorizând aluzia, eufemismul mai degrabă decât concentrarea logică, evitarea oricărei teorii abstracte. (Adaptat după O. Dragomir, Lexicon feminist, Iași, 2002).⁵⁰

Pentru a defini egalitatea între femei și bărbați, trebuie de ținut cont de **două** aspecte principiale:

- construcția socială a genului (masculin sau feminin) și
- relația între sexe.

Este vorba de punerea în aplicare a competențelor și talentelor fiecărui cetățean, astfel încât femeile și bărbații să participe, în egală măsură, la construcția sau la reconstrucția societății și la rezolvarea problemelor existente. Pentru a se dezvolta,

⁴⁸ <http://www.scribd.com/doc/214131263/Gender-Fragmente>

⁴⁹ http://www.progen.md/files/1573_gen_si_mass-media.pdf

⁵⁰ <https://www.yumpu.com/ro/document/view/15304971/gen-si-mass-mediapdf-centrul-parteneriat-pentru-dezvoltare/15>

societatea trebuie să folosească resursele și capacitățile tuturor membrilor săi.

Obiectivele care trebuie realizate, în vederea respectării acestui principiu, sunt:

- recunoașterea și respectarea neabătută a drepturilor femeilor, ca parte integrantă a drepturilor general-umane;
- dezvoltarea și ameliorarea reprezentativității democratice;
- independența economică a femeilor;
- educația.

LEGISLAȚIE INTERNAȚIONALĂ ȘI A UNIUNII EUROPENE

3.1. LEGISLAȚIA LA NIVELUL ONU

- Prima Decadă a femeilor „Egalitate, Dezvoltare, Pace” a Adunării Generale a O.N.U în perioada 1975-1985
- Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW) a Organizației Națiunilor Unite din 18 decembrie 1979
- Declarația conținând angajamentele țărilor participante și Platforma pentru Acțiune, Conferința de la Beijing, din 1995

3.2. LEGISLAȚIA LA NIVELUL UNIUNII EUROPENE

Promovarea constantă, sistematică și concertată a principiului egalității de șanse între femei și bărbați, în accepțiunea actuală a noțiunii, constituie o preocupare de dată relativ recentă pentru comunitatea internațională, deși diferite aspecte ale egalității între femei și bărbați au fost evocate prin mai multe declarații sau tratate internaționale, respectiv prin:

- Declarația Universală a Drepturilor Omului (1948);
- Convenția asupra drepturilor politice ale femeii (1952),
- Convenția asupra cetățeniei femeii căsătorite (1957),
- Convenția privind consimțământul la căsătorie, vârsta minimă pentru căsătorie și înregistrarea căsătoriilor (1962);
- Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (1966);
- Pactul internațional privind drepturile civile și politice (1966);
- Declarația privind eliminarea discriminării față de femei (1967).

3.2.1 Tratatul Uniunii Europene – surse primare

Tratatul de Funcționare a Uniunii Europene

Art 3 (3)	Uniunea combate excluziunea socială și discriminările și promovează justiția și protecția socială, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații și protecția drepturilor copilului;
Art 8	În toate acțiunile sale, Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei Presupoziții stereotipe despre femei pe piața forței de muncă conduc la segregarea profesională și decalaj de remunerare între femei și bărbați. Un decalaj de remunerare între femei și bărbați de 16,4% în 2010, ilustrează gravitatea acestei probleme. În plus, femeile sunt de multe ori subreprezentate sau invizibile în mass-media, sau reprezentate în mass-media în roluri care sunt considerate în mod tradițional „feminine”, ceea ce încurajează și mai mult discriminarea de gen în diferite domenii ale societății și în toate grupele de vârstă;
Art 10	În definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea caută să combată orice discriminare pe motive de sex, rasa sau origine etnică, pe religie sau convingeri, pe handicap, vârsta sau orientare sexuală;

Art.153 (competența partajată)	Uniunea susține și completează acțiunea statelor membre – între altele – în domeniul egalității dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă;
Art.157 (1)	Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

3.3. CARTA DREPTURILOR FUNDAMENTALE A UNIUNII EUROPENE

În iunie 1999, Consiliul European de la Köln a considerat că drepturile fundamentale aplicabile la nivelul Uniunii Europene (UE) trebuie consolidate într-o carte, pentru a li se conferi o mai mare vizibilitate. În plus, cartea trebuia să includă drepturile fundamentale care li se aplică cetățenilor UE, precum și drepturile economice și sociale conținute în Carta Socială a Consiliului Europei și în Carta Comunitară a Drepturilor Sociale Fundamentale ale Lucrătorilor. De asemenea, ea trebuia să reflecte principiile rezultate din jurisprudența Curții de Justiție și a Curții Europene a Drepturilor Omului.

Carta conține un preambul și 54 de articole, grupate în funcție de conținutul lor șapte capitole:

Capitolul I <u>Drepturi fundamentale care privesc demnitatea umană</u>	Demnitatea umană, dreptul la viață, dreptul la integritatea persoanei, interzicerea torturii și inumane sau degradante de tratament sau pedeapsă, interzicerea sclaviei și a muncii forțate.
Capitolul II <u>Libertăți</u>	Dreptul la libertate și securitate, respectarea vieții private și de familie, protecția datelor cu caracter personal, dreptul de a se căsători și întemeia o familie, la libertatea de gândire, conștiință și religie, libertatea de exprimare și de informare, libertatea de întrunire și de asociere, libertatea artelor și științelor, dreptul la educație, libertatea de a alege o ocupație și dreptul de a se angaja în muncă, libertatea de a desfășura o activitate comercială, dreptul la proprietate, dreptul la azil, protecție în caz de strămutare, expulzare sau extrădare.
Capitolul III <u>Egalitatea</u>	Egalitatea în fața legii, nediscriminare, culturale, religioase și a diversității lingvistice, egalitatea de șanse între femei și bărbați, drepturile copilului, drepturile persoanelor în vârstă, integrarea persoanelor cu handicap.
Capitolul IV <u>Drepturi fundamentale de solidaritate</u>	Dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii, la dreptul de negociere și de acțiune colectivă, dreptul de acces la serviciile de plasament, de protecție în cazul concedierii nejustificate, echitabile și doar a condițiilor de muncă, interzicerea muncii copiilor și protecția tinerilor la locul de muncă, familie și viața profesională, securitate socială și asistență socială, sănătate, accesul la serviciile de interes economic general, protecția mediului, protecția consumatorului.

Capitolul V <u>Drepturi fundamentale exclusive politice și social-politice</u>	Dreptul de a vota la alegerile pentru Parlamentul European, dreptul de a alege și de a candida la alegerile municipale, dreptul la o bună administrare, dreptul de acces la documente, Avocatul poporului, dreptul de a adresa petiții, libertatea de circulație și de rezidență, protecție diplomatică și consulară.
Capitolul VI <u>Drepturi fundamentale privind justiția</u>	Dreptul la un recurs efectiv și la un proces echitabil, prezumția de nevinovăție și dreptul la apărare, principiile legalității și proporționalității infracțiunilor și pedepselor, dreptul de a nu fi judecat sau pedepsit de două ori în cadrul procesului penal pentru aceeași infracțiune.
Articolului 21 ”Nediscriminarea”	Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală. În domeniul de aplicare a tratatelor și fără a aduce atingere dispozițiilor speciale ale acestora, se interzice orice discriminare pe motiv de cetățenie.
Articolului 23 ”Egalitatea între femei și bărbați”	Egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea. Principiul egalității nu exclude menținerea sau adoptarea de măsuri care să prevadă avantaje specifice în favoarea sexului subreprezentat.

3.4. DREPTUL DERIVAT AL UNIUNII EUROPENE – SURSE SECUNDARE

În conformitate cu art. 189 din Tratatul de constituire a C.E.E., izvoarele derivate sunt: **regulamentul, directiva, decizia, recomandările și avizele.**

Regulamentele	<ul style="list-style-type: none"> • principalul izvor al dreptului derivat; • au un caracter general, forță obligatorie și aplicabilitate directă; • devin în mod automat valide în ordinea juridică a statelor membre, fără a mai fi nevoie de măsuri speciale ca publicarea sau încorporarea în dreptul național. 	
Directivile	<ul style="list-style-type: none"> • acte normative de drept comunitar care stabilesc obiective sau un rezultat de atins, lăsând la îndemâna Statelor Membre alegerea mijloacelor și formelor pe care le vor utiliza; • <u>Dispozițiile unei directive nu înlocuiesc automat normele naționale, dar impun statelor obligația de a adapta dreptul național la regulile Uniunii.</u> 	
	<i>Autorii directivelor</i>	Instituțiile politice – Consiliul, Parlamentul European, Comisia.
	<i>Clasificare</i>	Distingem directivele ce constituie acte legislative de directivele de aplicare.

	<i>Întinderea efectelor</i>	Deși ar reieși că directivele produc efecte doar pentru statele vizate, astfel încât ele par acte individuale, când transpunerea în dreptul național se face prin acte normative, directivele capătă, la nivelul final, efecte normative. Jurisdicția Uniunii le-a recunoscut calitatea de acte cu întindere generală și chiar caracterul normativ.
	<i>Limitele libertății de acțiune a statelor</i>	Statele sunt libere să aleagă actele de drept național oportune, dar acestea trebuie să aibă caracter coercitiv. O simplă practică administrativă folosită în cadrul instituțiilor naționale nu constituie o modalitate satisfăcătoare de transpunere.
	<i>Modul de transpunere</i>	Modul de transpunere a directivelor, punerea în aplicare prin intermediul unor măsuri interne, este evaluată potrivit criteriilor UE. Comisia verifică permanent modul cum statele își îndeplinesc această obligație.
	<i>Termenul de transpunere</i>	Statele membre trebuie să respecte termenul până la care trebuie să transpună directiva, termen stabilit prin directivă. Întârzierea în transpunerea directivelor poate atrage condamnarea statului de către Curtea de Justiție, inclusiv obligarea la plata de penalități.
	<i>Efectul direct al directivelor netranspuse</i>	Dacă statul nu a transpus directiva până la expirarea termenului sau dacă a transpus-o în mod nesatisfăcător, aceasta poate produce efecte directe (prin urmare, poate fi invocată și în fața instanțelor).
Deciziile	Acte cu forță obligatorie (art. 189 din Tratatul C.E.E.) pentru cei cărora le sunt destinate, ele neavând o influență generală. Vizează, în mod deosebit, aplicarea prevederilor tratatelor la situații particulare, ea fiind echivalentă actelor administrative individuale din dreptul intern. Reprezintă un instrument de excepție comunitar.	
Recomandările și avizele	Nu au forță obligatorie deoarece ele solicită numai adoptarea unei anumite conduite de către statele comunitare. Îndeplinesc un rol de apropiere a legislațiilor naționale, reprezentând instrumente utile de orientare a legislațiilor interne.	

3.4.1 Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reforma)

Directiva conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește:

- A) accesul la muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională;
- B) condițiile de muncă, inclusiv remunerația;

C) sistemele profesionale de securitate socială.

Egalitatea de tratament în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, la formare și la promovare profesională și condițiile de muncă:

Art. 14 al Directivei nr. 2006/54/CE interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

A) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activitățile nesalariale sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramură de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

B) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare profesională, de formare profesională, de perfecționare și de reconversie profesională, inclusiv dobândirea unei experiențe practice în muncă;

C) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din tratat (art.119 în versiunea originală);

D) afilierea și angajarea în cadrul unei organizații sindicale sau patronale sau în cadrul oricărei organizații ai cărei membri exercită o profesie dată, inclusiv avantajele oferite de acest tip de organizare. Statele membre pot prevedea, în ceea ce privește accesul la muncă, inclusiv formarea care facilitează accesul, că o diferență de tratament fondată pe o caracteristică întemeiată pe criteriul sexului nu constituie discriminare atunci când, având în vedere natura activităților profesionale speciale în cauză sau cadrul în care acestea se desfășoară, o astfel de caracteristică constituie o exigență profesională veritabilă și determinantă cu condiția ca obiectivul său să fie legitim, iar exigența să fie proporționată.

În context, sunt enunțate dreptul femeii care se întoarce din concediul de maternitate să-și regăsească locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile pentru aceasta și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale (art. 15), precum și drepturile celor care beneficiază de concediu de paternitate sau de adopție (art. 16). Totuși, sediul materiei în ceea ce privește aceste drepturi rămâne Directiva nr. 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează și Directiva nr. 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEIP și CES.

Petenta C.A.R. s-a plâns cu privire la faptul că, în perioada concediului de creștere a copilului, a primit o notă informativă de la angajator prin care era anunțată că la terminarea concediului, i se va desface și contractul de muncă, aspect confirmat la întoarcerea petentei la locul de muncă. Prin **hotărârea cu nr. 20/13.01.2011**, Colegiul a reținut că la baza tratamentului diferențiat aplicat petentei de către angajator a stat starea maternală a acesteia, angajatorul nefăcând dovada, prin documentele prezentate, că măsura de concediere a petentei ar fi fost justificată obiectiv. Astfel, Colegiul a constatat că faptele sesizate constituie discriminare și a dispus sancționarea părții reclamate cu amendă în cuantum de 4.000 lei (art. 2, alin. 1 art. 6 din O.G. nr. 137/2000, republicată).

Principiul egalității de remunerare înseamnă, pentru aceeași muncă sau pentru munca căreia i se atribuie o valoare egală, eliminarea oricărei discriminări bazate pe sex. Atunci când este folosit un sistem de clasificare profesională pentru stabilirea remunerațiilor, acest sistem trebuie să fie bazat pe criterii comune atât pentru femei cât și

pentru bărbați.

Regăsim în textul Directivei 2006/54/CE definiția remunerației: salariu sau plată obișnuită de bază sau minimă și orice alt avantaj, plătite direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pe motivul încadrării în muncă a acestuia din urmă;

Pentru explicitarea acestui principiu, Preambulul Directivei nr. 2006/54/CE face trimitere la jurisprudența Curții de Justiție. Astfel, în conformitate cu jurisprudența constantă a acesteia, pentru a aprecia dacă lucrătorii prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală, trebuie să se cerceteze dacă acești lucrători pot fi considerați ca aflându-se într-o situație comparabilă, ținând seama de un ansamblu de factori, cum ar fi natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă. De asemenea, Curtea de Justiție a stabilit că, în anumite condiții, principiul egalității de remunerare nu se limitează la situațiile în care bărbații și femeile muncesc pentru același angajator.

Statele membre sunt îndemnate ca, în colaborare cu partenerii sociali, să acționeze împotriva problemei persistente a remunerației diferite pe criterii de sex și a segregării între sexe, problemă care este și rămâne evidentă pe piața muncii, în special prin intermediul unor reglementări flexibile în ceea ce privește durata timpului de lucru, care să permită atât bărbaților, cât și femeilor, să îmbine mai bine viața profesională și viața familială. Aceasta ar putea include, de asemenea, reglementări corespunzătoare în ceea ce privește concediul pentru creșterea copilului, care ar putea fi cerut de oricare dintre părinți, precum și punerea în aplicare a unor infrastructuri accesibile și economice în materie de protecție a copiilor și de acordare de îngrijiri persoanelor dependente.

Curtea Europeană de Justiție a recunoscut dreptul la tratament egal ca un drept fundamental în dreptul comunitar. Principiul egalității salariilor prevăzut de art. 119 din Tratatul CEE a făcut obiectul unei bogate jurisprudențe a Curții Europene de Justiție, care a decis că aceasta face parte din fundamentele Comunității, este de aplicabilitate directă, fiind susceptibil de a fi invocate în fața jurisdicțiilor naționale.

Instanțele respective au datoria de a asigura protecția drepturilor pe care această dispoziție le conferă justițiabililor, în special în cazul discriminărilor care își au sursă directă în dispozițiile legislative sau în convențiile colective de muncă, precum și în cazul unei remunerări inegale a lucrătorilor de sex feminin și a lucrătorilor de sex masculin pentru aceeași muncă, atunci când se realizează în aceeași instituție sau serviciu, privat sau public.

Cauza 43/75, între Gabrielle, fostă stewardesă, cu domiciliul în Bruxelles-Jette și Societe Anonyme Belge de Navigation Aérienne, cu sediul în Bruxelles. Domnișoara Defrenne a introdus, în fața „Tribunal du travail” din Bruxelles o acțiune în despăgubire pentru prejudiciul suferit, din triplul punct de vedere al remunerației, al indemnizației pentru încetarea contractului și al pensiei, din cauza inegalității de tratament între stewardese și personalul însoțitor de zbor de sex masculin care exercită o activitate identică. Deoarece, Tribunalul a respins ca nefondate toate cererile domnișoarei Defrenne, aceasta s-a adresat Curții din Bruxelles care prin Hotărârea pronunțată la data de 23 aprilie 1975 a hotărât că principiul remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminine prevăzut la articolul 119 poate fi invocate în fața instanțelor naționale. Aceste instanțe au datoria de a apăra drepturile pe care această dispoziție le conferă justițiabililor chiar și atunci când munca este realizată în aceeași instituție sau în același serviciu, privat sau public.

De asemenea, egalitatea salariilor nu trebuie să fie interpretată doar ca egalitate între lucrătorii care muncesc în mod simultan în aceeași întreprindere, ci și ca egalitate între lucrătorii ce ocupă în mod succesiv același post de muncă.

Cauza Wendy Smith, prin Hotărârea pronunțată la 27 martie 1980 în Cazul Macarthy v. Smith.

Wendy Smith, fosta angajată a companiei Macarthy Ltd, dealer de produse farmaceutice, a primit un salariu mai mic decât cel pe care îl primea un bărbat care ocupase aceeași poziție și presta aceeași activitate pentru angajator înaintea ei.

S-a reținut, totodată, că o diferență de remunerare între muncă cu orar întreg și cea cu timp parțial, dacă majoritatea lucrătorilor cu timp parțial sunt femei, constituie o violare indirectă a articolului 119 al Tratatului CEE.

Cazul Jenkins v. Kingsgat.

Doamna Jeanette Pauline Jenkins, care lucra la Kingsgate, întreprindere producătoare de îmbrăcăminte pentru femei, cu fracțiune de normă, a considerat că era prejudiciată prin faptul că era plătită pentru ora de lucru la un nivel inferior celui plătit unuia dintre colegii de sex masculin, angajat cu normă întreagă, care îndeplinea aceeași muncă. Dar soluția instanței comunitare a fost următoarea: o diferență de remunerare între lucrătorii cu normă întreagă și cei cu timp parțial nu constituie o discriminare interzisă prin articolul 119 din Tratatul CEE decât dacă aceasta nu este în realitate decât un mijloc indirect de reducere a nivelului de remunerare a lucrătorilor cu timp parțial din cauza faptului că acest grup de lucrători este alcătuit, exclusiv sau în principal, din persoane de sex feminin.

Atunci când o măsură (în speță, menținerea salariului în cazul unei boli) este subordonată unei condiții (minimum 10 ore de lucru pe săptămână) care nu privește în mod practic, decât femeile, ea este discriminatorie. Statul respectiv trebuie să stabilească faptul că ea este justificată de alte rațiuni obiective.

Hotărârea din 13 iulie 1989, în Cazul Rinner-Kuhn.

Doamna Rinner-Khun era angajată cu o normă de 10 ore pe săptămână. În urma bolii, ea a solicitat reducerea normei de lucru la 8 ore pe săptămână cu menținerea aceleiași salariu. Angajatorul a refuzat să-i mai plătească salariul invocând legislația domestică, care prevede că persoanele care nu lucrează mai mult de 10 ore pe săptămână sau 45 de ore pe lună, nu-și mai pot primi salariul în caz de boală. Curtea de Justiție a decis că o astfel de măsură poate fi compatibilă cu articolul 119 din Tratatul CEE, dacă nu se dovedește de către instanța națională că o astfel de măsură se bazează pe o discriminare bazată pe criteriu de sex.

În dreptul intern trebuie introduse măsurile necesare pentru a se asigura că prejudiciul suferit de o persoană lezată din cauza discriminării pe criteriul sexului este efectiv reparat sau despăgubit în conformitate cu modalitățile pe care acestea le stabilesc, într-o manieră care să descurajeze o astfel de discriminare și proporțional cu prejudiciul suferit. O astfel de despăgubire sau măsură reparatorie nu poate fi limitată „a priori” de un plafon maximal, cu excepția cazului în care angajatorul poate dovedi că unica pagubă suferită de un reclamant ca urmare a discriminării în sensul prezentei directive este refuzul de a i se lua în considerare cererea de încadrare în muncă (art. 18). Această prevedere este inspirată din jurisprudența anterioară a Curții de Justiție, conform căreia, pentru a fi efectiv, principiul egalității de tratament presupune că reparația acordată în caz de încălcare să fie suficientă în raport cu prejudiciul suferit.

Trebuie precizat că evaluarea faptelor care permit să se presupună existența unei discriminări directe sau indirecte rămâne de competența instanței naționale respective, în conformitate cu dreptul național și/sau cu practicile naționale. În plus, statelor membre le

revine sarcina de a prevedea, indiferent de stadiul procedurii, un regim probatoriu mai favorabil reclamantului.

Inversarea sarcinii probei vizează și situațiile reglementate prin art. 141 din tratat și, în măsura în care există discriminare pe criteriul sexului, prin Directivele nr. 92/85/CEE și nr. 96/34/CE.

Pentru a asigura punerea în aplicare efectivă a principiului egalității de tratament, în conformitate cu tradițiile și practicile lor naționale, statele membre sunt chemate, prin art. 21 al Directivei nr. 2006/54/CE, să ia măsuri corespunzătoare pentru a favoriza dialogul social între partenerii sociali în vederea promovării egalității de tratament, inclusiv, de exemplu, prin supravegherea practicilor la locul de muncă, în cadrul accesului la încadrare în muncă, la formare și promovare profesională, precum și prin supravegherea contractelor colective de muncă, prin coduri de conduită, prin cercetare sau schimbul de experiență și bune practici.

Statele membre trebuie să determine regimul sancțiunilor aplicabile încălcărilor dispozițiilor naționale adoptate în conformitate cu prezenta directivă și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestor sancțiuni. Sancțiunile, care pot include plata de despăgubiri unei victime, trebuie să fie efective, proporționale și să fie disuasive (art. 25). Obligația de a transpune Directiva nr. 2006/54/CE în dreptul național se limitează la dispozițiile care constituie o modificare de fond în raport cu directivele precedente pe care le abrogă și le înlocuiește. Obligația de a transpune dispozițiile neschimbate rezultă din directivele precedente.

Totuși, un adevăr de necontestat este reiterat chiar în Preambulul directivei [alin. (38)]. În această materie atât de delicată, egalitatea de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și muncă nu se poate limita la măsuri legislative. Uniunea Europeană și statele membre ar trebui, dimpotrivă, să continue să încurajeze procesul de sensibilizare la problema discriminării salariale, precum și la schimbarea mentalității opiniei publice, asociind, în măsura posibilului, toate părțile implicate, la nivel public și privat.

3.4.2 Directiva 79/7/CE privind aplicarea progresivă a principiului egalității de tratament între femei și bărbați în domeniul securității sociale

Egalitatea de tratament în sistemele profesionale de securitate socială: orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului se interzice în sistemele profesionale de securitate socială, în special în ceea ce privește:

- A) regimurile legale de protecție socială în caz de boală, invaliditate, bătrânețe, accidente de muncă sau boli profesionale și șomaj;
- B) ajutoarele sociale menite să le suplimenteze pe primele.

În schimb, sunt excluse prestațiile familiale și cele în beneficiul supraviețuitorilor.

Aceste prevederi se aplică populației active, inclusiv lucrătorilor care desfășoară activități independente, lucrătorilor a căror activitate este întreruptă de boală, maternitate, un accident sau șomaj involuntar, precum și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, lucrătorilor pensionați, lucrătorilor invalizi și persoanele aflate în întreținerea acestor lucrători, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale (art. 6).

Articolul 4(1) al directivei stabilește principiul nediscriminării, atât în materie de cotizare, cât și în ceea ce privește prestațiile, dispunând că nu va fi admisă discriminarea, de orice fel ar fi ea, pe temeiul sexului, atât direct cât și indirect, prin referire la statutul marital sau familial, în special în ceea ce privește:

- domeniul sistemelor de securitate socială și condițiile de acces la acestea;
- obligația de a contribui și calculul contribuțiilor;
- calculul beneficiilor, inclusiv al sporurilor datorate pentru soț(ie) și membrii de

familie;

- condițiile care guvernează neacordarea beneficiilor.

Referitor la art. 4(1), ilustrativ este cazul Ruzius-Wilbrink (Nr.102/88), prin care Curtea de Justiție a decis că principiul tratamentului egal în domeniul securității sociale poate fi aplicat și lucrătorilor cu timp parțial.

Totuși, se acordă statelor membre, în articolul 7, dreptul de a exclude unele domenii din câmpul de aplicare a directivei. Acestea sunt:

- determinarea vârstei pensionabile pentru bătrânețe, ca și a pensiei și a beneficiilor rezultând din acestea;
- beneficii acordate persoanelor care au crescut copii;
- drepturi acordate soțiilor;
- sporuri acordate soțului dependent legate de invaliditate pe termen lung, bătrânețe, accidente de muncă sau boli profesionale.

Ulterior, Directiva 86/378/CEE, privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în regimurile profesionale de securitate socială, care este complementară Directivei 79/7, a introdus principiul egalității de tratament în domeniul sistemului de pensii profesionale, existent pe lângă cel legal.

Cu câteva excepții, Directiva 86/378/CEE este elaborată în termeni aproape identici cu cei folosiți în Directiva 79/7/CEE.

Ea se aplică sistemelor profesionale "care nu sunt guvernate de Directiva 79/7/CEE, scopul său fiind să le ofere lucrătorilor beneficii suplimentare celor oferite de sistemele legale de securitate socială sau să le înlocuiască" (art. 2).

Ea se aplică aceluiași categorii de persoane (art. 3), cu privire la aceleași riscuri (art. 4).

Directiva 86/378 nu prevede, totuși, excluderea prestațiilor familiale și a celor în beneficiul supraviețuitorilor.

Articolul 6 conține o serie de exemple de prevederi contrare principiului egalității de tratament. Se amintește, astfel, fixarea vârstelor diferite de pensionare pentru bărbați și femei (art. 6(f)) sau stabilirea de standarde diferite ori de standarde aplicabile numai unui sex anume (art. 6 (j)).

Articolul 6 (h) interzice stabilirea unor niveluri diferite ale prestațiilor, excepție făcându-se în măsura în care este necesar a se lua în considerare factorii de calcul ai asigurării, care diferă în funcție de sex. În mod similar, deși sunt interzise niveluri diferite de contribuție a angajaților, acestea pot fi stabilite luând în considerare diversitatea factorilor de calcul al asigurării.

Întocmai ca și articolul 7 al Directivei 79/7/CEE, articolul 9 permite statelor membre să deroge de la principiul egalității de tratament în domeniul determinării vârstei pensionabile, pentru acordarea pensiei de bătrânețe și a altor prestații legate de aceasta.

Prin Directiva 96/97/CE, din 20 decembrie 1996, Directiva 86/378/CEE a fost modificată, avându-se în vedere jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.

Directiva modifică o serie de articole ale Directivei 86/378/CEE, invocând o serie de decizii ale Curții de Justiție, prin care se statua că discriminările între bărbați și femei în regimurile de securitate socială sunt interzise într-o manieră generală, și nu numai atunci când este vorba despre fixarea vârstei de pensionare sau atunci când o pensie profesională este acordată cu titlu de compensație cu ocazia unei concedieri pentru cauze economice.

Pentru a răspunde atenționărilor formulate de Comisia Europeană, prin care se atrăgea atenția că legislația română privind pensiile de serviciu încalcă principiile Directivei 86/378/CEE, precum și criteriile stabilite de Curtea Europeană de Justiție, a fost adoptată Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/27 iunie 2007, privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de

securitate socială, care transpune în dreptul intern directiva comunitară.

Ea prevede necesitatea modificării până la data de 30 septembrie 2007 a unor acte normative specifice, astfel încât să se asigure aplicarea efectivă a principiului egalității de tratament, cel mai târziu la data de 31 decembrie 2008. Printre legile avute în vedere sunt Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare, Legea nr. 179/2004 privind pensiile de stat și alte drepturi de asigurari sociale ale polițiștilor, Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor ș.a.

3.4.3 Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și abrogarea Directivei 86/613/CEE

Directiva privind lucrătorii care desfășoară o activitate independentă și soțiile/soții care îi ajută (Directiva 2010/41/UE) abrogă și înlocuiește o lege anterioară (Directiva 86/613/CEE) și **îmbunătățește drepturile în materie de protecție socială a milioane de femei aflate în câmpul muncii, consolidând spiritul antreprenorial în rândul acestora**. În prezent, numai unul din trei antreprenori este femeie.

Directiva 2010/41/UE permite statelor membre ale Uniunii Europene să adopte măsuri de acțiune pozitivă, în ceea ce privește garantarea unei depline egalități între bărbați și femei în aspecte concrete privind viața profesională, cum ar fi promovarea creării de întreprinderi de către femei. În acest domeniu, principiul egalității de tratament între bărbați și femei presupune că soțiile/soții sau partenerii/partenerii de viață care înființează o întreprindere împreună, să fie tratați în aceleași condiții ca celelalte persoane. În plus, directiva stabilește că, în cazul în care există un sistem național de protecție socială pentru lucrătorii independenți, soțiile/soții sau partenerii/partenerii de viață care participă la activitățile unui lucrător independent au dreptul la o protecție socială în nume propriu.

Aceasta îmbunătățește în mod considerabil protecția, în special în caz de maternitate, a femeilor care desfășoară o activitate independentă, precum și a soțiilor sau a partenerilor de viață care ajută lucrătorii independenți. Acestea au **dreptul la o indemnizație de maternitate și la un concediu de cel puțin 14 săptămâni, în cazul în care doresc să beneficieze de acestea**. La nivelul UE, este prima dată când se instituie o indemnizație de maternitate în favoarea femeilor care desfășoară o activitate independentă.

Noile norme contribuie și la încurajarea spiritului antreprenorial, în general, și în rândul femeilor, în special. La ora actuală, există în acest domeniu importante disparități între bărbați și femei – numai 30% din antreprenorii europeni sunt femei.

În cele din urmă, dispoziția privind protecția socială în favoarea soțiilor/soților sau a partenerilor de viață care ajută lucrătorii ce desfășoară o activitate independentă (recunoscuți ca atare în dreptul intern) reprezintă o îmbunătățire considerabilă față de directiva din 1986. Aceștia au **dreptul la asigurări sociale** (precum pensiile), la fel ca și lucrătorii înregistrați efectiv ca desfășurând o activitate independentă, în cazul în care statele membre oferă o astfel de protecție acestor lucrători.

Activitatea desfășurată cu titlu independent este o formă de muncă cu o pondere semnificativă - deși minoritară - în Europa, reprezentând aproximativ 16% din populația activă. Aproximativ 11% din lucrătorii care desfășoară o activitate independentă din Europa fac apel la ajutorul soțiilor/soților sau al partenerilor de viață care lucrează în mod neoficial în mici întreprinderi familiale, cum ar fi exploatațiile agricole sau cabinetele medicale locale. Acești soți/soții sau parteneri sunt, în general, complet dependenți de partenerul care desfășoară o activitate independentă. Din acest motiv, aceștia se confruntă cu un risc ridicat de sărăcie în cazul divorțului, al decesului sau al falimentului

partenerului.

3.4.4 Directiva 92/85/CEE privind introducerea de măsuri pentru încurajarea îmbunătățirii sănătății și securității în muncă a lucrătoarelor gravide, a lucrătoarelor care au născut recent și a celor care alăptează

Parlamentul european a adoptat la 10.09.2014 amendamentele Directivei 92/85/CEE, astfel numele directivei se modifică din „Directiva Consiliului privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează”, „Directiva Consiliului privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează și măsuri menite să ajute lucrătoarele să-și reconcilieze viața profesională cu viața de familie”.

Amendamente se referă la:

- realizarea unui echilibru între viața profesională, cea de familie și cea privată; dreptul unei femei aflate în concediu de maternitate de a reveni, la sfârșitul concediului, la locul ei de muncă sau la un loc echivalent;
- toți părinții au dreptul să își îngrijească copilul;
- concediul maternal, concediul paternal și concediul parental se completează reciproc și, în condițiile în care se utilizează combinat, pot contribui la un mai bun echilibru între viața privată și viața profesională;
- lucrătoarea care a adoptat un copil ar trebui să aibă aceleași drepturi ca părintele natural și să poată lua concediul de maternitate în aceleași condiții;
- acordarea dreptului la un concediu de maternitate de cel puțin 20 săptămâni consecutive, repartizate înainte și după naștere și obligativitatea unui concediu de maternitate de cel puțin șase săptămâni repartizat după naștere;
- directiva este, de asemenea, menită să îmbunătățească condițiile lucrătoarelor gravide și ale celor care au născut de curând și care rămân sau revin pe piața forței de muncă și să realizeze o mai bună reconciliere între viața profesională și cea privată și familială;
- lucrătoarelor însărcinate nu li se solicită să desfășoare activități de transport sau ridicare a unor greutăți și nici munci periculoase, obositoare sau care implică riscuri pentru sănătate;
- remunerația pentru ultimele patru săptămâni de concediu de maternitate poate fi egală cu remunerația medie pentru cele 20 săptămâni de concediu de maternitate, care este de cel puțin 75% din ultimul salariu lunar sau din salariul lunar mediu stipulat în legislația națională, cu respectarea oricărui plafon stabilit în conformitate cu aceasta. Statele membre pot stabili perioadele pe durata cărora se calculează salariul lunar mediu;
- în cazul nașterilor multiple, perioada de concediu de maternitate obligatoriu se prelungește cu încă o lună pentru fiecare geamăn, în conformitate cu legislația națională;
- statele membre protejează drepturile mamelor și taților, asigurându-se că există condiții speciale de muncă, astfel încât să ajute părinții copiilor cu dizabilități;
- statele membre adoptă măsurile necesare pentru interzicerea discriminării pe piața muncii în cazul femeilor însărcinate, creând șanse egale în ceea ce privește recrutarea, în cazul în care acestea îndeplinesc toate cerințele pentru postul pe care îl solicită;
- perioada de concediu de maternitate nu trebuie să aducă prejudicii drepturilor lucrătoarei la pensie, această perioadă trebuind să fie luată în considerare drept

perioadă lucrătoare, iar lucrătoarele nu trebuie să sufere o reducere a drepturilor la pensie prin luarea concediului de maternitate;

- lucrătoarelor aflate în concediu de maternitate li se plătește salariul integral, iar indemnizația de maternitate este de 100% din ultimul salariu lunar sau din salariul lunar mediu. Statele membre pot prevedea perioada pe parcursul căreia se calculează salariul mediu.

3.4.5 Directiva 2010/18/UE privind concediul parental

Lucrătorii au dreptul la un concediu de creștere a copilului la nașterea sau la adoptarea unui copil. Acest concediu se poate lua până când copilul a atins o vârstă stabilită de legislațiile naționale și/sau de convențiile colective, însă înainte ca acesta să împlinească vârsta de opt ani.

Această directivă se aplică în egală măsură tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, indiferent de tipul de contract pe baza căruia sunt angajați (pe durată nedeterminată, pe durată determinată, cu fracțiuni de normă sau temporar).

Concediul pentru creșterea copilului se acordă pentru o perioadă de cel puțin patru luni. În principiu, concediul trebuie să poată fi utilizat integral de fiecare lucrător, deci nu ar trebui să fie transferabil de la un părinte la celălalt. Cu toate acestea, se poate autoriza acest tip de transfer, cu condiția ca fiecare părinte să păstreze cel puțin una dintre cele patru luni de concediu.

Exercitarea dreptului la concediu: condițiile de acces la concediu și adaptarea concediului sunt definite de legislațiile naționale și/sau de convențiile colective. Astfel, statele membre ale Uniunii Europene (UE) și/sau partenerii sociali pot:

- să adapteze concediul la necesitățile părinților și angajatorilor, acordând concediu integral, parțial, fragmentat sau sub formă de credit de timp;
- să condiționeze acest drept de o perioadă de vechime în muncă, ce nu poate depăși un an. Dacă este cazul, această perioadă va trebui calculată ținându-se seama de toate contractele succesive pe durată determinată încheiate cu același angajator;
- să autorizeze o amânare a concediului de către angajator, din motive justificate legate de întreprindere;
- să autorizeze măsuri speciale pentru a asigura buna funcționare a întreprinderilor mici.

Lucrătorii care doresc să își exercite dreptul la concediul pentru creșterea copilului trebuie să respecte un preaviz pentru a înștiința angajatorul lor cu privire la intenția lor. Durata acestui preaviz se stabilește în fiecare stat membru al UE, în funcție de interesele lucrătorilor și ale angajatorilor.

Revenirea la locul de muncă și nediscriminarea: după exercitarea dreptului de concediu pentru creșterea copilului, lucrătorul are dreptul de a se întoarce la același loc de muncă. Dacă acest lucru nu este posibil, angajatorul trebuie să îi propună un loc de muncă echivalent sau similar, care să corespundă contractului sau raportului său de muncă. În plus, drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de către lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului:

- se mențin ca atare până la sfârșitul concediului;
- se aplică la sfârșitul concediului. La fel se aplică toate modificările aduse legislației, convențiilor colective și/sau practicilor naționale.

De asemenea, lucrătorii sunt protejați împotriva tratamentelor nefavorabile sau împotriva concedierii pe motiv de solicitare sau de efectuare a concediului pentru creșterea copilului. Toate chestiunile referitoare la securitatea socială și la venituri legate de concediul pentru creșterea copilului trebuie determinate de statele membre ale UE

și/sau de partenerii sociali naționali. Așadar, acordul nu stipulează nimic cu privire la plata salariului sau a unei compensații pe durata concediului pentru creșterea copilului.

La revenirea din concediu, lucrătorii trebuie să poată solicita modificarea programului și/sau a ritmului lor de lucru pentru o anumită perioadă. Angajatorii trebuie să examineze aceste cereri și să răspundă la ele ținând seama de propriile lor necesități și de cele ale lucrătorilor.

Concediu din motive de forță majoră: Lucrătorii pot, de asemenea, să solicite un concediu din motive de forță majoră, în situații de urgențe familiale. Acest concediu se poate solicita în special în cazuri de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a lucrătorului alături de familia sa.

3.4.6 Directiva 2004/113/CE de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii

Această directivă are ca obiectiv crearea unui cadru pentru combaterea discriminării bazate pe sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, în special în domeniul asigurărilor, pentru a pune în aplicare principiul egalității de tratament între femei și bărbați în statele membre.

Interzicerea discriminării între femei și bărbați se aplică accesului la bunuri și servicii și furnizării de bunuri și servicii, atât din sectorul public, cât și din cel privat. Directiva se aplică bunurilor și serviciilor propuse oricărei persoane (indiferent de situația individuală a consumatorului potențial) și oferite în afara sferei vieții private și familiale. Termenul „servicii” desemnează serviciile furnizate contra cost.

Directiva nu se aplică nici conținutului mijloacelor de informare și al publicității, nici educației. Tratamentul diferit aplicat bărbaților și femeilor nu poate fi acceptat decât în cazul în care acesta se justifică printr-un obiectiv legitim, cum ar fi protecția victimelor violenței cu caracter sexual (în cazul creării căminelor unisex), libertatea de asociere (în cadrul afilierii la cluburi private unisex). Orice limitare va trebui însă să fie adecvată și necesară.

Principiul interzicerii discriminării în domeniul bunurilor și serviciilor: directiva interzice discriminările bazate pe sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii. Prin urmare, se interzice orice discriminare directă între femei și bărbați, inclusiv orice tratament mai puțin favorabil al femeii pe motive de sarcină și maternitate, dar și orice discriminare indirectă. Hărțuirea, hărțuirea sexuală și incitarea la discriminare se consideră discriminări bazate pe sex și sunt, de asemenea, interzise din această cauză.

Principiul egalității de tratament nu exclude adoptarea unor acțiuni pozitive în vederea prevenirii sau compensării inegalităților legate de sex din domeniul bunurilor și serviciilor. Directiva stabilește o serie de cerințe minime: statele membre pot menține sau adopta dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute de directivă, dar nu pot reduce nivelul de protecție deja acordat în domeniile reglementate de aceasta.

Aplicarea în domeniul asigurărilor: directiva interzice, în principiu, utilizarea sexului ca factor în calculul primelor și prestărilor în domeniul serviciilor de asigurări și al serviciilor financiare conexe în toate noile contracte încheiate după 21 decembrie 2007.

Comisia consideră discriminatorie practica companiilor de asigurări constând în repartizarea femeilor și bărbaților în grupe distincte pentru calculul primelor, pe motiv că aceștia nu sunt expuși aceluiași risc, în special în ceea ce privește speranța de viață.

Statele membre pot totuși decide să nu aplice această interdicție în cazurile în care sexul reprezintă un factor determinant în evaluarea riscurilor și pe baza unor date

actuariale și statistice pertinente, precise și puse la dispoziția publicului. La cinci ani după transpunerea directivei, statele membre vor trebui să reexamineze motivele care au stat la baza acestor derogări, ținând cont de datele actuariale și statistice cele mai recente.

Cu toate acestea, toate statele membre trebuie să garanteze că costurile asigurărilor legate de sarcină și maternitate (de exemplu pentru asigurarea de sănătate) sunt atribuite în mod egal femeilor și bărbaților.

3.5. JURISPRUDENȚĂ

Cauza C-232/09 Dita Danosa împotriva LKB Līzings SIA

Reclamanta din acțiunea principală a fost numită de Latvijas Krājbanka AȘ, în funcția de membru unic al consiliului de administrație. Ulterior, LKB a decis revocarea doamnei Danosa din funcția de membru al consiliului de administrație. Un exemplar legalizat al procesului-verbal al adunării asociaților a fost trimis acesteia. În cadrul acțiunii reclamanta a arătat că, după numirea sa, și-a îndeplinit în mod corect obligațiile profesionale astfel cum erau prevăzute în actele constitutive ale societății și în regulamentul consiliului de administrație. A susținut de asemenea că, din moment ce primise o remunerație pentru munca sa și a beneficiat de concedii, trebuia să se prezume existența unui raport de muncă. Reclamanta a susținut că prin revocarea sa din funcție, a fost încălcat articolul 109 din Codul muncii (legea națională) referitor la interzicerea concedierii lucrătoarelor gravide, deoarece, la momentul concedierii, era în cea de a unsprezecea săptămână de sarcină. Doamna Danosa a mai susținut că trebuia considerată lucrătoare în sensul dreptului Uniunii, indiferent dacă ar fi sau nu ar fi considerată astfel potrivit dreptului leton. În plus, având în vedere interdicția concedierii prevăzută la articolul 10 din Directiva 92/85 și interesul superior pe care această dispoziție urmărește să îl protejeze, în raporturile juridice de orice tip în care pot fi identificate caracteristicile unei relații juridice de muncă, statul leton ar trebui să depună eforturi, pe orice cale, inclusiv cea jurisdicțională, pentru a asigura lucrătoarelor gravide garanțiile juridice și sociale prevăzute în favoarea acestora.

Curtea a fost chemată să se pronunțe cu privire la aspectul dacă această dispoziție din Directiva 92/85 este aplicabilă în situația în care o femeie este membru al consiliului de administrație al unei societăți de capital și să se stabilească dacă persoana în cauză poate fi considerată drept lucrătoare în sensul Directivei 92/85.

În considerentele sale acesta reține că, un membru al consiliului de administrație al unei societăți de capital care efectuează prestații în favoarea acesteia și care face parte integrantă din societate trebuie să fie considerat ca având calitatea de lucrător în sensul Directivei 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.

Articolul 10 din Directiva 92/85 trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în cauză în acțiunea principală care permite revocarea unui membru al consiliului de administrație al unei societăți de capital fără restricții atunci când persoana interesată are calitatea de „lucrătoare gravidă” în sensul acestei directive, iar decizia de revocare luată în privința sa se întemeiază în mod esențial pe starea sa de graviditate. Chiar presupunând că respectivul membru al consiliului de administrație nu are această calitate, nu este mai puțin adevărat că revocarea din funcție a unui membru al consiliului de administrație care exercită atribuții precum cele descrise în acțiunea principală din cauza sarcinii sau dintr-o cauză întemeiată în mod esențial pe această stare nu poate privi decât femeile și reprezintă, prin urmare, o discriminare directă pe criterii de sex.⁵¹

⁵¹<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=78560&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1>

Cauza C-104/09 Pedro Manuel Roca Álvarez împotriva Sesa Start España ETT SA

Domnul Roca Álvarez, salariat pentru societatea Sesa Start España ETT SA a cerut angajatorului său să îi fie recunoscut dreptul de a beneficia de pauză prevăzută la articolul 37 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor „Lucrătoarele au dreptul să întrerupă lucrul timp de o oră, care poate fi împărțită în două fracțiuni, în scopul alăptării copilului, până la împlinirea de către acesta a vârstei de nouă luni. În același scop, la cererea lucrătoarei, acest drept poate fi înlocuit cu o reducere a duratei zilei de lucru cu o jumătate de oră. De această întrerupere a lucrului pot beneficia fie mama, fie tatăl în cazul în care ambii lucrează.”

Acordarea acestei pauze i-a fost refuzată pentru motivul că mama copilului domnului Roca Álvarez nu era salariată, ci desfășura o activitate independentă. Or, activitatea salariată a mamei ar fi indispensabilă pentru a beneficia de respectiva pauză. Așadar, nici domnul Roca Álvarez nu ar beneficia de un drept derivat. Dreptul spaniol nu recunoaște un drept independent al tatălui care lucrează ca salariat la acordarea de scutire de ore de muncă. În această situație, domnul Roca Álvarez identifică o discriminare pe criterii de sex.⁵²

Curtea a reținut că Directiva 76/207 pune în aplicare principiul egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește, printre altele, condițiile de muncă. Aceasta presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială. Articolul 5 alineatul (1) din directiva menționată prevede că aplicarea acestui principiu în privința condițiilor de muncă presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex.

Pe de altă parte, această măsură rezervă, în principiu, dreptul la pauza în discuție, în acțiunea principală, mamei copilului, tatăl unui copil neputând beneficia de această pauză decât cu condiția ca ambii părinți să aibă statutul de lucrător salariat. Rezultă că mamele care au statutul de lucrător salariat pot întotdeauna să beneficieze de așa-numita pauză „de alăptare”, în timp ce tații care au statutul de lucrător salariat nu pot beneficia de aceasta decât dacă și mama copilului are acest statut. Astfel, calitatea de părinte nu este suficientă pentru a permite bărbaților care au statutul de lucrător salariat să beneficieze de pauză, în timp ce pentru femeile care au un statut identic este suficientă.

Or, situația unui lucrător de sex masculin și cea a unui lucrător de sex feminin, tată și, respectiv, mamă a unor copii mici sunt comparabile din punctul de vedere al necesității cu care aceștia pot fi confrunțați de a reduce timpul de lucru zilnic pentru a se ocupa de copil.

De asemenea, refuzul de a acorda dreptul de a beneficia de pauza în discuție în acțiunea principală taților care au statutul de lucrător salariat numai pentru motivul că mama copilului nu are acest statut ar putea avea drept efect ca o femeie, precum mama copilului domnului Roca Álvarez, care desfășoară o activitate independentă să fie nevoită să își restrângă activitatea profesională și să suporte singură sarcina ce rezultă din nașterea copilului, fără a putea să primească un ajutor din partea tatălui copilului.

Prin urmare, trebuie să se sublinieze că măsura în cauză în acțiunea principală instituie o diferență de tratament pe criterii de sex în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 76/207 între mamele care au statutul de lucrător salariat și tații care au același statut.

&cid=130050

⁵²<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=79069&pageIndex=0&doclang=ro&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=225719>

Cauza C-595/12, Loredana Napoli împotriva Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria

Doamna Napoli a fost primită la concursul de subcomisar în cadrul personalului cu funcții de conducere ordinare din poliția penitenciară și a fost admisă să participe la cursul de formare. Până la începerea cursului, doamna Napoli a născut, aceasta fiind în concediu de maternitate obligatoriu pentru o perioadă de 3 luni. Administrația penitenciarelor a anunțat-o că, în temeiul articolului 10 alineatul 2 din Decretul legislativ nr. 146/2000, după primele 30 de zile din perioada de concediu de maternitate, aceasta ar fi exclusă de la cursul în discuție și că plata remunerației sale ar fi întreruptă. Administrația menționată i-a comunicat că ar fi admisă de drept la următorul curs organizat.⁵³

Curtea reține că Directiva 2006/54 prevede că un tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie o discriminare pe criterii de sex și că articolul 14 alineatul (1) din această directivă precizează domeniile în care nu trebuie operată nicio discriminare. Astfel, discriminările directe sau indirecte sunt interzise în ceea ce privește condițiile de acces la locul de muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare profesională, formarea, perfecționarea și recalificarea profesională, precum și experiența profesională, condițiile de încadrare în muncă și de muncă și participarea la o organizație de reprezentare a lucrătorilor sau altele.

În speță este cert că doamna Napoli a intrat într-un raport de muncă și că cursurile de la care a fost exclusă în urma absenței sale pentru concediu de maternitate sunt furnizate în cadrul acestui raport de muncă și sunt destinate să o pregătească pentru un examen care, în caz de promovare, i-ar permite accesul la un nivel ierarhic superior. Excluderea de la cursul de formare profesională din cauza luării concediului de maternitate a avut un efect negativ asupra condițiilor de muncă ale doamnei Napoli. Astfel, ceilalți lucrători admiși la primul curs de formare au avut posibilitatea de a urma în întregime respectivul curs și de a avea acces, în caz de promovare a examenului final, la nivelul ierarhic superior, de subcomisar, și de a percepe remunerația corespunzătoare înaintea doamnei Napoli. În ceea ce o privește pe aceasta din urmă, ea este obligată să aștepte începutul următorului curs de formare, care, după constatările efectuate de instanța de trimitere, constituie, în plus, un eveniment cu dată incertă.

Or, excluderea de la primul curs și interdicția ulterioară de a participa la examenul de finalizare a acestui curs au drept consecință pierderea unei șanse a persoanei interesate de a beneficia, precum colegii săi, de o îmbunătățire a condițiilor de muncă și trebuie, așadar, considerate elemente constitutive ale unui tratament nefavorabil în sensul articolului 15 din Directiva 2006/54.

Dosar: 36/2/2012: S.C. A. N. BUCUREȘTI S.A. și P. T. – Director juridic, CNCD

Petenta, salariată a societății a beneficiat de concediul de creștere a copilului. La întoarcerea din acest concediu, deși anterior deținea calitatea de șef serviciu Supraveghere și Consultanță Juridică, nu a mai fost lăsată să îndeplinească nicio atribuție specifică acestui post. Până la data intrării în concediu de maternitate, petenta gestiona: relația cu Cabinetele de avocatură, cu Direcția Comercială, toate problemele legate de legislația muncii, deținea calitatea de membru în comisia de cercetare disciplinară, membru în comisiile de achiziții publice, analiză și redactare contracte, păstra evidența terenurilor aparținând domeniului public și privat și evidența contractelor ce se derulau în cadrul societății reclamate, formula răspunsuri la solicitările compartimentelor, precum și către petenți. După revenirea din concediu, petentei i s-au repartizat numai dosare

⁵³<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=148742&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=227325>

înregistrate la instanțele judecătorești, restul atribuțiilor fiind preluate de către doamna L. M., persoană aflată în subordinea petentei, conform organigramei. Însă, conform fișei postului corelativă poziției petentei, reprezentarea în instanță nu figurează printre atribuții, existând un serviciu distinct, Serviciul Litigii și Contencios.

În opinia petentei, aceasta s-a confruntat și cu hărțuirea morală prin faptul că o persoană care se află în subordinea sa i-a preluat toate atribuțiile, ajungându-se chiar la delegarea de către primul reclamat acestei persoane a dreptului de semnătură pe perioada cât directorul Direcției Juridice se afla în concediu de odihnă. Astfel, această persoană este favorizată, în opinia petentei.

Reclamații arată că situația în care s-a regăsit petenta prin suspendarea contractului individual de muncă pe perioada creșterii copiilor necesita în mod natural o perioadă de readaptare, scopul legitim care ar putea justifica orice tratament diferențiat constituindu-l tocmai asigurarea bunului mers al activității societății, într-un climat de continuitate. Reclamații reiterează faptul că petentei nu i s-a restrâns dreptul la muncă, nu i-au fost limitate atribuțiile din fișa postului, fiind vorba doar de exercitarea de către angajator a prerogativelor prevăzute de art. 40 alin. 1 din Codul muncii, atribuțiile din fișa postului neputând fi asimilate drepturilor recunoscute de lege, cu atât mai mult cu cât angajatorul are dreptul de a le stabili.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a stabilit, în baza prevederilor art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, faptul că tratamentul diferențiat aplicat petentei, care a avut ca efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a dreptului la muncă și la demnitate personală, a avut la bază nu criteriul de sex ci alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice și anume „starea maternală” coroborată cu „situație/responsabilitate familială”.

Dosar: 5528/2/2013, CNCD

Petenta a sesizat C.N.C.D. în vederea constatării unui potențial tratament discriminatoriu, aplicat de către șeful Departamentului I.T. din cadrul R. B. L. S.A. prin săvârșirea unor acte cu caracter discriminatoriu concretizate prin hărțuire la locul de muncă și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant și ofensiv de către acesta prin transmiterea pe adresa de email de serviciu a unor mailuri care conțineau bancuri jignitoare cu tentă misogină și sexistă.

Conținutul emailurilor:

Emailul din data de 21.10.2011 cu subiectul „Perle și femei” conține următorul banc cu caracter misogin și sexist: „Într-un templu shaolin, discipolul: - Prea înțelept și onorabil Maestru, poți să-mi explici diferența dintre o perlă și o femeie? Maestru: - Diferența, gândăcel mic și umil, constă în faptul că perla poate fi înșirată pe la ambele capete iar femeia numai pe la un capăt. Discipolul, confuz: - Dar, maestre, dă-mi voie să contrazic înțelepciunea ta himalayană dar am auzit că unele femei se lasă înșirate pe la ambele capete! Maestru (cu un surâs): - Păi acelea nu sunt femei, sunt adevărate... perle”;

Emailul din data de 09.11.2011 cu subiectul „Banc” conține următorul banc cu caracter misogin și sexist: „Vrei să câștigi simpatia șefului? Vrei să crești rapid în carieră? Vrei să fii angajata cea mai iubită la locul de muncă fără să faci nimic? Despre toate acestea și alte secrete ale sexului oral în noul număr al revistei „Femei de succes!”;

Emailul din data de 20.03.2012 cu subiectul „Fw: Ce se poate întâmpla la sală” conține un studiu publicat în revista „Sănătate” și postat pe site-ul știrilor postului tv PRO

TV cu titlul „Cum ajung femeile la orgasm în timp ce merg la sală – un studiu îți descrie exercițiile perfecte”: „Mai multe femei care au ajuns la sală au descoperit un efect neobișnuit potrivit unui studiu legat de plăcerile sexuale. Primele exemple de femei care au atins orgasmul în timpul exercițiilor de fitness au fost întâlnite încă din 1953 dar puține lucruri s-au știut cu adevărat despre acest fenomen. Cercetătoarea Debby Herbenick și echipa ei au vrut să descopere secretele din spatele acestui mit și a studiat sute de femei cu vârste între 19 și 63 pentru a vedea când ajung la orgasm în timpul exercițiilor de la sală. Au descoperit că peste jumătate din femei au trecut prin așa ceva, chiar de mai mult de 10 ori. Exercițiile cele mai asociate cu orgasmul feminin: exerciții abdominale 51,4%, ridicarea de greutăți 26,5%, yoga 20%, mersul pe bicicletă 15,8%, alergare 13,2%, mers 9,6%. Cercetătorii mai spun că acest fenomen nu este deloc rar întâlnit potrivit rezultatelor obținute. Au avut nevoie doar de 370 de femei pentru a-l întâlni într-o proporție relevantă”.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a stabilit că faptele reclamatului constând în transmiterea pe emailul de serviciu al petentei a unor bancuri jignitoare cu tentă misogină și sexuală au condus la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant și ofensiv constituind astfel fapta de hărțuire în înțelesul prevederilor art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

Dosar: 1944/2/2013, CNCD

Petenta, angajată a S.C. G. O. S.R.L. a fost concediată după întoarcerea din concediul pentru creștere copil. Potrivit legislației speciale incidente privind protecția maternității la locul de muncă, respectiv privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, în condiții de egalitate și nediscriminare (O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă, O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați), acte normative cu caracter special derogatorii de la cadrul general – Legea nr. 53/2003 Codul muncii, salariați/salariatul care se află în concediul pentru creșterea copilului beneficiază de o protecție specială și efectivă la locul de muncă.

Protecția la locul de muncă, cu caracter particular și extraordinar, în condițiile dispozițiilor legale speciale mai sus-menționate, presupune un tratament favorabil aplicat femeii aflată în concediul de creștere a copilului (și post concediu), concretizat atât în interdicția concedierii pe durata exercitării dreptului la concediu, inclusiv pe o perioadă de 6 luni după revenirea definitivă în unitate, cât și în dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în perioada absenței.

Per a contrario, nerecunoașterea dreptului salariații aflate în concediul de creștere a copilului, respectiv ulterior revenirii din concediu, de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având în mod efectiv condiții de muncă echivalente, cât și neaplicarea unui tratament special și diferit, avantajos în raport cu condiția particular și diferită a acesteia, de natura interdicției concedierii inclusiv “în perioada de grație”, echivalează cu un tratament discriminatoriu suportat de către salariați, tratament care intră în sfera de aplicare a dispozițiilor art. 2 alin. (1) coroborat cu art. 6 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare dar și a art. 21 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă, art. 25 din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor și art. 1, 2, 6 și 7 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

În prezenta cauză dedusă judecătii, tocmai situația specială și diferită a petentei că

mama abia întoarsă din concediul de creștere a copilului, presupunea un tratament diferit, în sensul unei îngrijiri speciale și efective față de situația particulară și diferită a petentei Ionescu Ileana-Constanța față de ceilalți salariați, corelativ dreptului legal la acest beneficiu.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a sancționat persoana reclamată cu amendă contravențională în cuantum de 4000 lei în baza prevederilor art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

Dosar: 634/2/2014, CNCD

Petenta a sesizat C.N.C.D. în vederea constatării unei situații discriminatorii creată de către societatea angajatoare prin săvârșirea unor acte și fapte cu caracter discriminatoriu, concretizate prin efectuarea în mod incorect și neobiectiv a evaluării profesionale precum și desfacerea contractului individual de muncă, în mod discriminatoriu, pe criteriul de gen.

Reclamantul a susținut, faptul că: „salariații din sectoarele afectate de reorganizare, au fost supuși unei evaluări pe criterii exclusiv profesionale, rezultând o ierarhizare a acestora, din perspectiva competenței lor profesionale. Au rezultat astfel două categorii de salariați: salariații mai bine pregătiți profesional și salariații mai puțin bine pregătiți profesional. Cu stricta respectare a acestui criteriu de competență profesională, au fost concediați, în limita posturilor și a sectoarelor de producție afectate de reorganizare, toți salariații mai puțin bine pregătiți profesional”. Reclamantul nu a reușit să producă, în fața C.N.C.D., suficiente probe în sprijinul susținerilor privind încetarea contractului individual de muncă al petentei, pe baza unor altor motive care nu au avut la bază încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

În cadrul sectorului în care petenta își desfășura activitatea, urmare a comasării cu o altă secție, având în vedere modernizarea parcului de extracție, a ultimelor dotări efectuate, precum și având în vedere dispoziția de reorganizare, s-a decis desființarea unui număr de 10 poziții de Operator parc (operator extracție). În cadrul secției în care petenta își desfășura activitatea, pe postul de operator parc, erau încadrați 36 de operatori. Față de cifra decisă a intra în restructurare – desființare posturi, s-a decis ca departajarea între cei 36 de operatori parc, să fie făcută în baza unei evaluări făcută de o comisie, compusă din conducerea secției 115 Vătași și reprezentanți ai sindicatelor din societate.

Examinând sesizarea, documentele depuse la dosar precum și dispozițiile legale incidente, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a constatat faptul că, în urma evaluării profesionale a celor 36 de operatori parc din cadrul Secției 115 Vătași (locul în care petenta V. M. își desfășura activitatea), dintr-un total de 36 de operatori parc – 18 femei și 18 bărbați, au fost disponibilizați 11 operatori – 9 femei și 2 bărbați, împrejurare ce îmbracă forma unei fapte de discriminare pe criteriul gen, potrivit dispozițiilor art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

Prin Hotărârea nr. 719/04.12.2013, emisă în dosarul C.N.C.D. nr. 402/2013, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a constatat că, faptele sesizate de petenta constituie fapte de discriminare, conform prevederilor art. 2 alin. (3) și art. 6 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și a sancționat partea reclamată cu amendă contravențională în cuantum de 8000 lei.

Într-un proces de divorț și de încredințare a copilului, partea reclamată, președintele Alianței Antidiscriminare a Tuturor Tăticilor (T.A.T.A.), a intervenit în favoarea fostului soț al petentei, oferind susținere acestuia în procesul de încredințare a copilului. Astfel, reclamatul a adresat o scrisoare angajatorului petentei, prin care a solicitat ca acesta să transmită o adresă instanței de judecată prin care să facă dovada încetării colaborării cu petenta. Reclamatul a amenințat că, în caz contrar, va informa opinia publică română și franceză cu privire la corupția legată de companie și contractele acesteia de colaborare. Mai mult, în scrisoarea adresată angajatorului acesteia, reclamatul a caracterizat-o pe petentă ca având un comportament intolerabil, a menționat că este implicată într-un scandal media și, din această cauză, apreciază că petenta este evident o persoană „bețivă, cu un comportament sexual aberant, pe scurt o curvă etc.”.

Prin hotărârea cu nr. 325 din 03.08.2011, Colegiul director a constatat că faptele sesizate de petentă reprezintă hărțuire în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată și a sancționat partea reclamată cu amendă contravențională în cuantum de 400 lei.

Compania aeriană TAROM lansează o promoție de cumpărarea a 2 bilete la preț de 1 pentru perechi de iubiți cu ocazia zilei de Sf. Valentin. Un cuplu de homosexuali s-a prezentat la o agenție TAROM pentru a beneficia de promoție. Agenția TAROM a refuzat vânzarea biletelor la promoție pentru cuplul de homosexuali.

În speță se încalcă dreptul de a avea acces la servicii în condiții de egalitate pe criteriul orientării sexuale.⁵⁴

Comparația se realizează între cuplurile cu orientare heterosexuală și cuplurile cu o altă orientare sexuală

Reclamanta, femeie cu stagiul complet și limita de vârstă de pensionare (62 de ani) arată că dorește să lucreze în continuare dar angajatorul, instituție din administrația publică, se prevalează de dispozițiile Legii nr.263/2010 și o obligă să se pensioneze mai repede decât colegii săi bărbați, prin încetarea de drept a contractului de muncă la data împlinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare la pensionare potrivit art.56 alin. (1) lit. b din Codul Muncii.

Potrivit art.53 alin. (1) din Legea nr.263/2010 „vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbat și 63 de ani pentru femei. Atingerea acestei vârste se realizează prin creșterea vârstelor standard de pensionare, conform eșalonării prevăzute în anexa 5”. La cerere, cu acordul angajatorului, contractul de muncă al femeii care îndeplinește vârsta de pensionare și stagiul de cotizare, poate fi prelungit cu 1 an.

⁵⁴ Hotărârea Colegiului director al CNCD nr.102/24.05.2007

LEGISLAȚIE NAȚIONALĂ – LEGEA NR. 202/2002 PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI, MODIFICATĂ ȘI REPUBLICATĂ ÎN M. OF. AL ROMÂNIEI, PARTEA I, NR.326 DIN 05.06.2013

4.1. PRINCIPIILE LEGII

<p>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este asigurată prin accesul nediscriminatoriu la alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii ori activități, angajare și promovare în ierarhia profesională, venituri egale pentru muncă de valoare egală, informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, beneficii care nu sunt de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială, organizații patronale, sindicale, organisme profesionale, prestații și servicii sociale acordate conform legii. • Conține prevederi care reglementează protecția maternității, hărțuirea sau hărțuirea sexuală, accesul la educație, servicii de sănătate, cultură, participarea femeilor la conducere și decizie, respectarea principiului egalității de șanse în mass media. • Excepții: măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării, acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de bărbați sau femei. Este permisă diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex în situația în care aceasta reprezintă o cerință profesională specifică, determinată de natura activităților profesionale specifice.
<p>Ordonanța de urgență 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reglementează situația femeilor însărcinate și a mamelor, lăuze sau care alăptează, care au raporturi de muncă sau de serviciu cu un angajator. • Este interzisă încetarea unilaterală de către angajator a raporturilor de muncă în cazul angajatei gravide sau al angajatei gravide aflată în concediu de risc maternal, pentru motive care au legătură directă cu starea sa (art.21 alin.1 lit. a și b). • Excepție: concedierea ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului.
<p>Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prevede dreptul părinților de a beneficia de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau în cazul copilului cu handicap, de până la trei ani precum și de o indemnizație lunară.

<p>Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 67/200725 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prevederile acestei ordonanțe se aplică populației active, inclusiv persoanelor care desfășoară activități independente, persoanelor a căror activitate este întreruptă de boală, maternitate, accident sau șomaj involuntar, persoanelor care caută un loc de muncă, pensionarilor, persoanelor cu handicap, persoanelor care au dobândit o invaliditate, precum și cele care revendică drepturile în numele lor, în condițiile legii.
<p>Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se interzice discriminarea bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii. • Se aplică tuturor persoanelor fizice și juridice din sectorul public sau privat, inclusiv organismelor publice, care furnizează bunuri și servicii aflate la dispoziția publicului, independent de persoana în cauză, și care sunt oferite în afara vieții private și familiale și privesc tranzacțiile care se derulează în acest cadru.

4.2. TERMENI ȘI EXPRESII UTILIZATE DE LEGEA 202/2002

<p>Discriminarea directă</p>	<p>Situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană este, a fost sau ar fi tratată într-o situație comparabilă, pe criterii de sex.</p> <ul style="list-style-type: none"> • un angajator refuză mărirea salariului unui angajat pe motivul orientării sexuale, în condițiile în care un alt angajat aflat în aceeași situație primește mărirea de salariu, se poate argumenta că în această situație este vorba despre o discriminare, despre o violare a Directivei privind relațiile de muncă (2000/78/EC). <p>Excepție: cerințe ocupaționale determinate</p>
<p>Discriminarea indirectă</p>	<p>Situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră pune într-o situație de dezavantaj persoane de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex.</p> <ul style="list-style-type: none"> • între salariul angajaților full-time și al celor part-time există o diferență substanțială, în condițiile în care angajații part-time sunt exclusiv femei sau predominant femei. • codul vestimentar intern al unei companii care solicită o vestimentație obligatorie care exclude o persoană sau un grup de persoane.⁵⁵ <p>Excepție: criteriul sau practica sunt justificate în mod obiectiv de un scop legitim și măsurile folosite pentru atingerea acelui scop sunt adecvate și necesare.</p>
<p>Hărțuirea</p>	<p>Situația în care se manifestă un comportament nedorit asociat sexului unei persoane, cu scopul sau efectul de a leza demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant,</p>

⁵⁵ www.crj.ro/download.php?fileID=phpn548fa.pdf

	ostil, degradant, umilitor sau ofensator <ul style="list-style-type: none"> • observații repetate de natură depreciativă sau disprețuitoare privitoare la sexul unei persoane
Hărțuirea sexuală	Situația în care se manifestă un comportament inoportun de cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau non-verbal, cu scopul sau efectul de a leza demnitatea unei persoane, în special atunci când creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator <ul style="list-style-type: none"> • sugestii sau cereri inoportune de natură sexuală din partea superiorilor sau a colegilor
Munca de valoare egală	Activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic
Discriminare multiplă	Discriminarea bazată pe două sau mai multe criterii
Statut familial	Acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană
Statut marital	Acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă
Hărțuirea	Un comportament nedorit în legătură cu un criteriu de discriminare, care are ca scop sau efect violarea demnității personale a persoanei sau crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv Când se analizează dacă o hărțuire a avut loc, nu este necesară identificarea unui element comparativ
Ordinul de a discrimina	Un ordin primit de o persoană sau un grup de persoane de la o altă persoană sau grup de persoane pentru a discrimina. Exemplu: Patronul unei discotecii ordona angajaților să nu permită accesul în incinta a persoanelor de etnie romă.
Acțiunile pozitive	Acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare.

4.3. DOMENII DE APLICARE ALE PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

4.3.1. Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii

Conform Legii 202/2000, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora (art.1 alin.2)

Legislația românească în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii reglementează:

1. Accesul pe piața muncii (recrutare și selecție)
2. Formarea și perfecționarea profesională
3. Promovarea
4. Sancționarea

5. Concedierea
6. Salarizarea
7. Maternitatea/Parentalitatea, creșterea și îngrijirea copilului
8. Hărțuirea sexuală
9. Drepturile la asigurări sociale

1. Accesul pe piața muncii (recrutare și selecție)

Legislație specifică	<ul style="list-style-type: none"> • Constituția României • Codul Muncii • Legea 202/2000, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați • Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, r2
Ce înseamnă egalitate de șanse	<ul style="list-style-type: none"> • Femeile și bărbații: <ul style="list-style-type: none"> - Pot să-și aleagă și să exercite liber o profesie sau o activitate - Pot să se angajeze în posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale - Beneficiază de informare și consiliere profesională, de programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională - Pot să promoveze la orice nivel ierarhic și profesional
Cui se aplică prevederile?	<ul style="list-style-type: none"> • lucrătorilor din sectorul public • lucrătorilor din sectorul privat • lucrătorilor independenți • lucrătorilor din agricultură • funcționarilor publici • personalului contractual
Ce se interzice?	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminarea pe criteriul de sex în anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat (art.7 alin.2 din OG 137/2000) • Solicitarea testelor de sarcină pentru candidatele la diverse posturi pe piața muncii, precum și folosirea maternității ca motiv de discriminare pentru selecția candidaților la angajare (Excepție: locurile de muncă în care natura ori condițiile particulare de muncă sunt interzise femeilor gravide și/sau care alăptează)
Se sancționează contravențional	<ul style="list-style-type: none"> • Refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja o persoană pe motiv că aparține unui anumit sex, cu excepția cazurilor prevăzute de lege (art.7 alin.1 din OG 137/2000)
Excepție	<ul style="list-style-type: none"> • Angajatorul are dreptul de a refuza angajarea unei persoane atât timp cât o caracteristică legată de sex este o cerință profesională necesară, cu condiția că obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională (ex. Actorie, modelling)

2. Formare și perfecționare profesională

Legislație specifică	<ul style="list-style-type: none"> Codul Muncii Legea 202/2000, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, r2
Prevederi	<ul style="list-style-type: none"> Informare și consiliere profesională Programe de inițiere și calificare Perfecționare, specializare, recalificare profesională, etc. (art.7 din Legea 202/2002)
Se sancționează contravențional	<ul style="list-style-type: none"> Discriminarea pe criteriu de sex

3. Promovarea

Legislație specifică	<ul style="list-style-type: none"> Legea 202/2000, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, r2
Prevederi	<ul style="list-style-type: none"> Promovarea la orice nivel ierarhic și profesional
Se sancționează contravențional	<ul style="list-style-type: none"> Discriminarea pe criteriu de sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la promovarea profesională

4. Sancționarea

Legislație specifică	<ul style="list-style-type: none"> Legea 202/2000, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, r2
Se sancționează contravențional	<ul style="list-style-type: none"> Discriminarea pe criteriu de sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la sancționare

5. Concedierea

Legislație specifică	<ul style="list-style-type: none"> Codul Muncii Legea 202/2000, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, r2
Se interzice și se sancționează	<ul style="list-style-type: none"> Concedierea pe durată: Perioadei în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat la cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere Concediului de maternitate Concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, până la împlinirea vârstei de 3 ani

6. Salarizarea

Legislație specifică	<ul style="list-style-type: none"> • Constituția României (art.41 alin.4) • Codul Muncii • Legea 202/2000, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați • Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, r2
Prevederi	<ul style="list-style-type: none"> • La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații • Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile precum și alte adaosuri

Potrivit *Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 - 2017*, în anul 2012, în România, rata de ocupare, pe categorii de vârstă și gen, este⁵⁶:

Vârstă de muncă	Rata de ocupare	Diferențe de gen	
15 - 64 ani	64,2%	Femei	56,4%
		Bărbați	72,1%
20 - 64 ani	63,8%	Femei	56.3%
		Bărbați	71.4%
55 - 64 ani	X	Femei	32.9%
		Bărbați	51.2%

7. Maternitate/parentalitate

Legislația națională prevede:

Concedii pentru femei	Concediul de maternitate	<ul style="list-style-type: none"> • beneficiarele sunt mamele salariate; • poate fi luat înainte sau după naștere; • durata este de 126 de zile calendaristice, înainte și după naștere care pot fi luate în două etape (63 de zile înainte de naștere, 63 de zile după naștere); • persoanele cu dizabilități beneficiază, la cerere, de concediu de sarcină începând cu luna a 6-a de sarcină; • cuantumul este de 85% din media veniturilor lunare din ultimele 6 luni anterioare primei zile de concediu medical înscrise în certificatul
-----------------------	--------------------------	---

⁵⁶ Băluță, Oana, 2011, *Impactul crizei economice asupra femeilor*, Editura Maiko, București

		de concediu medical.
	Concediu postnatal obligatoriu	<ul style="list-style-type: none"> • este luat de mame, după naștere; • durata este de 42 de zile; • este obligatoriu a fi luat, după naștere, din cele 126 de zile.
	Concediu de risc maternal	<ul style="list-style-type: none"> • durata este de 120 zile; • beneficiază angajata însărcinată sau care a născut recent, dar care nu dorește să ia concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, pentru protecția sănătății lor și/sau a fătului.
Concedii pentru bărbați	Concediul parental	<ul style="list-style-type: none"> • este luat de tați, angajați, indiferent de timpul petrecut în organizație; • are o durată de 5 zile; • are o durată de 15 zile în primele 8 săptămâni după nașterea copilului, în cazul tatălui care obține de la medicul de familie un atestat de puericultură; • este plătit în cazul tatălui asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat; • se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului și este justificat cu certificatul de naștere din care să rezulte calitatea de tată.
Concedii pentru femei sau bărbați	Concediul de creștere și de îngrijire a copilului	<ul style="list-style-type: none"> • se adresează mamelor sau taților până la vârsta de 2 ani a copilului; • În cazul copilului cu dizabilități se acordă până la împlinirea vârstei de 3 ani; • se acordă și persoanelor care au adoptat copii, au fost declarați tutori sau le-au fost încredințați copii spre creștere și educare sau în plasament familial; • Indemnizația diferă în funcție de perioada concediului; • se acordă stimulent de inserție, de 500 lei pentru întoarcerea mai devreme pe piața muncii;

		<ul style="list-style-type: none"> pe durata concediului și cel puțin 6 luni după reîntoarcerea la locul de muncă, angajatul/angajata nu pot fi concediați.
--	--	--

Legislația interzice solicitarea unei candidate, în vederea angajării, a unui test de graviditate sau semnarea unui angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

Legislația interzice concedierea salariaților femei/bărbați:

- pe durata gravidității, în măsura în care angajatorul a luat la cunoștință de acest aspect anterior emiterii deciziei de concediere pe durata concediului de maternitate;
- pe durata concediului de risc maternal (durata se extinde o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în organizație);
- pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Femeile pot fi discriminate din cauza maternității prin:

- concediere;
- refuzul creșterii salariale;
- refuzul oportunităților de promovare;
- excluderea de la cursurile de perfecționare;
- refuzul acordării zilelor libere pentru controale medicale înainte de naștere.

8. Hărțuirea sexuală

Legislație specifică	<ul style="list-style-type: none"> Codul Penal Codul Muncii Legea 202/2000, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, r2 	
Ce este hărțuirea sexuală	<ul style="list-style-type: none"> „Situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor” (Legea 202/2002) 	
Unde apare?	<ul style="list-style-type: none"> la locul de muncă în alt loc în care persoana respectivă desfășoară o activitate în afara orelor de program: evenimente organizate de companie, cursuri, conferințe, întâlniri de lucru, deplasări, team-building-uri 	
Forme	Fizice	Săruturi, mângâieri, îmbrățișări, atingeri ale corpului/hainelor, atingerea/frecarea aparent accidentală a unor părți ale corpului altei persoane, blocarea trecerii, agresiune fizică, tentativă de viol, viol

		etc.
	Verbale	Comentarii nedorite despre viața privată sau sexuală a persoanei, propuneri și avansuri sexuale directe, discuții explicit sexuale, remarci indiscrete, folosirea de expresii și porecle cu conotații sexuale, insinuări de natură sexuală, comentarii sugestive despre înfățișarea, corpul persoanei sau vestimentația acesteia, glume și insulte obscene, emiterea de sunete cu caracter sexual, fluierături, amenințări, etc.
	Nonverbale/posturale	Gesturi sugestive, gesturi cu mâna, cu degetele, cu brațele sau picioarele, priviri lascive, studierea ostentativă a corpului unei persoane, diverse expresii faciale, invadarea spațiului personal/intim al unei persoane prin apropierea nepermisă de acea persoană, curtoazie exagerată, falsă, expunerea indecentă a unor părți ale corpului, etc.
	Scrise/grafice	Trimiterea unor poze/desene cu tentă pornografică, adresarea unor scrisori de dragoste indezirabile, trimiterea de mesaje, sms-uri, e-mailuri pornografice și sau amenințătoare, afișarea de poze pornografice, calendare, screen saver-uri, reviste sexi cu femei/bărbați.
	Psiho-emoționale	Amenințări, constrângeri, abuz de autoritate prin condiționarea obținerii unor beneficii în plan profesional (sau școlar) de acceptarea comportamentelor de hărțuire, oferirea de cadouri cu tentă sexuală (lenjerie intimă, obiecte sexuale), obligarea angajaților să poarte îmbrăcăminte sumară la locul de muncă, insistențe privind acceptarea unei invitații sau a începerii unei relații, urmărirea persoanei, sabotarea muncii unei persoane, umilirea publică a persoanei, excluderea persoanei de la anumite activități, din echipe de lucru, de la întâlniri, evenimente, etc.
Se sancționează	Contravențional	<ul style="list-style-type: none"> • Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane,

		<p>grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea civilă, contravențională, dacă nu intră sub incidența legii penale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constituie contravenție, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități. • Este interzisă victimizarea unei persoane, adică tratamentele adverse aplicate acesteia ca urmare a faptului că persoana respectivă a depus o plângere pentru că s-a considerat hărțuită sexual.
	Penal	<ul style="list-style-type: none"> • Hărțuirea sexuală devine infracțiune când se recurge la amenințarea sau constrângerea în scopul de a obține satisfacții de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de calitatea sau influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă (art.223 CP).

4.3.2 Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare

Conform Legii 202/2000, Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în ce privește accesul la educație, Capitolul 3:

Legislație specifică	<ul style="list-style-type: none"> • Constituția României • Codul Muncii • Legea 202/2000, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați • Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, r2
Cine aplică prevederile?	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerul Educației și Cercetării • Instituțiile de învățământ de toate gradele, factorii sociali care se implică în procese instructiv-educative, precum și toți ceilalți furnizori de servicii de formare și de perfecționare, autorizați conform legii • Direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București • Instituțiile publice de cultură, precum și orice alte

	<p>structuri și formațiuni care promovează actul cultural sub orice formă</p> <ul style="list-style-type: none"> • Firmele de publicitate
Ce se interzice?	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminarea pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul la toate nivelurile de instruire, de formare profesională, ucenicie la locul de muncă, perfecționare și educație continuă. • Restricționarea accesului unuia dintre sexe în instituții de învățământ publice sau private • Solicitarea testelor de sarcină pentru candidatele la orice formă de învățământ și/sau să semneze un angajament că nu vor rămâne însărcinate sau că nu vor naște pe durata studiilor • Discriminarea bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății • Limitarea accesului pe criteriul de sex, la producțiile culturale • Publicitatea care prejudiciază după criteriul de sex respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii unei persoane în viața publică și/sau particulară, precum și a unor grupuri de persoane • Utilizarea în publicitate a situațiilor în care persoanele, indiferent de apartenența la un sex, sunt prezentate în atitudini degradante, umilitoare și cu caracter pornografic.
Excepție	<ul style="list-style-type: none"> • Restricționarea accesului unuia dintre sexe în instituții de învățământ publice sau private se face pe criterii obiective, anunțate public, în conformitate cu prevederile legislației antidiscriminare

4.3.3 Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei

Conform Legii 202/2000, Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la educație, Capitolul 4:

Legislație specifică	<ul style="list-style-type: none"> • Constituția României • Codul Muncii • Legea 202/2000, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați • Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, r2
Cine aplică prevederile?	<ul style="list-style-type: none"> • Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, unitățile economice și sociale, precum și partidele politice, organizațiile patronale și sindicale și alte entități nonprofit, care își desfășoară activitatea în baza unor statute proprii • Comisiile și comitetele guvernamentale și

	parlamentare
Ce înseamnă	<ul style="list-style-type: none"> • Participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie • Nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice consiliu, grup de experți și alte structuri lucrate manageriale și/sau de consultanță. • Reprezentarea echitabilă și paritară a femeilor și bărbaților
Excepție	<ul style="list-style-type: none"> • Restricționarea accesului unuia dintre sexe în instituții de învățământ publice sau private se face pe criterii obiective, anunțate public, în conformitate cu prevederile legislației antidiscriminare

4.4. ABORDAREA INTEGRATĂ DE GEN ÎN POLITICILE NAȚIONALE

Egalitatea de gen a fost un scop fundamental al Strategiei europene de ocupare a forței de muncă, încă de la începuturile sale. De asemenea, egalitatea de gen este considerată un instrument pentru progresul în direcția obiectivelor de la Lisabona privind creșterea și ocuparea forței de muncă. Orientările privind ocuparea forței de muncă folosite pe parcursul ciclului de la Lisabona 2005-2008 subliniază faptul că abordarea integratoare a egalității de gen și promovarea egalității de gen ar trebui asigurate în toate acțiunile întreprinse. Necesitatea unor acțiuni specifice pentru creșterea participării feminine și pentru reducerea diferențelor dintre genuri în procesul de ocupare forței de muncă, șomaj și remunerație este, de asemenea, subliniată.

Această abordare duală (acțiuni specifice și abordarea integratoare a egalității de gen) a fost consolidată prin Pactul european pentru egalitatea de gen adoptat de Consiliul European în martie 2006. Pactul încurajează statele membre:

- să promoveze ocuparea forței de muncă în rândul femeilor și să reducă diferențele dintre genuri. Pactul solicită statelor membre să examineze metodele prin care sistemul de asistență socială poate deveni mai accesibil femeilor în ceea ce privește locurile de muncă;
- să adopte măsuri de promovare a unui echilibru mai bun pentru toți între muncă și viața personală (obiectivele de la Barcelona privind îngrijirea copilului, centre de îngrijire pentru persoanele dependente, promovarea concediului pentru creșterea copilului);
- să consolideze guvernanta prin abordarea integratoare a egalității de gen, în special încurajând statele membre să includă o perspectivă a egalității de gen în propriile programe naționale de reformă.

Abordarea integratoare a egalității de gen este adesea văzută ca un concept inovativ, cuprinzând mult mai mult decât politica „tradițională” a egalității de șanse.

Potrivit Consiliului Europei, abordarea integratoare a egalității de gen poate fi descrisă ca „(re) organizarea, îmbunătățirea, dezvoltarea și evaluarea proceselor politice, astfel încât perspectiva unei egalități de gen să fie încorporată în toate politicile, la toate nivelurile și în toate etapele de către actorii implicați în mod normal în luarea deciziilor politice”.

Cele patru etape ale abordării integrate de gen în politicile naționale:

1. Organizarea. În această primă etapă, punctul central este reprezentat de punerea în aplicare și de organizare, precum și de construirea conștientizării și a participării.
2. Documentarea cu privire la diferențele de gen. Scopul celei de a doua etape este

de a descrie inegalitatea de gen cu privire la participare, resurse, norme, valori și drepturi, și de a evalua tendințele fără o implicare politică.

3. Evaluarea impactului politic. Cea de a treia etapă este analizarea potențialului impact al politicii asupra genurilor cu referire la participare, resurse, norme, valori și drepturi.

4. Reformularea politicii. Cea de a patra etapă este identificarea căilor prin care politica ar putea fi reformulată pentru a promova egalitatea de gen.

Pentru a furniza **exemple concrete**, metoda celor patru etape, explicată anterior, a fost aplicată pentru patru tipuri de politici de ocupare a forței de muncă:

1. politicile active privind piața muncii,
2. politicile privind salarizarea și cariera,
3. politicile de reconciliere și
4. politicile de flexicuritate.

Aceste patru tipuri de politici au fost alese pentru a acoperi toate politicile de ocupare a forței de muncă, deși anumite politici specifice pot fi incluse în unele dintre aceste domenii. În mod normal, aceste domenii sunt destul de extinse pentru a fi aplicate în orientările privind ocuparea forței de muncă, indiferent de proporția posibilelor schimbări din viitor.

✓ **Politicile active privind piața muncii**

Politicile privind piața muncii sunt intervenții publice care vizează grupuri particulare de pe piața muncii și, prin urmare, se pot diferenția de politicile generale de ocupare a forței de muncă, fiind măsuri care reduc costurile cu forța de muncă.

Politicile active privind piața muncii urmăresc să crească posibilitatea ocupării unui loc de muncă sau să îmbunătățească speranțele cu privire la venit ale persoanelor/grupurilor șomere care întâmpină dificultăți la intrarea pe piața muncii. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă joacă un rol important în această privință, prin facilitarea integrării șomerilor și a altor solicitanți de locuri de muncă pe piața muncii (de exemplu plasament, consiliere și consultanță). În plus, măsurile active includ formarea, rotația locului de muncă, partajarea locului de muncă, stimulentele pentru angajare, integrarea grupurilor specifice, crearea directă a locurilor de muncă și stimulentele pentru înființarea unei întreprinderi.

Pentru a promova egalitatea de gen, principiul egalității de șanse trebuie încorporat în cadrul funcționării serviciului public de ocupare a forței de muncă. În această privință, o metodă eficientă este numirea unui ofițer responsabil cu egalitatea de șanse, care să aibă expertiza necesară. De asemenea, par esențiale informarea angajaților serviciilor publice de ocupare a forței de muncă în ceea ce privește problema abordării integratoare a egalității de șanse și instruirea acestora cu privire la modalitatea de introducere a acestui aspect în munca lor. Un alt aspect important al abordării integratoare a egalității de gen în cadrul serviciilor publice de ocupare a forței de muncă este faptul că programele active de pe piața muncii sunt deschise tuturor persoanelor inactive și nu sunt restricționate numai la solicitanții de indemnizații, precum și că femeile și bărbații beneficiază de un acces echitabil la politicile active privind piața muncii. Acest lucru implică, de asemenea, necesitatea de a aborda nevoile specifice ale grupurilor dezavantajate.

Abordarea integratoare a egalității de gen în politicile active privind piața muncii

Etapa 1. Organizarea

- Există orientări sau obiective stabilite în ceea ce privește egalitatea de șanse?
- Toate părțile interesate relevante sunt conștiente de problemele privind egalitatea de gen?
- Există o structură clară a responsabilităților?
- Sunt disponibile servicii de formare în domeniul problemelor privind egalitatea de gen

și/sau este posibil să se apeleze la expertiză externă?

Etapa 2. Documentarea cu privire la diferențele de gen

- Toate statisticile relevante sunt diferențiate în funcție de gen?
- Care este diviziunea în funcție de gen a grupurilor-țintă?
- Care este diviziunea în funcție de gen a grupurilor dezavantajate specifice, precum tinerii în situație de abandon școlar, părinții singuri, persoanele în concediu pe perioadă lungă, șomerii pe perioadă lungă, minoritățile etnice?
- Care sunt tendințele relevante în această privință?

Etapa 3. Evaluarea impactului politic

- Femeile și bărbații beneficiază de un acces echitabil la politicile active privind piața muncii, inclusiv la formare?
- Sunt măsurile disponibile pentru cei inactivi, precum și pentru șomeri?
- Există măsuri care să abordeze nevoile grupurilor specifice, precum părinții singuri (prin furnizarea de servicii de îngrijire a copilului), persoanele cu handicap (prin furnizarea de servicii sociale și sprijin tehnic) sau femeile care revin pe piața muncii după o perioadă mai lungă în care au oferit servicii de îngrijire (prin furnizarea de oportunități de formare)?
- Politicile active privind piața muncii promovează ocuparea de către femei a unor locuri de muncă netradiționale, de calitate ridicată?
- Bărbații și femeile beneficiază în condiții egale de inițiativele de înființare a unei întreprinderi sau de orice alte servicii furnizate de serviciile publice de ocupare a forței de muncă?

Etapa 4. Reformularea politicii

Luând în considerare rezultatele obținute în etapele 1, 2 și 3, se vor identifica modalități de reformulare a politicii în vederea promovării egalității de gen. Se va lua în considerare faptul că abordarea integratoare a egalității de gen necesită o abordare mai cooperantă, care poate implica mai mult de un domeniu politic sau un departament.

✓ Politicile privind salarizarea și cariera

Egalitatea de gen nu poate fi atinsă fără o egalitate la nivelul salariilor și al șanselor, dar, în practică, perspectivele eliminării diferenței salariale dintre femei și bărbați sunt, de asemenea, strâns legate de problemele de segregare și de continuitate a carierelor. Reducerea diferenței salariale dintre femei și bărbați este o temă importantă pe agenda politică a Europei.

Având în vedere complexitatea cauzelor diferenței salariale dintre femei și bărbați și armonizarea cu abordarea multidirecțională sugerată, abordarea integratoare a egalității de gen în politicile salariale va presupune necesitatea utilizării unei varietăți de măsuri. În primul rând, țările pot pune în aplicare o politică a remunerării egale, vizând abordarea directă sau indirectă a discriminării în funcție de gen în ceea ce privește acordarea veniturilor.

Exemple: legislația (suplimentară), disponibilitatea și diseminarea informațiilor și a inițiativelor privind evaluarea la locul de muncă.

În această privință, dezvoltarea unei structuri adecvate este, de asemenea, relevantă. În al doilea rând, politica privind egalitatea de șanse poate contribui la reducerea diferenței salariale dintre femei și bărbați. Dat fiind faptul că o carieră neîntreruptă continuă să fie un factor semnificativ în explicarea diferențelor salariale generale dintre femei și bărbați, este extrem de important să li se permită femeilor să aibă

modele de muncă continuă.

Măsuri relevante: centre de îngrijire a copilului și posibilități privind concediul, precum și măsurile care vizează desegregarea orizontală și verticală a pieței muncii.

Abordarea integratoare a egalității de gen în politicile privind salarizarea și cariera

Etapa 1. Organizarea

- Există orientări sau obiective stabilite cu privire la politicile privind salarizarea egală și cariera?
- Toate părțile interesate relevante sunt conștiente de problemele privind egalitatea de gen?
- Există o structură clară a responsabilităților?
- Sunt disponibile servicii de formare în domeniul problemelor privind egalitatea de gen și/sau este posibil să se apeleze la expertiză externă?

Etapa 2. Documentarea cu privire la diferențele de gen

- Toate statisticile relevante sunt diferențiate în funcție de gen?
- Care este distribuția angajaților femei și bărbați în structura de remunerare?
- Sunt femeile suprareprezentate în categoria de angajați slab plătiți?
- Care sunt tendințele relevante în această privință?

Etapa 3. Evaluarea impactului politic

- Este legislația privind remunerarea egală eficientă în reducerea diferenței salariale dintre femei și bărbați?
- Există o legislație (suplimentară) care să oblige partenerii sociali să negocieze o remunerare egală?
- Companiilor li se solicită să monitorizeze și să analizeze în mod regulat practicile salariale?
- Sunt măsurile de evaluare la locul de muncă utilizate în mod regulat?
- Femeile care revin pe piața muncii au acces la formare?
- Politicile promovează desegregarea (orizontală și verticală) a meseriilor și a locurilor de muncă?
- Politicile salariale vizează reducerea inegalităților în ceea ce privește salarizarea și îmbunătățirea remunerării pentru locurile de muncă slab plătite și/sau dominate de femei?

Etapa 4. Reformularea politicii

Luând în considerare rezultatele obținute în etapele 1, 2 și 3, se vor identifica modalități de reformulare a politicii în vederea promovării egalității de gen. Se va lua în considerare faptul că abordarea integratoare a egalității de gen necesită o abordare mai cooperantă, care poate implica mai mult de un domeniu politic sau un departament.

✓ **Politicile de reconciliere**

În Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați, reconcilierea vieții profesionale, familiale și private este prezentată ca unul dintre cele șase domenii prioritare de acțiune în ceea ce privește egalitatea de gen: „serviciile și structurile se adaptează prea lent la situația în care atât femeile, cât și bărbații muncesc. Foarte puțini bărbați își iau concediu parental sau lucrează în regim de timp parțial (7,4 % în comparație cu 32,6 % în cazul femeilor); femeile rămân principalele persoane care se ocupă de îngrijirea copiilor și a altor persoane dependente. Bărbații trebuie încurajați să își asume responsabilități familiale, în special prin intermediul stimulentei financiare de acordare a concediilor paternale și de îngrijire a copilului, și să împartă indemnizațiile aferente concediului cu femeile”.

Rata de ocupare pentru persoane între 25 – 49 de ani cu sau fără copii

An	Fără copii		Un copil < 6 ani		Doi copii < 6 ani		Un copil 6 – 11 ani	
	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
2006	78,7	73,6	87,7	73,7	85,1	66,0	85,4	73,0
2007	79,0	74,6	87,0	72,5	84,9	63,0	85,0	73,8
2008	79,2	73,5	88,3	73,3	87,6	64,3	86,0	74,4
2009	78,2	71,4	87,8	70,9	86,3	64,4	85,2	73,4
2010	79,5	71,8	87,3	69,9	86,1	64,0	86,5	71,2

Sursa: Euro stat

1. Cu cât numărul copiilor preșcolari este mai mare, cu atât rata de ocupare a femeilor este mai mică
2. Când copilul are între 0-6 ani politicile de reconciliere au un rol fundamental deoarece ele pot să scoată femeile de pe piața muncii sau nu.
3. În România, concediul parental și facilitățile de îngrijire a copiilor (creșe și grădinițe) nu le sprijină adecvat pe femei să aibă și o activitate profesională.
4. Rata de ocupare a femeilor cu un copil cu vârsta între 6 – 11 ani crește simțitor, ceea ce arată că femeile vor să muncească, dar că nu pot să o facă în lipsa unor politici coerente de armonizare a vieții de familie cu profesia.
5. Concediul parental, creșele și grădinițele rămân principalele instrumente formale disponibile și extinse ca utilizare în România. A se vedea și tabelul care urmează din care reiese că acordurile flexibile de muncă nu sunt foarte răspândite și utilizate.⁵⁷

România – Angajați cu program parțial de muncă (25 – 49 ani): fără copii ori cu un copil

	Fără copii			Cu un copil < 6 ani		
	Total	Bărbați	Femei	Total	Bărbați	Femei
2005	6,8	7,9	5,3	5,5	5,1	6,2
2006	6,7	7,9	4,9	5,0	5,2	4,8
2007	6,0	7,1	4,6	4,7	5,5	3,7
2008	5,9	6,9	4,6	4,8	4,7	4,9
2009	6,1	6,9	4,9	5,6	5,5	5,7
2010	7,6	8,7	5,9	6,4	6,5	6,2

Politica de reconciliere nu servește numai la îmbunătățirea egalității de gen, ci este, de asemenea, o condiție necesară în vederea atingerii obiectivelor UE privind creșterea, ocuparea forței de muncă și coeziunea socială

Reconcilierea poate fi definită ca **un set de politici care sprijină în mod direct combinația dintre viața familială și cea profesională**. Astfel, acestea se pot referi la o gamă variată de politici, care cuprind servicii de îngrijire a copiilor, facilități de acordare a concediilor, aranjamente flexibile de muncă și alte politici de reconciliere, precum indemnizațiile financiare acordate partenerilor care lucrează. O perspectivă a abordării integratoare a egalității de gen în domeniul reconcilierii este, într-o anumită măsură,

⁵⁷ Oana Băluță; Sex, gen, prejudecată. Stereotipuri și discriminare.

stabilită astfel încât majoritatea guvernelor europene să recunoască impactul responsabilităților de îngrijire asupra ocupării unui loc de muncă de către femei. Cu toate acestea, țările au un răspuns diferit în cadrul politicilor lor și în ceea ce privește accentul implicit sau explicit pe care îl pun pe egalitatea de gen.

Unele țări încurajează furnizarea de servicii publice și private, altele îmbunătățesc oportunitățile de muncă în regim de timp parțial. Unele încă mai consideră reconcilierea o problemă a femeii, în timp ce altele recunosc rolul bărbatului în ceea ce privește responsabilitățile familiale și de îngrijire (încurajând în special acordarea sau îmbunătățirea schemelor de concediu pentru îngrijirea copilului).

Abordarea integratoare a egalității de gen în politicile de reconciliere

Etapa 1. Organizarea

- Există orientări sau obiective stabilite cu privire la politicile de reconciliere?
- Toate părțile interesate relevante sunt conștiente de problemele privind egalitatea de gen?
- Există o structură clară a responsabilităților?
- Sunt disponibile servicii de formare în domeniul problemelor privind egalitatea de gen și/sau este posibil să se apeleze la expertiză externă?

Etapa 2. Documentarea cu privire la diferențele de gen

- Toate statisticile relevante sunt diferențiate în funcție de gen?
- Există prevederi privind concediul acordat pentru îngrijirea persoanelor vârstnice?
- Care este gradul de utilizare a posibilităților privind concediul pe gen?
- Care este rata de acoperire a serviciilor de îngrijire a copiilor pe grupuri de vârstă?
- Care sunt tendințele în această privință?

Etapa 3. Evaluarea impactului politic

- Care este impactul concediului asupra comportamentului pieței muncii?
- Aranjamentele privind concediul pentru părinți încurajează sau descurajează atașamentul față de piața muncii?
- Politicile promovează partajarea egală a responsabilităților de îngrijire?
- Există dovezi ale angajamentelor privind îndeplinirea obiectivelor de acoperire a serviciilor de îngrijire a copiilor și furnizarea de servicii de îngrijire a copiilor de o calitate ridicată și la un preț accesibil?
- Sunt orele de funcționare a facilităților de îngrijire a copiilor compatibile cu un loc de muncă cu normă întreagă?
- Există facilități de îngrijire a copiilor pentru persoanele implicate în învățarea pe tot parcursul vieții?

Etapa 4. Reformularea politicii

Luând în considerare rezultatele obținute în etapele 1, 2 și 3, se vor identifica modalități de reformulare a politicii în vederea promovării egalității de gen. Se va lua în considerare faptul că abordarea integratoare a egalității de gen necesită o abordare mai cooperantă, care poate implica mai mult de un domeniu politic sau un departament.

✓ **Politicile de flexicuritate**

Flexicuritatea a devenit un cadru de referință important în dezbaterile privind modernizarea piețelor muncii din Europa. Conceptul de flexicuritate a câștigat importanță după publicarea în 2003 a raportului Grupului operativ la nivel european însărcinat cu ocuparea forței de muncă, prezidat de Wim Kok, privind crearea mai multor locuri de muncă în Europa20. Conform raportului, pentru a crește numărul locurilor de muncă și productivitatea, Europa trebuie să crească adaptabilitatea lucrătorilor și a întreprinderilor. Este necesară organizarea muncii cu mai multă răspundere, în special pentru a preveni apariția unei piețe a muncii pe două nivele, unde lucrătorii integrați (insiders) beneficiază de un nivel ridicat de protecție la locul de muncă, în timp ce un număr tot mai mare de

lucrători excluși (outsiders) sunt recrutați sub forme alternative de contract, beneficiind de o protecție redusă. În iunie 2007, Comisia a adoptat o comunicare privind flexicuritatea, care va sprijini eforturile de reformă la nivelul statelor membre.

Este important de observat faptul că flexicuritatea nu implică în întregime noi măsuri politice, ci noutatea sa constă în combinația de măsuri introduse simultan, atât în domeniul flexibilității, cât și al securității. Wilthagen (raportorul grupului de experți europeni privind flexicuritatea) ne oferă definiția următoare: „O strategie politică prin care se încearcă, în același timp și în mod deliberat, să se îmbunătățească flexibilitatea piețelor muncii, a organizațiilor de muncă și a relațiilor de muncă, pe de o parte, și securitatea – securitatea forței de muncă și securitatea socială – în special în cazul grupurilor minoritare din și în afara pieței muncii, pe de altă parte”.

Această definiție clarifică faptul că o abordare complet integrată a flexicurității depășește politicile a căror definiție este limitată cu privire la flexibilitatea și la securitatea angajaților pe piața muncii. Printre ingredientele importante ale flexicurității se numără, de asemenea, politicile active privind piața muncii, cu o căutare activă a unui loc de muncă, disponibilitatea locurilor de muncă și învățarea pe tot parcursul vieții. Se pune accentul pe găsirea unui echilibru al politicilor care vizează sporirea adaptabilității lucrătorilor și a locului de muncă. Astfel, abordarea flexicurității implică o trecere de la paradigma securității la locul de muncă (același loc de muncă pe toată durata vieții active) la o paradigmă a securității forței de muncă (mai multe posibilități și competențe de ocupare a unui loc de muncă pe parcursul întregii vieți).

Având în vedere relațiile dintre flexicuritate și gen și diferitele poziții luate în cadrul dezbaterii actuale, o abordare integratoare a egalității de gen în politicile de flexicuritate are o importanță covârșitoare. În această privință, abordarea integratoare a egalității de gen implică nevoia de recunoaștere a tensiunii dintre rolul director al genului și obiectivele privind promovarea flexibilității și securitatea forței de muncă în determinarea rezultatelor de pe piața muncii. În plus, o abordare integratoare a egalității de gen în politicile din domeniul flexicurității:

- ar recunoaște rolul genului în punerea în aplicare a inegalităților asociate cu munca flexibilă și în formarea unor modele flexibile de muncă;
- s-ar adresa nevoilor de reconciliere ale angajaților cu angajamente de îngrijire, recunoscând, în același timp, riscurile prelungirii orelor de muncă sau al programelor cu ore nesociale;
- sprijină căile de ieșire din muncă și din orele de muncă non-standard pentru a evita riscurile capcanelor pe termen lung și segmentarea femeilor în forme de angajare dezavantajate.

Abordarea integratoare a egalității de gen în politicile de flexicuritate

Etapa 1. Organizarea

- Există orientări sau obiective stabilite în ceea ce privește politicile de flexicuritate?
- Toate părțile interesate relevante sunt conștiente de problemele privind egalitatea de gen?
- Există o structură clară a responsabilităților?
- Sunt disponibile servicii de formare în domeniul problemelor privind egalitatea de gen și/sau este posibil să se apeleze la expertiză externă?

Etapa 2. Documentarea cu privire la diferențele de gen

- Toate statisticile relevante sunt diferențiate în funcție de gen?
- Care este diviziunea pe gen a contractelor tipice și atipice?
- Cum sunt divizate orele de lucru cu normă întreagă și în regim de timp parțial în funcție de gen?
- Care sunt tendințele în această privință?

Etapa 3. Evaluarea impactului politic

- Aranjamentele flexibile cu privire la timp sunt compatibile cu nevoile femeilor?
- Dezvoltarea timpului de muncă flexibil este compatibilă sau incompatibilă cu responsabilitățile casnice și de îngrijire?
- Programele/politicile vizează atât bărbații, cât și femeile?
- Persoanele cu contracte flexibile au acces la formare?
- Există măsuri de reducere a riscului de segregare asociat cu munca flexibilă și în regim de timp parțial (de exemplu dreptul de a reveni la un program cu normă întreagă)?
- Sunt politicile de adaptabilitate compatibile cu promovarea eliminării diferențelor dintre genuri (inclusiv a diferențelor salariale dintre femei și bărbați)?

Etapa 4. Reformularea politicii

Luând în considerare rezultatele obținute în etapele 1, 2 și 3, se vor identifica modalități de reformulare a politicii în vederea promovării egalității de gen. Se va lua în considerare faptul că abordarea integratoare a egalității de gen necesită o abordare mai cooperantă, care poate implica mai mult de un domeniu politic sau un departament.

4.5. SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR ȘI RECLAMAȚIILOR PRIVIND DISCRIMINAREA BAZATĂ PE CRITERIUL DE SEX

Conform Legii 202/2000, Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criterii de sex:

ART. 39

- (1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.
- (2) În cazul în care aceasta sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanță judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanță de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

ART. 40

- (1) Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.
- (2) Cererile persoanelor care se considera discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru.

ART. 41

Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește.

ART. 42

- (1) Instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoana vinovată să

plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex, într-un cuantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.

- (2) Valoarea despăgubirilor va fi stabilită de către instanță potrivit legii.

ART. 43

- (1) Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât și angajatului.
- (2) Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanța judecătorească a decis că i s-au modificat unilateral și nejustificat, de către angajator, relațiile sau condițiile de muncă, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat.
- (3) Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

ART. 44

- (1) Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalității de tratament.
- (2) Agenția, sindicatele, organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați au, la cererea persoanelor discriminate, calitate procesuală activă în justiție și pot asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

4.6. REMEDII ȘI SANCTIUNI

Conform Legii 202/2000, Remedii și sancțiuni, Capitolul 7: Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de prezenta lege se fac de către: inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, și de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în cazul contravențiilor prevăzute anumite articole.

RAPORTUL DINTRE O.G. 137/2000 ȘI LEGEA NR. 202/2002 – CONFLICT DE COMPETENȚE

Actul normativ al Ordonanței de Guvern 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare constituie, în dreptul intern, **principala reglementare** prin care **este garantat principiul constituțional al egalității cetățenilor în fața legii și autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.**

Ordonanța definește un număr de concepte (unele transpuse în legislația națională din Directivele Consiliului 2000/43/CE și 2000/78/CE), cum sunt:

<p>„Discriminarea directă” (în Directivele europene):</p>	<p>Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice (art. 2 alin. 1).</p>
<p>„Discriminarea indirectă” (în Directivele europene):</p>	<p>Criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute mai sus, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare (art. 2 alin. 3).</p> <p>Exemplu: Introducerea unei înălțimi obligatorii pentru persoanele care doresc să ocupe un loc de muncă, chiar dacă cerința profesională nu justifică acest fapt. Discriminarea, în oricare din formele sale, atrage răspunderea contravențională, dacă nu intră sub incidența legii penale.</p>
<p>„Hărțuirea” (se sancționează contravențional):</p>	<p>Orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori de azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv (art. 2 alin. 5)</p>
<p>„Dispoziția de a discrimina”</p>	<p>Este considerată discriminare pe oricare dintre temeiurile menționate mai sus (art. 2 alin. 2).</p>
<p>„Victimizarea” (se sancționează contravențional):</p>	<p>Orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării (art. 2 alin. 7).</p> <p>Exemplu: Un salariat recurge la procedurile interne de sesizare sau depune o plângere la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării împotriva unui coleg și, drept consecință, este marginalizat la locul de muncă.</p>
<p>„Discriminarea multiplă”</p>	<p>Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii menționate mai sus (constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii</p>

	contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale – art. 2 alin. 6). Exemplu: Anunț de angajare – „Angajăm economist, în vârstă de până la 40 de ani, bărbat, exclus rom”.
„Măsuri speciale”	Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare (art. 2 alin 9).
„Dreptul la demnitate personală”	Constituie contravenție, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia (art. 15).

În scopul transpunerii în legea națională a Directivelor europene, prin O. G. nr. 137/2000 au fost reglementate „cerințele ocupaționale specifice” corelative domeniului egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie. În conținutul art. 5-8 din Ordonanță, sunt reglementate contravențiile cu privire la condiționarea participării la o activitate economică sau a alegerii ori exercitării unei profesii. În același timp, însă, prin art. 9 se stipulează că „Prevederile art. 5-8 nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”.

De asemenea, în scopul transpunerii în legea internă a celor două Directive europene, prin O. G. nr. 137/2000 a fost stabilit și cadrul instituțional necesar promovării egalității de tratament față de toate persoanele, fără discriminare. Astfel, este prevăzut că persoana care se consideră discriminată are la dispoziție două căi pentru a formula o sesizare: o cale administrativă și o cale judecătorească.

- **calea administrativă:** Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) asupra săvârșirii unei fapte de discriminare. Termenul de sesizare a CNCD este de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data de la care persoană putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. CNCD soluționează sesizarea în termen de 90 de zile (hotărârea CNCD poate fi atacată în termen de 15 zile de la comunicare la instanța de contencios administrativ). O. G. nr. 137/2000 și „Procedura internă” a CNCD (aprobată prin Ordinul nr. 144/2008 al președintelui Consiliului) cuprind prevederi pentru soluționarea sesizărilor adresate acestei autorități.
- **calea judecătorească:** Persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației creată prin discriminare. Cererea este scutită de taxă de timbru și nu este condiționată de sesizarea CNCD.

Termenul de sesizare a instanței este de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. Judecarea cauzei are loc cu citarea obligatorie a Consiliului, caz în care instituția va emite un punct de vedere consultativ, o expertiză, cu privire la fapta supusă judecării.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate domeniile vieții publice.

Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora (art. 1).

Legea reglementează formele de discriminare stabilite și de O. G. nr. 137/2000, reținând doar un singur criteriu de discriminare, criteriul sexului.

Domeniile de implementare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt:

- egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii;
- egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare;
- egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei.

Prin Lege a fost înființată Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), având drept scop promovarea principiului egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei (prin O. U. G. nr. 68/2010, instituția a fost desființată, stabilindu-se ca activitatea acesteia să fie preluată de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale).

A fost înființat în cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice Departamentul pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați.

Aplicarea contravențiilor prevăzute de Lege este de competența inspectorilor de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul contravențiilor din domeniul lor de activitate. În toate cazurile contravențiile se pot constata și sancționa de CNCD (art. 46 alin. 3).

MODALITĂȚI DE IMPLEMENTARE A CONDIȚIONALITĂȚII DE GEN ÎN PROGRAMELE OPERAȚIONALE⁵⁸

În ceea ce privește egalitatea de gen, există unele diferențe între cadrul legislativ național și cel european, mai mult legat de aspectul general al legislației românești, în contextul în care conceptul este încă „nou” în România.

Discriminarea bazată pe gen rămâne una din principalele provocări cu care se confruntă societatea românească, piața muncii fiind caracterizată, încă, de segregări pe bază de gen și diferențe de remunerare din această perspectivă.

În implementarea principiului egalității de gen este important îndepărtarea barierelor cât și a obstacolelor dintre grupurile dezavantajate și grupurile nedezavantajate.

Programele operaționale pentru *discriminarea pe bază de gen* trebuie să țină seama de :

- educație și formare;
- independența economică;
- sănătate, bunăstare, mediu.

În ceea ce privește discriminarea bazată pe alte criterii decât cele de gen programele operaționale trebuie să țină cont de următoarele:

- educație și formare
- accesul pe piața muncii
- sănătate, bunăstare, incluziune socială;
- drepturi fundamentale, guvernanță și capacitate instituțională.

A. CRITICI

Programele operaționale nu au ținut cont de:

Activitățile de informare și publicitate

- Nu au abordat în mod specific grupurile vulnerabile;
- O implicare limitată a organizațiilor care au legături strânse cu grupurile vulnerabile în activitățile de comunicare;
- O lipsă a referințelor explicite la grupurile vulnerabile în materialele informative și publicitare;
- Campanii media care nu țin seama de barierele de limbă cu care se confruntă minoritățile;
- Un număr limitat de cazuri în care se utilizează un limbaj discriminatoriu cu privire la persoanele cu dizabilități.

Lansarea apelurilor de propuneri de proiecte

- Nu a fost utilizată asistență specifică pentru grupurile vulnerabile în vederea susținerii acestora în ceea ce privește dezvoltarea proiectului;
- Lipsa informațiilor în mai multe limbi și a opțiunilor multiple pentru depunerea cererilor de finanțare care afectează în special persoanele cu dizabilități.

⁵⁸ Prezentul raport a fost întocmit în contextul unei evaluări independente efectuate de către Ernst & Young SRL, la solicitarea Ministerului Fondurilor Europene.

Selecția proiectelor

- La selecția proiectelor nu se utilizează criteriile referitoare la egalitatea de gen și, în consecință, nici expertiză profesională în procesul de selecție pentru evaluarea aspectelor referitoare la egalitatea de gen.

B. SOLUȚII

1. În vederea implementării principiului egalității de șanse trebuie instituit un „sistem al egalității de șanse” începând cu perioada curentă de programare;
2. Trebuie efectuate evaluări pentru a se identifica efectele programelor operaționale asupra grupurilor vulnerabile și cauzele acestor efecte (ce a funcționat și de ce);
3. Vor trebui realizate evaluări separate, la nivel de program;
4. **Trebuie asigurate resursele umane necesare** pentru gestionarea dimensiunii referitoare la egalitatea de șanse: fiecare program ar trebui să aibă cel puțin un consilier pe probleme de egalitate de șanse, care să aibă expertiza necesară pentru a conecta cunoștințele legate de egalitatea de șanse cu cele legate de specificul programului operațional.
5. Trebuie luate primele măsuri pentru instituirea unei Rețele pentru Egalitatea de Șanse formată din consilierii pe probleme de egalitate de șanse și instituțiile naționale responsabile pentru EȘ și care reprezintă grupurile vulnerabile.

Pentru perioada imediat următoare în vederea promovării principiului egalității de șanse trebuie:

1. efectuate analize preliminare a informațiilor disponibile cu privire la egalitatea de șanse cât și îmbunătățirea disponibilității informațiilor;
2. desfășurate activități de informare și publicitate axate pe probleme de egalitate de șanse pentru a crește nivelul de conștientizare cu privire la egalitatea de șanse în rândul potențialilor beneficiari;
3. diseminate exemplele de bune practici prin materiale accesibile publicului larg;

Identificare de soluții conform studiilor de caz

ABREVIERI

- CDC** - Convenția cu privire la drepturile copilului
- CDO** - Comitetul pentru Drepturile Omului
- CE** - Consiliul Europei
- CEaDO** - Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau Convenția europeană a drepturilor omului
- CEDO**- Curtea Europeană a Drepturilor Omului
- CEDR** - Comitetul ONU pentru eliminarea discriminării rasiale
- CEJ** - Curtea Europeană de Justiție (în prezent Curtea de Justiție a Uniunii Europene)
- CETS** - Seria Tratatelor Consiliului Europei
- CIEFDR** - Convenția internațională pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială
- CIJ** - Curtea Internațională de Justiție
- CNCD** - Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării
- CRPD** - Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap
- ECRI** - Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței
- JOUE** - Jurnalul Oficial (UE)
- MDC** - Metoda Deschisă de Coordonare
- ONU** - Organizația Națiunilor Unite
- PIDCP** - Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice
- PIDESC** - Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale
- TFUE** - Tratatul de funcționare al Uniunii Europene
- UE** - Uniunea Europeană

BIBLIOGRAFIE

1. Aurora Martin: „Adevăr sau provocare: dimensiunea de gen în mass media românească”
2. Balica M., Fartusnic C, „Perspective asupra dimensiunii de gen în educație”, Institutul de Științe ale Educației, UNICEF, Ed. MarLink, 2004
3. Bogza, I., Grunberg, L., „Cartea neagră a inegalității de șanse între femei și bărbați în România”, Ed. AnA, București, 2006
4. Brădeanu Adina, Dragomir Otilia, Rovența-Frumușani Daniela, Surugiu Romina, „Femei, cuvinte și imagini. Perspective feministe”, Editura Polirom, Iași, 2002
5. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene
6. Mocanu M., Scarlat M., Pârvan Gh., „Drepturile omului”, Ed. IRDO, 2014
7. Monitorul Oficial
8. Pasti V, „Ultima inegalitate. Relații de gen în România”, Ed. Polirom, Iași, 2003
9. Pop L., „Dicționar de Politici Sociale”, Editura Expert, București, 2002
10. Schifirneț, C., „Sociologie”, Ed. Comunicare Ro, București, 2004
11. Surugiu Romina, „Femei, Cuvinte și Imagini”, 2002
12. „Raportul Național al Dezvoltării Umane”, Academia Română, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, România, 1999
13. Ștefănescu, T, „Considerații referitoare la Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu privire specială asupra domeniului muncii”, Revista Română de Dreptul muncii, 2002
14. „Raport periodic național cu privire la implementarea Convenției ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor 2006-2012”
15. „Strategia Națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009”
16. Tiurluc, C., Tiurluc, M., „Condiția femeii în societatea modernă”, Ed. Performantica, Iași, 2004
17. Vlăsceanu, Lazăr, „Sociologie și modernitate. Tradiții spre modernitatea reflexivă”, Ed. Polirom, Iași, 2006
18. Tuchman, Gaye, „The Symbolic Annihilation of Women în Mass Media” în Crothers, Lane, Lockhart, Charles, *Culture and politics: a reader*, St. Martin's Press, New York, 2000,
19. Zlatescu I., Neagoe A., Mocanu M., „Drepturi egale și mediu accesibil”, Ed. IRDO, București, 2014
20. www.europarl.europa.eu
21. www.yumpu.com
22. www.scribd.com
23. www.scribd.com
24. www.progen.md

25. www.cluj2010.files.wordpress.com
26. www.insse.ro
27. www.c4c.ro
28. www.ro.wikipedia.org
29. www.curia.europa.eu
30. www.legestart.ro
31. www.mmuncii.ro
32. www.promoveazafemeia.ro
33. www.masculin-feminin.info
34. www.poezie.ro
35. www.accept-romania.ro
36. www.crj.ro
37. www.unicef.org

