



Studiu intern privind discriminarea femeilor
însărcinate

CUPRINS

1. Introducere
2. Tipuri de discriminare
3. Perspectiva istorică
4. Discriminarea de gen la locul de muncă
5. Discriminarea femeilor la locul de muncă cu legislația aplicată în România
6. Apel la acțiune
7. Chestionar aplicat

1. Introducere

Realizarea dreptului la muncă a femeilor și a bărbaților trebuie să se facă în afara oricărei discriminări, asigurându-se deplina egalitate în drepturi a tuturor persoanelor în fața legii, iar statul trebuie să asigure mecanismul juridic necesar pentru protecția persoanelor împotriva oricărei discriminări. Femeile și bărbații trebuie să aibă posibilitatea exercitării nestingherite a capacității juridice de muncă în condițiile unui egalitarism total.

La nivel internațional documentul care marchează debutul unei noi etape în domeniul egalității de gen este Declarația universală a drepturilor omului, care în art. 7 prevede: *„toți oamenii sunt egali în fața legii și au, fără nici-o deosebire, dreptul la o egală protecție a legii. Toți oamenii au dreptul la o protecție egală împotriva oricărei discriminări care ar viola prezenta Declarație și împotriva oricărei provocări la o asemenea discriminare”*.

Art. 26 al Pactului internațional cu privire la drepturile civile și politice statuează: *„toți oamenii sunt egali în fața legii și au, fără nici-o discriminare, dreptul la o egală protecție a legii*.

Carta Națiunilor Unite, în articolele 1, 55 și 75, prevede de trei ori obligativitatea respectării drepturilor și a libertăților fundamentale ale omului, fără nici-o distincție de rasă, sex, limbă sau religie.

E.V. Seagrovet susține că „Carta ONU, fiind unul dintre documentele centrale ale dreptului internațional, care acționează la nivel universal, creează baza pentru elaborarea unor prevederi clare și cuprinzătoare care fixează principiul respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, principiul nondiscriminării pe motiv de sex, principiul egalității de gen (ultimul reprezentând baza elaborării tuturor normelor din cadrul instituției respective).

La general prin *„discriminare (din latină discriminatio) se înțelege tratamentul inegal, defavorizat al indivizilor, al categoriilor de indivizi sau al grupurilor umane, pe bază de diverse criterii, cum ar fi apartenența etnică, rasială, religioasă etc.*

Convenția nr.111 a Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, în art. 1 prevede că prin termenul discriminare se înțelege:

a) orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență, națională sau origine socială, care are ca

efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei;

b) orice altă diferențiere, excludere sau preferință având ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, care ar putea fi specificată de către statul membru interesat după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, dacă acestea există, precum și a altor organisme competente.

La nivelul Uniunii Europene au fost adoptate mai multe acte cu referință la discriminare.

O directivă primară a Uniunii Europene care viza în mod direct principiul egalității de tratament între femei și bărbați în domeniul raporturilor juridice de muncă era Directiva 76/207/CEE¹¹ privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la locurile de muncă, la formare și la promovare profesională, precum și la condiții de muncă. Directiva 76/207/CEE a adus o contribuție importantă în legislația comunității europene privind egalitatea între femei și bărbați, a fost clarificat conceptul de discriminare prin definirea explicită a formelor de discriminare (discriminare directă și indirectă, hărțuire, hărțuire sexuală și acțiunile care instigă la discriminare).

O altă directivă a Uniunii Europene este Directiva nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și în muncă¹² care prevede că discriminarea include:

- (a) hărțuirea și hărțuirea sexuală, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă sau de supunerea sa la acestea;
- (b) îndemnul de a practica față de persoane discriminarea pe criteriul sexului;
- (c) orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate.

Un moment demn de luat în considerație este faptul că potrivit Directivei nr. 2006/54/CE principiul egalității de tratament între bărbați și femei nu poate fi redus numai la discriminarea pe criteriul apartenenței la un sex sau la altul. Acest principiu se aplică în egală măsură discriminărilor care își au originea în schimbarea sexului unei persoane. Deci potrivit articolului dat nu se admite discriminarea după criteriul de sex și în cazul în care persoana și-a schimbat sexul, aceasta întemeindu-se pe faptul că fiecare persoană este stăpână pe propriul corp și pe propriul destin. Respectiv, din punct de vedere juridic, se va lua în considerație sexul persoanei indiferent de faptul dacă aceasta și-a schimbat sau nu sexul.

2. Tipurile de discriminare.

Discriminarea poate fi de mai multe tipuri: discriminare individuală și discriminare colectivă, discriminare pe verticală și discriminare pe orizontală, discriminare directă și indirectă, etc.

În cele ce urmează noi vom pune accent pe discriminarea directă și indirectă a femeilor în cadrul raporturilor juridice de muncă, acestea fiind cele mai relevante tipuri de discriminări care ridică probleme în practică.

Discriminarea directă

Discriminarea directă a femeilor în cadrul raporturilor juridice de muncă este, cu regret, un fenomen destul de des întâlnit. Definirea discriminării directe o găsim atât în literatura de specialitate, cât și în diverse acte normative. În continuare propunem spre atenție definirea discriminării directe la general și a celei după criteriul de sex în particular.

Discriminarea directă după criteriul de sex, potrivit legii cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, este orice acțiune care, în situații similare, discriminează o persoană în comparație cu o altă persoană de alt sex, inclusiv din cauza sarcinii, maternității sau paternității.

Directiva nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și în muncă definește discriminarea directă după criteriul de sex drept: situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă.

Noi definim discriminarea directă după criteriul de sex în domeniul relațiilor de muncă drept aplicarea intenționată a unui tratament mai puțin favorabil în privința unei persoane sau a unui grup de persoane de același sex, aflate în raporturi juridice de muncă, cu scopul limitării folosirii drepturilor și libertăților în condiții de egalitate juridică cu celălalt sex.

Exemple de discriminare directă a femeilor în câmpul muncii pot servi:

- un proprietar de magazin refuză să angajeze femei în calitate de șofer în condițiile în care femeile date au o calificare corespunzătoare;
- refuzul de angajare a unei femei pe motiv de graviditate;
- două persoane (bărbat și femeie) care ocupă același post și au aceeași pregătire profesională primesc salarii diferite;

- un angajator menționează că numai bărbații pot solicita locul de muncă scos la concurs, deși activitatea respectivă ar putea fi efectuată în aceleași condiții și de femei;
- ordinele emise de angajator cu privire la formarea profesională continuă doar a salariaților-bărbați, nu și a salariatelor-femei;
- avansarea pe linie profesională doar a bărbaților nu și a femeilor, mai cu seama a femeilor gravide etc.

Discriminarea directă după criteriul de sex intervine atunci când o persoană de un anumit sex (femeie/bărbat) este tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană de celălalt sex. Pentru a se proba o asemenea discriminare este necesară identificarea unei situații comparabile, respectiv, trebuie să se găsească o persoană a cărei situație poate fi comparată cu situația celei care susține că este victimă a discriminării. Spre exemplu, o plângere a unei femei care afirmă că primește un salariu „mai mic nu poate fi catalogată drept o plângere pe motive de discriminare decât dacă se poate demonstra că salariul este mai mic decât cel al unui bărbat care îndeplinește aceiași muncă sau o muncă de valoare egală la același angajator.

Deci, obligatoriu, pentru a dovedi discriminarea este necesar un „*termen de comparație*”, adică o persoană aflată în circumstanțe foarte similare, iar principala diferență dintre cele două persoane supuse comparării este „*criteriul protejat*”, care în cazul nostru este criteriul de „sex”.

Discriminarea indirectă

Discriminarea poate rezulta nu numai din aplicarea unui tratament diferit unor persoane aflate în situații similare (discriminare directă), ci și din aplicarea aceluiași tratament unor persoane aflate în situații diferite (discriminare indirectă). În cazul discriminării indirecte accent se pune nu pe tratamentul diferențial, ci pe efectele acestui tratament. Discriminarea indirectă intervine atunci când o dispoziție, un criteriu, o practică, aparent neutră, dezavantajează o proporție semnificativă mai ridicată de persoane de un anumit sex, cu excepția cazului în care acea dispoziție, criteriu sau practică este adecvată și necesară și poate fi justificată de factori obiectivi care nu au legătură cu sexul. De obicei, pentru a se dovedi efectele discriminării indirecte se recurge la statistici, care trebuie, clar, să indice asupra faptului că grupul protejat (femeile) în procent relativ mare este afectat în mod disproporționat prin comparație cu cei aflați într-o situație similară (bărbații).

Un alt studiu, de această dată realizat de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, denumit „*Fenomenul discriminării în România, percepții și atitudini*”, finalizat în 2009, arată că, după aderarea României la Uniunea Europeană, percepția cu privire la gradul de discriminare al persoanelor de genul feminin a „rămas la fel într-o proporție de 42,8%. De asemenea, percepția cu privire la gradul de discriminare al femeilor în

societate, în comparație cu alte categorii, constituia 27% pentru „destul de puțin discriminate, față de 23,8% pentru „destul de discriminate”.

Sub egida Confederației Naționale a Sindicatelor Libere din România - Frăția, împreună cu alți 9 parteneri (organizații sindicale afiliate, ONG-uri și societăți comerciale internaționale) a demarat, începând cu luna decembrie 2010, implementarea proiectului *"Promovarea principiului egalității de șanse și de gen la nivel național în cadrul societății civile și administrației publice locale și centrale"*, în 4 regiuni: Sud-Muntenia, Nord-Est, Sud-Est și Nord-Vest (cercetarea de teren a fost efectuată, la nivel național, în perioada 31 mai - 7 iulie 2011, pentru 1502 de persoane din sectoare de activitate (administrație publică, educație, comerț, chimie-petrochimie) sub aspectul diferențelor structurale de gen în profesii, carieră și venituri.

Acest studiu a avut în vedere studiul barierelor de gen, dar numai în angajare sau în promovarea femeilor, la care s-au adăugat probleme ale discriminării de gen: vizând posturile de conducere ocupate de femei/ bărbați, salariile aferente aceleiași funcții/ocupații, structura angajaților pe sexe în anumite sectoare economice/zone geografice și de a identifica cauze și efecte ale discriminării, bariere în angajare sau în promovarea femeilor.

În România, studiile cele mai numeroase privind barierele de gen s-au desfășurat în anul 2011, deci aproape de data elaborării acestui Raport. Astfel, la nivel național, Casa de sondaje INSOMAR a efectuat, în perioada 07 aprilie 2010 - 07 aprilie 2011, un amplu studiu, bazat pe chestionare (2.443, în 52 de localități urbane și 71 de localități rurale, plus cele 6 sectoare ale Municipiului București).

Acest studiu este important și pentru faptul că el reprezintă o colecție de informații și date statistice oficiale, preluate din surse demne de încredere cu privire la barierele de gen din România.

Aceste informații și statistici oficiale sunt combinate cu alte date obținute direct prin focus grupuri realizate de specialiști în domeniu, vizând problematica barierelor de gen din România.

Discriminarea reprezintă o componentă intrinsecă a societății moderne. Alteritatea a reprezentat și reprezintă o sursă inepuizabilă de discriminare. Religia, trăsăturile fizice, mediul social, educația, reprezintă elemente în jurul cărora s-a articulat discriminarea. Este suficient să amintim de segregarea rasială prezentă în varii spații culturale și politice, de marginalizarea celor cu deficiențe motorii sau mentale, de xenofobia ce crește - în tandem cu crizele economice ale societății postmoderne - și tot ar fi îndeajuns pentru a justifica prezența difuză a discriminării în lumea de azi. O definiție succintă indică discriminarea, din punct de vedere socio-politic, drept tratament diferențiat aplicat unei persoane în virtutea apartenenței acesteia, reale sau presupuse, la un anumit grup social-politic. Deși discriminarea reprezintă o acțiune individuală, dacă membrii aceluiași grup sunt tratați în mod similar, aceasta constituie și un patern social de comportament agregat.

Statisticile indică faptul că grupurile cele mai expuse discriminării le reprezintă minoritățile etnice, rasiale, religioase și grupurile de imigranți. Discriminarea femeilor se înscrie în acest tablou general, fiind o preocupare constantă în studiile și cercetările recente.

Vom face în continuare succinte referiri vizavi de participarea femeilor în funcțiile de conducere, reprezentarea lor politică și dinamica educației în rândurile acestora. Cercetările arată că, în general, încadrarea femeilor în funcții de conducere este în continuare mai redusă decât cea a bărbaților, fapt ce sugerează că discuția cu privire la egalitatea dintre sexe este departe de a fi încheiată. Guvernele, ONG-urile, companiile comerciale încearcă să uniformizeze oportunitățile femeilor și bărbaților printr-o serie de măsuri și inițiative.

În Danemarca, una din țările-model în privința egalității de șanse, o astfel de inițiativă s-a numit *-Carta pentru mai multe femei în funcții de conducere*. Demersul a avut rezultate, în sensul în care companiile și-au regândit strategiile de recrutare, au introdus noi politici de resurse umane stabilind programe flexibile, menite să împace problemele de familie cu cele de serviciu. Acest lucru s-a dovedit a fi profitabil nu numai pentru femei, dar și pentru firme

Femeile sunt considerate ca prezentând comportamente comunionale (mai orientate spre relație), iar bărbații comportamente agentice (mai orientați către activități). Se poate argumenta că aceasta înseamnă că femeile au mai mult primul tip de comportament, în timp ce bărbații pe cel de-al doilea, fapt care se va reflecta și în comportamentul de lider al fiecărui sex.

Teoria rolului social al diferențelor și similitudinilor dintre sexe examinează originea diferențelor bazate pe stereotipii legate de sex, studiind interacțiunea dintre rolurile sociale (ocupaționale) și rolurile legate de sex, ea răspunzând unor întrebări precum: de ce anumite roluri îi sunt rezervate unui sex, mai exact de ce atât de puține femei ocupă funcția de director general?

În anii 80 ai secolului trecut, cercetările din domeniul comportamentului social al femeilor și bărbaților au arătat că ar exista o diferență între comportamentul social al femeilor și cel al bărbaților, înțelegerea acestor diferențe și similitudini comportamentale fiind în strânsă legătură cu cercetările stereotipiilor legate de sex din deceniile precedente.

În ceea ce privește educația, numeroase studii evidențiază că femeile obțin performanțe academice la fel de bune ca ale bărbaților, motivația lor în această direcție depășind-o adesea pe cea a bărbaților.

Domeniile de specializare au încă o orientare legată de gen, științele ingineresti, fizica, biologia, matematica sunt dominate de bărbați, dar și aici diferențele tind să dispară, treptat.

Deși femeile au șters diferența dintre nivelul lor de educație și cel atins de bărbați, pe piața muncii ele se confruntă cu tratamente inegale, lumea ocupațională nerăsplătindu-le la fel ca pe bărbați. În condițiile în care educația nu le confirmă așteptările așa cum se cuvine și în care sunt supuse unui tratament discriminatoriu, de ce se înverșunează femeile să obțină performanțe academice atât de ridicate? Într-o societate în care diplomele universitare influențează meseria, promovarea, salariul și statutul social, ne aflăm într-o situație paradoxală, întrucât femeile sunt mai puțin recompensate decât bărbații cu studii comparabile. Ne putem aștepta ca în condițiile în care femeile sunt conștiente de oportunitățile mai reduse care li se oferă, ele să depună eforturi mai mici în a se educa, educația oferindu-le mai puține motive de satisfacție profesională decât le oferă bărbaților care depun eforturi similare. Totuși, aceasta nu se confirmă.

Performanța academică a studentelor prezintă o surprinzătoare răsturnare a unei dinamici la nivelul studenților provenind din rândul minorităților și al clasei muncitoare. Astfel, studiile arată că tinerii provenind din rândul acestor categorii obțin rezultate școlare mai slabe, parțial din pricina recompenselor reduse pe care li le poate oferi educația.

Un studiu efectuat în Statele Unite de J.U. Ogbu, în 1979, arată că membrii unui grup social confruntat cu oportunități limitate de promovare profesională (*job ceiling*) sunt conștienți de această limitare, ba mai mult, ea va direcționa și va contura atitudinea copiilor lor față de educație. Membrii acestor grupuri le este interzis să obțină posturi tentante, fiindu-le rezervate meserii de pe piața muncii puțin căutate (Ogbu, 1979 - *Minority Education & Caste*). Ogbu susține că, întrucât această plafonare profesională pe care o experimentează, de pildă, persoanele de culoare, ei neprimind recompensa care li s-ar cuveni, conform pregătirii lor, educația nu acționează la fel, ca o punte, pentru statusul adulților, în cazul în care sunt albi sau de culoare. Copiii de culoare observă că eforturile depuse la școală adesea nu au aceleași efecte în ceea ce îi privește, în comparație cu eforturi similare depuse de membrii grupurilor dominante, respectiv clasa de mijloc care nu este de culoare. În consecință, ei vor depune mai puține eforturi și vor fi mai dezinteresați de școală, rezultatele lor fiind astfel mai slabe, în medie, decât ale tinerilor albi din clasa de mijloc. Pornind de la premisa că ceea ce îi motivează pe americani să obțină performanțe academice cât mai înalte este credința că, cu cât cineva are o educație mai solidă, cu atât va primi mai mulți bani și cu atât statusul său va fi mai de vază, este oare logic - se întreabă Ogbu - să ne așteptăm ca negrii și albi să cheltuiască aceeași energie pentru a se educa, în condițiile în care discriminarea profesională răsplătește injust calificarea persoanelor de culoare?

3. Perspectiva istorica

Legea privind discriminarea în timpul sarcinii din 1978 și Legea privind concediul medical și medical sunt înrădăcinate în mai multe hotărâri judecătorești majore care le-au condus.

În cazul 1908 *Muller împotriva Oregonului* Curtea Supremă a confirmat o decizie prin care se limitează femeile la 10 ore lucrătoare pe baza ideii că „îndeplinirea funcțiilor materne” a făcut femeile inerente incapabile de aceeași muncă pe care o făceau bărbații. În anii 1950 și 1960 legile din mai multe state interziceau femeilor să lucreze și interziceau angajarea lor pentru o perioadă de timp înainte și după naștere. În 1971 *Reed v. Reed* a devenit prima decizie a Curții Supreme care a invocat Clauza de protecție egală a celui de-al 14-lea amendament pentru a proteja femeile de discriminarea pe bază de sex.

În 1970 și 1971, drepturile profesoarelor însărcinate au fost puse sub semnul întrebării. Mulți profesori au fost forțați să ia concedii de maternitate neplătite în jurul lunii a patra până la a șasea de sarcină, din motivele că este potențial periculos pentru mamă sau copil dacă femeia continuă să lucreze, s-ar putea să nu se poată concentra pe predare, iar elevii fiind distrași de semnele vizibile ale sarcinii.^[7]

În 1974 în *Cleveland Board of Education v. LaFleur*, Curtea Supremă a declarat neconstituționale politicile obligatorii de concediu fără plată.^[8] Acesta a fost un mare pas către obținerea drepturilor egale pentru femeile de pe piața muncii.

Deși este adevărat că doar femeile pot rămâne însărcinate, Programul California State Disability Insurance împarte potențialii beneficiari în două grupuri: femeile însărcinate și persoanele care nu sunt gravide. În timp ce primul grup este exclusiv feminin, al doilea grup include membri de ambele sexe. Beneficiile fiscale și actuariale ale programului se acumulează astfel membrilor ambelor sexe.

În 1976 *General Electric v. Gilbert*, 429 SUA 125, a stabilit un precedent similar pentru asigurarea privată prin intermediul unui angajator. Revolta din aceste două decizii pare să fi alimentat în mod direct crearea Legii privind discriminarea în timpul sarcinii de către Congres.

În 2009, Curtea Supremă a abordat din nou discriminarea în materie de sarcină prin pronunțarea hotărârii în *AT&T Corp. v. Hulteen* care a susținut că concediul de maternitate luat înainte de adoptarea Legii privind discriminarea în timpul sarcinii din 1978 nu poate fi luat în considerare la calcularea prestațiilor de pensie a angajaților, implicând, prin urmare, în mod esențial faptul că este retroactiv.

În 2014, a fost adoptat un proiect de lege în speranța prevenirii discriminării.^[9] Încă nu a devenit o lege federală.

Uniunea Europeană consideră că tratamentul mai puțin favorabil pe motive de sarcină este ilegal și același lucru cu discriminarea pe motive de sex (în contrast

cu cazul american al *Geduldig v. Aiello* și în concordanță cu abordarea americană în Legea privind discriminarea în timpul sarcinii din 1978).

Curtea Europeană de Justiție decis în *Dekker v Stichting Vormingscentrum Voor Jonge Volwassen (VJV-Centrum) Plus*^[10] că discriminarea în timpul sarcinii a fost discriminarea pe sex, fără nicio cerință pentru a compara acest tratament nefavorabil cu un bărbat. A reafirmat această poziție în *Webb v EMO Air Cargo (nr. 2)*^[11] unde o femeie fusese concediată pentru că încercase să-și ia concediul de sarcină, dar nu i-a dezvăluit acest lucru angajatorului ei când a fost angajată. Pe lângă o concediere, neînnoirea unui contract pe durată determinată poate fi, de asemenea, o discriminare.^[12] Mai mult, în timpul oricărei perioade de sarcină sau concediu de maternitate nu poate exista nici un prejudiciu sau concediere în legătură cu o perioadă de boală.^[13] De asemenea, unei femei i se permite să-și scurteze concediul de maternitate și să se întoarcă la serviciu atunci când rămâne din nou însărcinată pentru a obține a doua perioadă de sarcină, chiar dacă nu este pe deplin capabilă să își îndeplinească toate funcțiile normale de muncă.^[14]

De asemenea, este clar că femeile însărcinate sunt protejate la interviurile de angajare. În *Tele Danmark* caz^[15] o femeie a fost reținută să nu fie vinovată pentru că nu i-a spus unui angajator că este însărcinată în timp ce era interviuată pentru un loc de muncă, în ciuda faptului că știa că este însărcinată. Cu toate acestea, un studiu publicat în Olanda în 2016 a arătat că 43% dintre femeile active au suferit discriminări legate de sarcina maternă.^[16]

4. Discriminarea de gen a locul de muncă

Precizări conceptuale: discriminarea de gen:

Discriminarea de gen, indiferent de împrejurările în care se manifestă, constituie o formă de marginalizare socială. Atunci când discriminarea de gen se produce în relație cu procesul de educație și pregătire profesională, ori cu condițiile angajării în muncă sau cu recompensarea eforturilor depuse în procesul muncii, atunci aceasta creează prejudicii nu numai în planul demnității umane, ci și în cel al intereselor social-economice ale persoanelor vizate.

Expresiile concrete ale discriminării sunt însă diferite de la o cultură la alta, de la o societate la alta, de la o epocă la alta.

În domeniul muncii, există două forme principale de discriminare a femeilor:

- *segregarea profesională*, prin care femeile realizează un acces mai scăzut la anumite posturi;
- *discriminare prin nivelul de salarizare*, când pentru prestarea unei munci similare cantitativ și calitativ, femeile primesc o plată diferențiată față de bărbați.

Motivele principale ale discriminării femeilor pot fi:

1. Ideile preconcepute ale angajatorilor față calitatea forței de muncă feminine;

2. Previziunile angajatorului privind productivitatea probabilă a muncii femeilor, știut fiind că prestația acestora poate fi întreruptă de căsătorie și de nașterea și îngrijirea copiilor.

Una din formele cele mai întâlnite de discriminare de gen la locul de muncă este hărțuirea sexuală.

Hărțuirea sexuală se manifestă cel mai frecvent față de femei (dar mai rar, și față de bărbați) și, de obicei, vine din partea cuiva care deține o poziție de superioritate ierarhică la locul de muncă. Hărțuirea sexuală este, de regulă, greu de probat juridic, asemenea cazuri putându-se situa la limita dintre realitate și imaginație, sau fiind doar o problemă de receptare a unor semnale, mai mult sau mai puțin subtile.

Hărțuirea profesională/morală (*mobbing-ul*) poate avea sau nu și conotațiile unei hărțuiri sexuale. Aceasta însă presupune incidența unor acte de violență fizică sau/și psihică. În principiu, orice persoană poate deveni într-o situație sau alta, victima unui act de hărțuire sexuală sau/și morală.

Printre factorii care duc la hărțuirea morală se numără: relațiile ierarhice neprincipiale, relațiile deficitare dintre colegii de muncă, nesiguranța locului de muncă, un spirit concurențial greșit înțeles și aplicat ș.a. Până în prezent, relativ puține țări au adoptat o legislație specială în ceea ce privește hărțuirea profesională/morală la locul de muncă.

Discriminarea socială pe criterii de gen subminează dezideratul egalității de șanse prin aplicarea unor tratamente preferențiale, respectiv defavorizante, unor persoane, cu motivații ce implică direct apartenența lor la un anumit gen.

Preocupările sociale față de necesitatea asigurării unor șanse egale de afirmare, pe criterii de gen, au apărut pe fondul evidentei proliferări a anumitor practici de *discriminare de gen*, prin subminarea unor *drepturi sau libertăți cetățenești ale femeilor comparativ cu bărbații* - precum dreptul la educație, dreptul la vot, dreptul la deținerea de proprietăți, dreptul la libera afirmare a opiniilor ș.a.

Discriminarea persoanelor pe criterii de gen la locul de muncă este antonimul (opusul) conceptului de *acordare de șanse egale femeilor și bărbaților*, în orice împrejurare legată de procesul muncii.

Potrivit reglementărilor juridice în vigoare cele mai larg asumate în diferite țări, discriminarea de gen poate fi *directă* sau *indirectă*.

Prin *discriminare directă* se înțelege aplicarea unui tratament clar defavorizant unei persoane, din rațiuni ce vizează genul acesteia, comparativ cu tratamentul aplicabil unei persoane de sex opus aflată într-o situație similară.

Discriminarea indirectă se referă la situațiile în care aplicarea unor prevederi, criterii sau practici aparent neutre, pun persoane de un anumit gen în dezavantaj, comparativ cu persoanele de sex opus. În asemenea cazuri se exceptează situațiile în care prevederile, criteriile sau practicile în cauză se justifică obiectiv printr-un scop legitim, iar mijloacele de atingere a scopului sunt

adequate și au caracter de necesitate (de exemplu, acordarea concediului de maternitate).

Diferențierea prin gen a oamenilor este o realitate obiectivă, fundamentată pe baze biologice, metabolice și pe natura interacțiunilor sociale dintre cele două genuri.

Rolurile de gen, inițiate încă din momentul nașterii, se dezvoltă de-a lungul întregii vieți, împletindu-se cu alte roluri. Realitatea este însă că natura dihotomică a genului a stat dintotdeauna, mai mult sau mai puțin legitim, la baza manifestării unor inegalități între bărbați și femei, mai frecvent în defavoarea femeilor. Disparitățile de venituri dintre cele două genuri susțin această afirmație. La fel de adevărat este însă și faptul că anumite disparități ale veniturilor derivă din procesele ce determină calitatea anumitor ocupații. Pornind de la aceasta, plasarea femeilor, respectiv a bărbaților, în anumite locuri de muncă a creat o seamă de stereotipii culturale și sociale care au consolidat unele preferințe ale întreprinzătorilor pentru angajarea anumitor genuri pe anumite locuri de muncă. Acest fenomen a produs, cu siguranță, unele asocieri de idei privind statusul social oferit de ocuparea anumitor locuri de muncă - asocieri ce populează mentalul colectiv și par dificil de înlăturat.

Dincolo de idealurile privind egalitatea femeilor cu bărbații însă, segregarea ocupării pe genuri este o realitate socială, care prezintă două dimensiuni:

- *segregarea pe orizontală* - prin conștientizarea la nivelul mentalului colectiv a faptului că bărbații și femeile posedă capacități psihologice și emoționale diferite; prin urmare, masculinitatea, respectiv feminitatea, ar fi mai adecvate pentru ocuparea anumitor locuri de muncă;

- *segregarea pe verticală* - ocupațiile sunt stratificate în funcție de nivelul de prestigiu social, autoritate, putere, pregătire profesională și venituri pe care le oferă; femeile, în mod statistic - prin nivelul și natura educației primite, ori prin menirea lor predilectă de a crește și îngriji copiii (și probabilitatea mai ridicată de a renunța la locul de muncă) - sunt mai predispuse să ocupe locurile de la baza piramidei ocupaționale (D. Massey, 2007).

Pe de altă parte, o serie de ocupații au devenit mai puternic integrate pe criterii de gen. De exemplu, este mai probabil ca femeile să domine ocupații de genul secretară, bibliotecară, asistentă medicală, educatoare ș.a. în timp ce bărbații vor domina ocupații de genul arhitect, inginer electronist, pilot, miner, strungar ș.a.

Datele de recensământ din țările modernizate relevă că femeile ocupă funcții în sectorul serviciilor în proporții mai ridicate decât bărbații, în timp ce posturile manageriale sunt ocupate mai mult de către bărbați (C. Hurst, 2007).

Potrivit lui D. Massey (2007) care a studiat această problemă pe un eșantion de populație americană, dincolo de incidența anumitor factorii explicativi (precum nivelul de educație și experiența acumulată sau alte caracteristici strict corelate cu natura muncii) în menținerea decalajului de plată pentru munca depusă, o

proporție destul de ridicată a decalajului respectiv - în jur de 41% - rămâne încă neexplicată.

Și se pare că nici teoriile privind capitalul uman nu pot aduce o lumină suplimentară asupra acestei probleme.

Potrivit unei noi teorii americane - *glass ceiling effect* (efectul de obstacol transparent) - femeile ar întâmpina o serie de obstacole sau bariere artificiale invizibile, în aspirația lor de a face carieră într-o poziție ocupațională de vârf, în pofida deținerii educației, experienței și calificării necesare (D. Cotter, J. Hermesen, S. Ovadia, R. Vanneman, 2001).

Indicele decalajului de gen la nivel global este publicat anual de *Forumul Economic Mondial* cu sediul la Geneva, și este calculat în colaborare cu Universitățile Harvard și Berkeley. Prin structura lui, acest indicator integrează într-o formulă unică, dimensiunile cele mai relevante ale problematicii de gen, pentru lumea de astăzi și stă mărturie asupra felului cum agenți instituționali de primă importanță conceptualizează, în prezent, sursele de inegalitate pe criterii de gen.

Construirea acestui indicator se sprijină pe patru piloni, trei dintre ei fiind urmăriți și în cadrul chestionarului din proiect:

1. participarea și oportunitățile economice. Sunt monitorizați următorii indicatori analitici: decalajul de participare la viața economică a comunității a femeilor comparativ cu bărbații; decalajul de plată pentru munca prestată; decalajul de promovare în muncă;
2. decalajul de educație. Sunt monitorizați următorii indicatori analitici: rata școlarizării pentru femei, pentru nivelul de școlarizare primar, secundar și terțiar. Acolo unde este relevant, se ia în calcul și decalajul privind rata alfabetizării pe genuri;
3. reprezentarea (ponderea) în organismele de decizie politică la nivel central. Sunt monitorizați următorii indicatori analitici : ponderea femeilor și bărbaților în organismele statale ce presupun cele mai înalte niveluri de decizie politică: la președinția țării, în guvern, în parlament. De regulă, datele referitoare la președinție și postul de prim-ministru se calculează pentru ultimii 50 de ani (nu este inclus în proiect având în vedere proveniența grupului țintă);
4. decalajul de sănătate și supraviețuire. Sunt monitorizați următorii indicatori analitici: decalajul de gen privind speranța de viață în sănătate (care ia în calcul anii de viață pierduți din cauza violenței, a bolilor, a malnutriției ș.a.); rata sexului la naștere (acest indicator are în vedere țările în care numărul fetelor care supraviețuiesc este mult mai mic decât în celelalte țări, deoarece sunt preferați băieții).

În prezent, în cele mai multe țări, sunt considerate nediscriminatorii:

- măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării;
- acțiunile de protejare a anumitor categorii de persoane de gen feminin;

- diferențele de tratament bazate pe caracteristici de gen, atunci când natura specifică a anumitor activități profesionale o impune în mod obiectiv.

Cu cât IDG prezintă o valoare mai apropiată de unitate, cu atât acesta semnifică prezența unor decalaje de gen mai scăzute în țara respectivă. În anul 2008, cele mai avansate țări, din această perspectivă au fost Norvegia (locul 1, cu IDG = 0,8239), Finlanda (locul 2, cu IDG = 0,8195) și Suedia (locul 3, cu IDG = 0,8139). Germania se situa pe locul 11, Marea Britanie pe locul 13, Franța pe locul 15, Rep. Moldova pe locul 20, SUA pe locul 27, Bulgaria pe locul 36, Ungaria pe locul 60, R. Cehă pe locul 69, iar România pe locul 70. Dintre țările europene, numai Grecia (locul 75) și Albania (locul 87) se situează după România.

În prezent, la nivel european, există mai multe arii actuale de acțiune, în sensul diminuării premiselor de manifestare a unor acte de discriminare de gen la locul de muncă:

- crearea unui cadru socio-economic favorabil manifestării independenței economice egale pentru femei și bărbați;
- întărirea reconcilierii între condițiile de muncă ale femeilor și bărbaților și viața de familie;
- participarea egală a femeilor și bărbaților în procesele de decizie de la locul de muncă;
- eliminarea stereotipurilor de gen în relațiile de pe piața muncii și de la locul de muncă.

5. Discriminarea femeilor la locul de muncă cu legislația aplicată în România

În conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, protecția juridică a salariaților gravide se construiește pe două componente: apartenența la sexul feminin și existența maternității. Separat sau împreună, aceste criterii nu pot constitui un motiv de discriminare.

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

- anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- stabilirea remunerației;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;

- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- condițiile de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei în legătură cu sarcina sau cu acordarea concediului de maternitate, *constituie discriminare*. În acest context, este interzis să i se solicite unei candidate la angajare prezentarea unui test de graviditate ori semnarea unui angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă. Discriminarea unei asemenea salariate constituie contravenție și se sancționează de către inspectorii de muncă cu amendă de la 1.500 de lei la 15.000 de lei.

Cu toate acestea, există o serie de circumstanțe legale care permit diferențierea pe criterii de sex sau stare fiziologică (sarcină), fără ca acestea să constituie discriminare în accepțiunea legii. Pentru o serie de locuri de muncă, datorită naturii activităților profesionale sau cadrului în care acestea se desfășoară, angajatorul poate impune cerințe legate de sexul persoanei. Astfel de cerințe profesionale trebuie să fie autentice (să corespundă unei nevoi reale) și determinate (concret formulate și fundamentate), iar obiectivul urmărit să fie unulegitim.

În plus, există locuri de muncă interzise expres de lege femeilor gravide sau aflate în perioada de alăptare, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a activității, locuri de muncă care pot pune în pericol sănătatea și securitatea mamei și/sau a fătului.

Nediscriminarea - legislație în România

O.G. nr. 137/2000, actualizată prin Legea 167/2020 și Legea 193/2022 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, act normativ ce constituie dreptul comun în materia nediscriminării, permite impunerea de către angajator a unor criterii de selecție a personalului. Aceste criterii dezavantajează anumite persoane față de altele, în situația în care sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.

Consecința unor astfel de restricții a fost elaborarea unor acte normative menite a ocroti anumite categorii socio-profesionale și de a constrânge sau după caz, de a autoriza angajatorii să dispună măsuri de protecție speciale.

O categorie de angajati protejata suplimentar este cea a gravidelor, a femeilor care au nascut recent sau care alapteaza. Acestea beneficiaza de masuri de protectie speciale conform O.U.G. nr. 96/2003, actualizata prin O.U.G. 158/2005 și Legea 154/2015 modificata si completata, privind protectia maternitatii la locurile de munca si normelor metodologice aprobate prin H.G. nr. 537/2004 și Legea 25/2004.

Confidentialitatea starii de graviditate

Angajatorul are obligatia de a pastra confidentialitatea asupra starii de graviditate a salariatei, atata timp cat aceasta stare nu este vizibila. Anuntarea celorlalti angajati in legatura cu aceasta situatie poate interveni numai cu acordul scris al salariatei vizate, in masura in care este in interesul bunei desfasurari a procesului de munca.

Tot mai multe femei însărcinate au declarat faptul că au avut rețineri sau au fost de-a dreptul speriate să transmită șefilor că vor avea copii.

Conform BuzzFeed, un studiu recent demonstrează faptul că discriminarea la muncă a femeilor însărcinate este în creștere și nu se raportează doar la presiunea pe care o exercită asupra angajatelor, ci și la riscul ca acestea să își piardă locul de muncă dacă ales să aibă copii.

Citizens Advice a publicat pe 2 Mai rezultatele acestui studiu care susțineau faptul că procentul celor care au cerut sfatul privind sarcina și discriminarea la muncă a crescut cu 25% în 2015, comparativ cu anul 2014.

Deși o creștere de 25% poate părea nesemnificativă, această statistică este considerată îngrijorătoare de mai multe organizații care susțin drepturile femeilor, având în vedere că este cea mai alarmantă cifră înregistrată în ultimii 40 de ani, conform Actului de Discriminare a Gravidelor (PDA - Pregnancy Discrimination Act).

Acesta a fost redactat în anul 1978 și stipulează faptul că "discriminarea care are la bază sarcina, nașterea sau acțiunile medicale conexe acestora este discriminare sexuală. Femeile care sunt însărcinate trebuie să aibă aceleași șanse ca ceilalți angajați."

Poate ai putea să crezi că discriminarea nu există, ci este doar o exagerare a anumitor tensiuni existente la locul de muncă. Însă, statisticile nu susțin această premisă. Femeile însărcinate și proaspetele mămici primesc mai puține sarcini, colegii le consideră ca fiind „delicate” și le sunt atribuite toate stereotipurile legate de sarcină, indiferent că sunt adevărate sau nu (oboseala, memoria de gravidă, grețurile matinale, etc.).

Colegii ignoranți percep concediul de maternitate ca fiind o vacanță luxoasă, indiferent că unei mame care a născut prin cezariană i-au trebuit câteva luni doar ca să se recupereze sau că unei femei care a născut natural i-au fost necesare chiar și câteva luni pentru a-și aminti ce înseamnă un somn bun.

Un alt studiu realizat de Comisia pentru Egalitatea Drepturilor Omului (Equality and Human Rights Commission) a arătat faptul că peste 75% dintre femeile însărcinate au raportat o experiență negativă sau discriminatorie la muncă

în timpul perioadei prenatale, a concediului de maternitate sau imediat după ce au revenit la serviciu. De asemenea, 1 din 6 mame a raportat un impact negativ al nivelului de stres din cauza atitudinii inadecvate de care au avut parte la muncă, iar 1 din 9 femei și-a pierdut serviciul pentru că a ales să rămână însărcinată.

Statisticile sunt mai mult decât îngrijorătoare, deoarece peste 10% dintre mame și-au pierdut locul de muncă într-o perioadă în care stabilitatea financiară era mai mult decât necesară. Însă, nici femeile de carieră, cele care se situează la polul opus nu au parte de un tratament corespunzător, având în vedere că deseori sunt criticate și chiar judecate pentru că au ales să nu rămână însărcinate.

Dacă ești una dintre femeile care a trecut printr-o astfel de situație, trebuie să îți aduci aminte faptul că sarcina nu este o boală și că este o încălcare a drepturilor omului să ți se impună prezența sau absența unei sarcini pentru a îți păstra locul de muncă sau pentru a nu avea probleme. Apoi, la identificarea primului act discriminatoriu poți depune o reclamație la organizația pentru care lucrezi sau la OADO (Organizația pentru Apărarea Drepturilor Omului).

Discriminarea de gen la locul de muncă în România

Legislația actuală a României statuează drepturi egale pentru toți cetățenii privind participarea la viața economică și socială, pregătirea și formarea profesională, angajarea în muncă și promovarea, participarea la distribuirea beneficiilor economice și protecția socială în situații prevăzute de lege.

În România, discriminarea de gen este sancționată prin Legea nr. 48, adoptată în anul 2002. În anul 2005, Guvernul României a adoptat și Hotărârea nr. 1258 privind aprobarea *Planului național de acțiune pentru combaterea discriminării*. *Consiliul Național de Combatere a Discriminării* (CNCD) funcționează din anul 2003. Rolul CNCD este acela de a informa și influența societatea românească în sensul de a elimina orice formă de discriminare, de a investiga și de a sancționa actele de discriminare, contribuind astfel la generarea unui climat social de încredere, respect și solidaritate. Alături de CNCD acționează și alte autorități publice cu responsabilități sectoriale în domeniu: Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Justiției, Ministerul Integrării Europene, Ministerul Afacerilor Externe, Consiliul Național al Audiovizualului ș.a.

Principiul egalității de șanse între femei și bărbați, așa cum este definit în Legea nr. 202/2002, presupune tratamentul egal al celor două genuri, fără a ignora însă diferențele de capacități, necesități și aspirații ale persoanelor.

Potrivit Legii nr. 202/2002, modificata și actualizata până la O.U.G. 57/2022, maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. Ca urmare, este interzis a i se solicita unei candidate la ocuparea unui post să prezinte un test de graviditate. Sunt însă exceptate de la aplicarea acestor prevederi acele locuri de muncă interzise femeilor gravide, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii.

Pentru situația din România, *Barometrul de Gen* evidențiază în cuprinsul a cinci capitole (Imagine de gen, Viața privată, Violența, Viața publică, Gen și Economie) *două categorii de realități* - cea a *opiniilor subiecților* și cea a *practicilor curente*. Răspunsurile au permis evidențierea a două modele polare - un *model conservator de sorginte tradiționalist-patriarhală*, care presupune o ierarhizare a genurilor cu bărbatul deținător al rolului dominant, și un *model mai nou, orientat spre egalitarism*, care presupune egalitatea femeilor și bărbaților, percepută ca egalitate în drepturi și acces teoretic egal la competiția socială (V. Pasti, C. Ilinca, 2001, pp. 46-47).

Discriminarea femeilor din România se manifestă atât în familie, cât și în societate - în familie, prin dubla zi de muncă, iar în societate, prin discriminarea salarială a anumitor ocupații frecventate preponderent de femei și cvasiinvizibilitatea femeilor în viața publică și politică.

În țara noastră, circa o cincime dintre femei sunt casnice, limitându-și prin aceasta interacțiunea cu societatea din jurul lor.

Pentru eșantionul investigat în *Barometrul de Gen*, diferența de venituri este extrem de mare - *veniturile femeilor sunt în medie jumătate din cele ale bărbaților, iar proporția femeilor care nu au niciun fel de venituri este de patru ori mai mare decât a bărbaților care nu primesc venituri*.

Mecanismul de diferențiere a veniturilor este o sursă importantă a discriminării de gen la locul de muncă (femeile au o vechime în muncă mai mică decât bărbații, iar în domeniile în care au lucrat sau lucrează femeile, salariile sunt mai mici decât în cele în care au lucrat sau lucrează bărbați).

Tendința cea mai importantă a „patriarhatului românesc actual” este eliminarea femeii din zona muncii salariate sau împingerea spre categorii ocupaționale cu venituri reduse, ceea ce implică dependența femeii și a copiilor de veniturile bărbaților.

Marginalizarea sau excluderea economică este dublată și de o slabă reprezentativitate politică.

Discriminările devin mai vizibile în diverse împrejurări, precum momentul angajării, în situații când se ridică problema păstrării locului de muncă, sau în contextul avansării în cariera profesională. Acestea pot apare în interiorul unor instituții (în școală, în relațiile cu autoritățile, în justiție, la spital/policlinică), în locurile publice sau în spațiul vieții private.

În *Barometrul de gen*, menționat, sunt delimitate diferențele de percepție privind discriminarea femeilor: cele mai frecvente situații de discriminare sunt remarcate la angajarea într-un loc de muncă, 22% și la locul de muncă, 18%, în locurile publice, 13%, abia apoi în familie, 8%. Procente mult mai mici apar în relațiile cu autoritățile, 7%, în justiție, 5%, la spital/policlinică, 6%. La școală 5%. În instituțiile publice femeile sunt mai puțin discriminate decât în situațiile în care persoanele interacționează direct, eventual în competiția pentru atragerea de resurse.

Și în România, o formă specială de discriminare pe criterii de sex o constituie hărțuirea sexuală. Prin hărțuire sexuală se înțelege orice comportament

nedorit - verbal, nonverbal, fizic - de natură sexuală, care are ca scop atingerea demnității persoanei și/sau crearea unui mediu degradant, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensator. (Legea nr.501/2004 privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 84/2004 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați).

Barometrul privind discriminarea în România realizat de Metro Media Transilvania în anul 2004(<http://www.mmt.ro/cercetari/discriminare%202004.pdf>) precizează categoriile de persoane percepute ca fiind cel mai frecvent discriminate, inclusiv la locurile lor de muncă. Acestea sunt: romii (identificați, în medie, de 22% din populație ca fiind supuși la acte de discriminare „foarte des sau des”, săracii 22%, persoanele cu dizabilități 21% și vârstnicii 18%). Într-o mai mică măsură, dar totuși relevantă statistic, sunt menționați ca fiind discriminați homosexualii 13%, femeile însărcinate 13% și femeile 10%.

În Cercetarea națională privind violența în familie și la locul de muncă, realizată în colaborare de IMAS cu Centrul Parteneriat pentru Egalitate, București, 2003, (www.gender.ro), se arată că:

- 12,9% din populația adultă a României a trecut prin experiențe de hărțuire sexuală sub forma atingerilor, gesturilor sau limbajului cu conotații sexuale, la locul de muncă sau la școală (59% femei și 41% bărbați);
- 1,9% din populația adultă a țării a trăit unele experiențe de natura hărțuirii sexuale care au presupus solicitarea de relații sexuale prin promisiuni (61% femei și 39 % bărbați)
- 1,7% din populația adultă a țării a trecut prin experiențe de hărțuire sexuală care au presupus utilizarea forței, femeile menționând de cinci ori mai frecvent decât bărbații această formă de hărțuire (85% femei).

Un aspect important al discriminării de gen la locul de muncă derivă și din frecvența acesteia: unele grupuri sunt discriminate permanent precum: homosexualii, femeile, romii, săracii și membrii unor secte religioase, în timp ce alte grupuri sunt discriminate în mod ocazional, în situații particulare: femei însărcinate, persoanele în vârstă, persoanele cu dizabilități.

Există și cazuri de discriminare multiplă: femeia vârstnică, săracă și singură, adolescenta de etnie romă, fără soț, pe cale de a deveni mamă etc.

Întotdeauna, la orice formă de discriminare se adaugă coordonata genului. De regulă, femeile aflate în diverse condiții dezavantajoase, suportă o accentuare a discriminării, inclusiv la locul de muncă; acestea au de suportat consecințe negative rezultate și din simplul motiv că sunt femei.

Un caz aparte de discriminare suportă și minoritățile sexuale, inclusiv la locul de muncă.

Reglementări naționale și internaționale privind interzicerea discriminării femeilor în cadrul raporturilor juridice de muncă.

Asigurarea egalității femeilor cu bărbații în domeniul relațiilor de muncă, prin interzicerea discriminării, prin asigurarea unei remunerări egale a femeilor cu bărbații, asigurarea condițiilor egale de acces în câmpul muncii, crearea condițiilor

favorabile de muncă pentru femei, precum și implementarea de politici funcționale de asigurare a îmbinării vieții profesionale cu cea de familie reprezintă obiective importante în majoritatea statelor lumii, precum și a organizațiilor internaționale de profil.

Din toate timpurile femeile au fost și sunt în continuare discriminate pe piața forței de muncă, din aceste motive majoritatea statelor lumii au adoptat legislația necesară asigurării posibilităților egale pentru femei și bărbați de a-și exercita dreptul la muncă în afara oricărei discriminări bazată pe criteriul de sex.

În prezentul articol științific sunt elucidate principalele prevederi ale actelor normative internaționale, cât și a celor naționale privind asigurarea egalității femeilor cu bărbații pe piața forței de muncă. Sunt analizate acțiunile discriminatorii după criteriul de sex efectuate de angajator în privința femeilor atât la angajare, pe parcursul desfășurării relațiilor de muncă, precum și la încetarea raporturilor juridice de muncă.

Sunt binevenite aplicarea tratamentelor diferențiate și acțiunilor afirmative în privința femeilor, deoarece ele rezultă din grija deosebită a statutului față de femei. Cele expuse mai sus determină actualitatea temei de cercetare.

Legea cu privire la asigurarea egalității¹⁴ definește discriminarea drept orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criterii presupuse.

Legea tratează diferite aspecte ale discriminării din diverse domenii ale vieții sociale, iar art. 7 se referă la interzicerea discriminării în sfera muncii. Astfel, alin. (2) al art. 7 prevede o serie de acțiuni ale angajatorului calificate drept discriminatorii:

- a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;
- b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;
- c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;
- d) remunerarea inegală pentru același tip de muncă;
- e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane;
- f) hărțuirea;
- g) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.

Concluzii.

Ca tip de discriminare, *mobbing*-ul este și cel mai puțin extins și cel mai greu de identificat. El apare în companii în care angajații sunt siguri de locul lor de muncă, țintele sunt de regulă loiale instituției și apariția cazurilor de *mobbing* este facilitată de lipsa de proceduri, descrierea neclară a sarcinilor asociate locului de muncă, subiectivismul și arbitrariul în organizare, un management neatent sau dezinteresat (Bultena&Whatcott, 2008). Se poate spune să *mobbing*-ul definește hărțuirea profesională. Ceea ce este relevant este lipsa criteriilor corecte/ clare

de promovare și imposibilitatea promovării, inflexibilitatea mediului, obiectivele de dezvoltare ale companiei/instituției care să antreneze și să permită și dezvoltarea angajaților și să nu le aducă pe cele două în conflict.

Per ansamblu, nerespectarea principiilor egalității de șansă, în afara aspectului nedemocratic și neadecvat unei societăți moderne, induce ineficiența la locul de muncă prin eludarea criteriilor profesionale de ocupare și promovare a forței de muncă. Aceasta înseamnă nu numai rezultate mai slabe la nivel de companie, ci și inutilizarea unor investiții anterioare în calificarea forței de muncă.

Țintele cel mai afectate, prin intensitate și durata efectelor, sunt cele ale acțiunilor de tip *mobbing*. În afara demoralizării și frustrării, efectele asupra victimelor discriminării de tip clasic sunt minime. Ele pot deveni însă prin rezistență și contraatac ținte ale *mobbing*-ului. În ce privește prevalența, țintele *mobbing*-ului sunt cel mai rare, fiind vizat individul care este perceput ca un pericol pentru poziția superiorului/colegului sau incomodează într-un anumit fel.

Mobbing-ul este ineficient pentru organizație per ansamblu, afectează performanța profesională a victimei și poate duce la alienare, demoralizare, pierderea încrederii în potențialul profesional (și personal) sau are efecte în planul sănătății prin apariția de boli pe fondul stresului. În afara acestor situații delimitate mai sus, există forme de încălcare a principiului egalității de șansă, care nu se leagă direct de niciuna dintre situațiile amintite, fie pentru că nu vizează specificul unui grup sau persoană, fie pentru că nu sunt repetitive.

Din perspectivă economică, fenomenul de *mobbing* necontrolat poate afecta sever relațiile de muncă, conduce la comunicare defectuoasă, scăderea productivității muncii, spargerea colectivului de muncă în grupuri, toate acestea ducând la o scădere a eficienței și eficacității organizației.

Promovarea extraprofesională este un alt tip de discriminare, definită prin situațiile în care se depășește cadrul profesional ca motivație pentru angajare, promovare, perfecționare sau concediere și care blochează, voluntar sau nu, accesul/ șansa egală la afirmare profesională, la performanțe și dezvoltare la locul de muncă. Poate fi vizat individul sau un colectiv, prin acțiuni nerepetitive sau întâmplătoare, neclar direcționate sau intenționate.

Prin urmare, discriminarea de tip clasic și *mobbing*-ul nu acoperă integral formele de încălcare a principiului egalității de șansă, iar discriminarea de tip clasic este un atac la specificul grupului. *Mobbing*-ul apare, în general, în contexte care nu vizează discriminarea de tip clasic, pentru că vizează individul prin acțiuni de durată. *Mobbing*-ul poate apărea în sfera discriminării de tip clasic, dar prin durată, intensitate și forme de manifestare se constituie într-un tip distinct de încălcare a principiului egalității de șansă. În timp ce *mobbing*-ul este specific pieței muncii, discriminarea de tip clasic poate fi întâlnită în diferite sfere sociale.

Mobbing-ului, manifestarea hărțuirii la locul de muncă, apare ca rezultat al unei combinații de factori de risc individuali și sociali. Ca urmare, avem și o

combinație de cauze, incluzând comportamentul individual dar și condițiile și mediul de muncă (incluzând aici și practicile de management), care facilitează apariția fenomenelor de *mobbing*. Problemele de risc individual sunt gestionate prin politici antidiscriminare sau de promovare a egalității de șanse. Riscurile sociale, care țin de mediul organizațional, de practicile de management și circumstanțele economice și sociale trebuie gestionate prin politici specifice în domeniul securității și sănătății la locul de muncă, calității angajării. Din punct de vedere al cadrului de politică publică, problematica *mobbing*-ului se află la intersecția dintre două arii importante de intervenție publică, respectiv politicile de prevenire și combatere a discriminării și politicile din zona reglementării relațiilor de muncă. Prin urmare, direcțiile de acțiune pot fi îndreptate în această direcție.

Proiectul POSDRU „Femeia contează” derulat de către ICCV și partenerii săi își propune să aducă în atenția publică fenomenele de *mobbing* și *bullying* și să ducă la găsirea de soluții pentru recunoașterea socială a fenomenului și diminuarea lui. În acest sens, ICCV va realiza în anul 2010 o culegere de date cantitative și calitative pentru a urmări percepția în rândul populației și cunoașterea acestor fenomene în România, cât și incidența lor. Cercetarea se va finaliza cu un raport pe baza datelor culese. Partenerii ICCV în proiect, organizații nonguvernamentale, vor interveni în următorii doi ani prin promovarea conceptului de *mobbing* prin campanii mass-media, realizarea unui ghid de bune practici și propuneri de schimbare a legislației în scopul diminuării fenomenului, prin traininguri, dialog social cu diverși parteneri, schimb de bune practici cu experți din țările cu experiență în domeniu. Unor astfel de demersuri se alătură și proiectul „Servicii medicale de screening pentru 2100 de gravide din Regiunea Centru” pentru promovarea drepturilor femeilor însărcinate și constientizarea lor în rândul reprezentantelor grupului țintă.

Tot mai multe femei însărcinate au declarat faptul că au avut rețineri sau au fost de-a dreptul speriate să transmită șefilor că vor avea copii.

Conform BuzzFeed, un studiu recent demonstrează faptul că discriminarea la muncă a femeilor însărcinate este în creștere și nu se raportează doar la presiunea pe care o exercită asupra angajatelor, ci și la riscul ca acestea să își piardă locul de muncă dacă aleg să aibă copii.

Citizens Advice a publicat pe 2 Mai rezultatele acestui studiu care susțineau faptul că procentul celor care au cerut sfatul privind sarcina și discriminarea la muncă a crescut cu 25% în 2015, comparativ cu anul 2014.

Deși o creștere de 25% poate părea nesemnificativă, această statistică este considerată îngrijorătoare de mai multe organizații care susțin drepturile femeilor, având în vedere că este cea mai alarmantă cifră înregistrată în ultimii 40 de ani, conform Actului de Discriminare a Gravidelor (PDA - Pregnancy Discrimination Act).

Acesta a fost redactat în anul 1878 și stipulează faptul că “discriminarea care are la bază sarcina, nașterea sau acțiunile medicale conexe acestora este discriminare sexuală. Femeile care sunt însărcinate trebuie să aibă aceleași șanse ca ceilalți angajați.”

Poate am putea crede că discriminarea nu există, ci este doar o exagerare a anumitor tensiuni existente la locul de muncă. Însă, statisticile nu susțin această premisă. Femeile însărcinate și proaspetele mămici primesc mai puține sarcini, colegii le consideră ca fiind „delicate” și le sunt atribuite toate stereotipurile legate de sarcină, indiferent că sunt adevărate sau nu (oboseala, memoria de gravidă, grețurile matinale, etc.).

Colegii ignoranți percep concediul de maternitate ca fiind o vacanță luxoasă, indiferent că unei mame care a născut prin cezariană i-au trebuit câteva luni doar ca să se recupereze sau că unei femei care a născut natural i-au fost necesare chiar și câteva luni pentru a-și aminti ce înseamnă un somn bun.

Un alt studiu realizat de Comisia pentru Egalitatea Drepturilor Omului (Equality and Human Rights Commission) a arătat faptul că peste 75% dintre femeile însărcinate au raportat o experiență negativă sau discriminatorie la muncă în timpul perioadei prenatale, a concediului de maternitate sau imediat după ce au revenit la serviciu. De asemenea, 1 din 6 mame a raportat un impact negativ al nivelului de stres din cauza atitudinii inadecvate de care au avut parte la muncă, iar 1 din 9 femei și-a pierdut serviciul pentru că a ales să rămână însărcinată.

Statisticile sunt mai mult decât îngrijorătoare, deoarece peste 10% dintre mame și-au pierdut locul de muncă într-o perioadă în care stabilitatea financiară era mai mult decât necesară. Însă, nici femeile de carieră, cele care se situează la polul opus nu au parte de un tratament corespunzător, având în vedere că deseori sunt criticate și chiar judecate pentru că au ales să nu rămână însărcinate.

Dacă ești una dintre femeile care a trecut printr-o astfel de situație, trebuie să îți aduci aminte faptul că sarcina nu este o boală și că este o încălcare a drepturilor omului să ți se impună prezența sau absența unei sarcini pentru a ți păstra locul de muncă sau pentru a nu avea probleme. Apoi, la identificarea primului act discriminatoriu poți depune o reclamație la organizația pentru care lucrezi sau la OADO (Organizația pentru Apărarea Drepturilor Omului).

6. Apel la acțiune

Măsuri pentru ca fiecare femeie să își poată exercita cu adevărat drepturile, asumate de Alianța Joining Forces (Forțele Unite) și propune guvernelor și actorilor internaționali, regionali precum și societății civile care pot fi promovate și adoptate și de proiectul al cărui solicitant este SCOG Brașov, în parteneriat cu SCJU Sibiu:

- De a sprijini și promova participarea reală a femeilor în formularea politicilor și luarea deciziilor la toate nivelurile și în toate contextele, precum și de a lua măsuri pentru ca vocile lor să fie auzite, inclusiv prin asigurarea unor platforme și mecanisme sigure și pe deplin accesibile pentru toate fetele care doresc să se organizeze și să își exprime punctele de vedere. Aceste demersuri trebuie să integreze perspectiva de gen și

abordările participative în bugetare, elaborarea politicilor și analiza programelor;

- De a ratifica pe deplin toate instrumentele internaționale, inclusiv protocoalele opționale, care garantează exercitarea drepturilor fetelor și a anula orice derogări de la prevederile tratatelor, care atenuează angajamentul național de a asigura respectarea drepturilor omului în cazul femeilor;
- De a identifica, contesta și schimba legile patriarhale și normele sociale dăunătoare, pentru a transforma factorii care limitează potențialul fetelor și care determină încălcarea drepturilor acestora;
- De a asigura resurse și competențe adecvate, astfel încât toate politicile, programele, legile și practicile administrative să fie bazate pe egalitatea de gen atât în proiectare, cât și în implementare, precum și a ține cont pe deplin de drepturile și nevoile diverse ale copiilor ca indivizi, diferențiat în funcție de gen, de vârstă și de alte caracteristici intersecționale. De asemenea, guvernele trebuie să înființeze organisme independente care să monitorizeze și să analizeze aspectele legate de gen în toate politicile care susțin sistematic implicarea reală și semnificativă a femeilor;
- De a acționa astfel încât politicile guvernamentale, cooperarea pentru dezvoltare și programele naționale și internaționale de răspuns umanitar să integreze în promovarea egalității de gen o abordare bazată pe drepturi în toate aspectele intervențiilor, punând accentul pe cele mai sărace și mai marginalizate fete și femei, precum și pe cele expuse unor riscuri sporite din cauza crizelor umanitare și de mediu, dar și analizând și combătând cauzele rădăcină și determinanții structurali ai tuturor formelor de discriminare pe criterii de gen;
- Implementarea de programe de conștientizare de gen adresate tuturor factorilor decizionali din sectorul public, pentru a consolida capacitățile locale și naționale, și a folosi consecvent terminologiile și procedurile care promovează drepturile fetelor și egalitatea de gen;
- Acordarea în întregul sector public atenție deliberată și fonduri speciale pentru drepturile și nevoile femeilor, atât în intervențiile de dezvoltare, cât și în cele umanitare, precum și în proiectarea, îmbunătățirea și analiza datelor și cercetărilor. Luați măsuri pentru ca proiectarea și monitorizarea politicilor publice, a rapoartelor cu privire la progresele în direcția atingerii Țintelor ODD și a rapoartelor destinate organismelor cu responsabilități în domeniul drepturilor omului să fie defalcate pe gen,

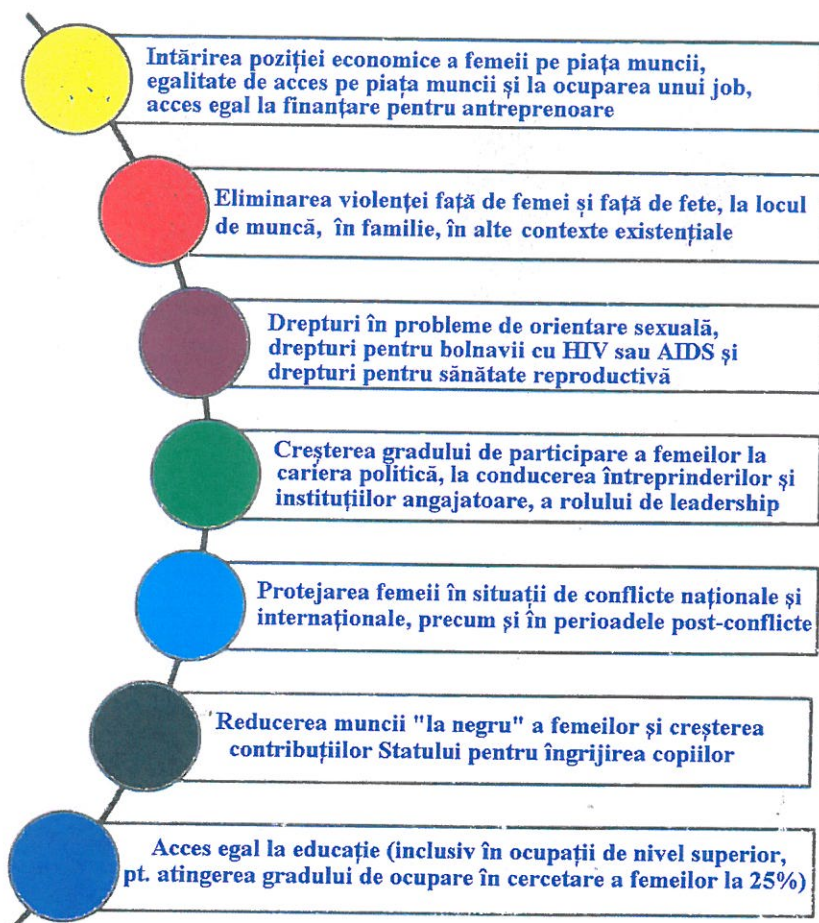
vârstă, context subnațional, dizabilități și alte caracteristici intersecționale, pentru a reflecta nevoile specifice ale fetelor ca indivizi și ca grupuri deseori „lăsate în urmă”;

- Implementarea unor modele de învățământ și sisteme informaționale sau în domeniul sănătății pentru comunitate cu caracteristici transformatoare în ceea ce privește perspectiva de gen, prin asigurarea unor facilități sanitare adecvate și prin informarea tuturor cu privire la menstruație și contracepție folosind metode și mijloace corespunzătoare vârstei dar și asistență medicală în vederea asigurării unor servicii dedicate femeilor însărcinate din categoriile vulnerabile și nu numai, care să asigure nașterea unor copii sanatosi și care au beneficiat de evaluare medicală încă din perioada antenatală.

Revigorarea spațiului public - degradarea vieții publice și a sentimentului valorilor publice este o problemă gravă pentru România. Preocupați de existența imediată, românii s-au retras, în mare parte, în limitele unui individualism cotidian, de natură să fărâmițeze solidaritatea socială. Statul este dator să intervină pentru salvarea și renașterea sentimentului averilor publice, atât materiale cât și spirituale sau morale. Nu vedem altă soluție decât educația în spiritul imperativelor echității, ea fiind singura care postulează necesitatea egalității sociale. Reducerea inegalităților sociale, educarea oamenilor în sprijinul implicării civice și democratice, crearea unui cadru social stabil și a unei securități economice, umplerea vidului de autoritate etică și politică produs în urma unor erori de guvernare - toate sunt aspecte care compun și însoțesc un proces de democratizare. Dacă vom reuși să atingem acest scop, înseamnă că vom ajunge la situația ideală în care un stat își permite să extindă sfera drepturilor și a libertăților individuale, să accentueze egalitatea și justiția socială fără a-și pierde din autoritate și eficiență. Adică, o societate deschisă, o societate inclusivă.

Societate deschisă, ca societate inclusivă: contracararea tuturor tendințelor și proceselor care duc la excluderea sau la marginalizarea unor indivizi, cu atât mai mult a unor categorii întregi, cum sunt femeile și măsuri de includere și integrare a tuturor cetățenilor. Evitarea elitismului inaccesibil păturilor inferioare din punct de vedere al situației materiale și construirea unei societăți deschise pentru toți membrii ei prin intermediul justiției sociale. Dificultatea femeilor de a-și găsi un loc de muncă care să le ofere un trai cât mai bun, corelat cu veniturile financiare mici și cu nivelul de educație mai redus, reprezintă punctele cheie ale situației actuale a femeilor în societatea românească. Cercetarea de față aduce în prim plan statutul socio-politic, juridic și economic al femeii moderne, care face pași mici dar fermi spre statutul de consumatoare și participantă la cultura contemporană. Recomandările

cercetărilor, pe plan național și internațional, ar putea fi sintetizate în cele din figura de mai jos:



În vederea analizării gradului de discriminare și a dificultăților întâmpinate de către femeile însărcinate din România a fost aplicat un chestionar în cadrul proiectului „Servicii de screening prenatal pentru 2100 de femei însărcinate din Regiunea Centru, în care a trebuit să se răspundă la un set de întrebări în acest sens.

7. Chestionar aplicat în cadrul proiectului:

1. Sunteți de acord cu următoarele probleme cauzate de discriminarea pe piața muncii?

1. Femeile ocupă într-o mai mare măsură joburi part-time decât bărbații

Acord total

Acord

Mai degraba dezacord

Dezacord total

NS / NR

2. Ruta de somaj in randul femeilor este mai mare

Acord total

Acord
Mai degraba dezacord
Dezacord total
NS / NR

3. Multe femei sunt supra-calificate pentru jobul pe care îl au

Acord total
Acord
Mai degraba dezacord
Dezacord total
NS / NR

4. Femeile sunt descurajate din cauză ca ar vrea să lucreze, dar nu caută activ deoarece cred că nu este nimic pentru ele

Acord total
Acord
Mai degraba dezacord
Dezacord total
NS / NR

5. Femeile sunt mai prost platite decat barbatii pentru acelasi job

Acord total
Acord
Mai degraba dezacord
Dezacord total
NS / NR

6. Femeile au mai puține șanse să fie promovate decât bărbații - cu cât poziția e mai înaltă ierarhic, cu atât e mai puțin probabil pentru o femeie să obțină promovarea

Acord total
Acord
Mai degraba dezacord
Dezacord total
NS / NR

7. Femeile sunt mai bine plătite decât bărbații pentru același job

Acord total
Acord
Mai degraba dezacord
Dezacord total
NS / NR

2. În opinia dumneavoastră, România este?

- a. Țara cu cea mai mare discriminare a femeii din Europa
- b. Printre țările care discriminează cel mai mult femeia
- c. Țara cu un nivel mediu în ceea ce privește discriminarea femeii
- d. Țara cu un nivel scăzut de discriminare a femeii
- e. Țara în care femeia nu este discriminată
- f. Alt raspuns.....

3. În opinia dumneavoastră, România este?

1. Femeile câștigă mai puțin decât bărbații

Acord total
Acord

2. Femeile au mai puține șanse să fie promovate și recompensate material

Acord total
Acord

3. Femeile au foarte puține șanse să ajungă în poziții de conducere

Acord total
Acord

4. Există femei care sunt agresate (verbal / psihologic / sexual) la locul de muncă

Acord total
Acord

5. Femeile au mai puține șanse decât bărbații să câștige un interviu pentru o poziție de management

Acord total
Acord

6. Femeile profită de frumusețe pentru angajare

Acord total
Acord

7. Femeile au, în general, o calitate mai puțin evidentă decât la bărbați

Acord total
Acord

4. Aveți cunoștință care sunt legile împotriva discriminării femeii însărcinate în România?

- a. Da,
- b. Da, știu că există dar nu m-am interesat niciodată
- c. Nu am auzit niciodată să existe o astfel de lege
- d. Alt răspuns

5. Puteți da exemplu de vreo organizație care are ca scop protejarea femeilor împotriva discriminării?

6. În opinia dumneavoastră, cum ar trebui să arate viața unei femei care a întemeiat o familie ? (Clasati top 3)

- 1. Așezată în familie
- 2. Centrată pe carieră
- 3. Într-un permanent conflict între rolurile specifice familiei și cele specifice carierei
- 4. Supraaglomerată de roluri specifice familiei și carierei
- 5. Aglomerată cu roluri familiale și profesionale, dar susținută de partener
- 6. Altă variantă

7. Ați fost vreodată martorul / martora unei situații de discriminare la locul de muncă?

- a. Da,
- b. Nu
- c. NS/NR

8. Dacă ați fi angajator, iar firma nu ar avea un profit confortabil, și ați fi solicitat să angajați o femeie însărcinată:

- a. Aș angaja-o în primul rând dacă nu este însărcinată
- b. Aș purta o discuție sinceră cu ea înainte să fiu sigur că nu își dorește să rămână însărcinată
- c. Aș angaja-o oricum, dar mi-aș dori să nu rămână însărcinată
- d. Aș angaja-o oricum

9. În opinia dumneavoastră, cine ar trebui să se ocupe de problema discriminării femeilor însărcinate și combaterea ei:

- g. Ministerul muncii
- h. Parlamentul
- i. Sindicatele
- j. ONG-urile
- k. Mass-media
- l. Justiția
- m. Colectivul de munca
- n. Ministerul Sanatatii
- o. Altele

10. În opinia dumneavoastră, cât de important este rolul mass-media în combaterea discriminării femeilor însărcinate?

- a. Foarte important
- b. Oarecum important
- c. Deloc important

11. Știți că Uniunea Europeană are o lege împotriva discriminării de gen și că ea se aplică tuturor țărilor membre, inclusiv România?

- a. Da
- b. Da, dar nu știu exact ce presupune aceasta
- c. Nu

12. Ce faceți dacă vi se întâmplă să fiți victima unui comportament discriminant la locul de muncă:

- a. Am o discuție oficială cu seful meu / resurse umane / management în care îmi exprim îngrijorarea deoarece știu că asta ar ajuta
- b. Mă plâng colegilor mei și mă gândesc că ar trebui să demisionez
- c. Nu vorbesc cu nimeni deoarece nu cred că cineva ar face ceva sau că aș fi luat / luată în serios
- d. Aștept până am o dovadă concretă și acționez exigent
- e. Apelez la autorități
- f. Contactez un avocat

13. Dacă ați fi martorul unei discriminări de gen la locul de muncă ce ați face?

- a. Aș încerca să vorbesc cu victima și să îi ofer ajutor moral
- b. Aș raporta incidentul către echipa de management sau resurse umane
- c. Nu aș face nimic, deoarece nu vreau să-mi pun propriul job în pericol
- d. Altceva

14. Credeți că problema discriminării femeilor însărcinate este o problemă bine recunoscută în România?

- a. Da, se cunoaște și se discută mult pe această temă
- b. Da, dar nu se discută despre acest lucru
- c. Se cunoaște, dar o discută doar femeile discriminate sau

- aflate în risc de discriminare
- d. Nu se cunoaște suficient
 - e. Nu, nu se cunoaște deloc
 - f. Alt răspuns

15. În opinia dumneavoastră care ar fi cele mai eficiente mijloace de comunicare și informare cu privire la discriminarea și combaterea acesteia ? (Clasati top 3)

- 1. Mass-media (TV, Radio, ziare)
- 2. Reviste pentru femei
- 3. Reviste pentru bărbați
- 4. Conferințe, seminarii, evenimente
- 5. Broșuri
- 6. În cercuri de prieteni
- 7. Între colegi
- 8. Altele

Varsta

- Sub 18 ani
- Între 18 - 35 ani
- Peste 35 ani

Studii

- a. 8 clase (gimnaziu)
- b. Școală profesională
- c. liceale
- d. postliceale
- e. universitare
- f. postuniversitare
- g. școala primară

Mediul de rezidență

- Rural
- Urban

Starea civilă

- a. Casătorit
- b. Necasătorit
- c. Divorțat
- d. Fără locuință
- e. În spațiu locativ comun cu mai multe familii

La întâlnirile din cadrul ambulatoriului de specialitate, responsabilul privind prevenirea discriminării cu ajutorul ghidului special elaborat în cadrul proiectului, a promovat drepturile mămicilor, cu scopul de a fi cunoscute și pentru a evita posibilele situații de discriminare.

Pe scurt prezentarea obiectivelor avute în vedere:

- anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- stabilirea remunerației;

- beneficii, altele decat cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- promovarea profesională;
- aplicare a măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- condițiile de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei în legătură cu sarcina sau cu acordarea concediului de maternitate, constituie discriminare. În acest context, este interzis să i se solicite unei candidate la angajare prezentarea unui test de graviditate ori semnarea unui angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă. O categorie de angajați protejată suplimentar este cea a gravidelor, a femeilor care au născut recent sau care alăptează. Acestea beneficiază de măsuri de protecție speciale, conform O.U.G. nr. 96/2003, modificată și completată, privind protecția maternității la locurile de muncă și normelor metodologice aprobate prin H.G. nr. 537/2004 și Legea 25/2004.

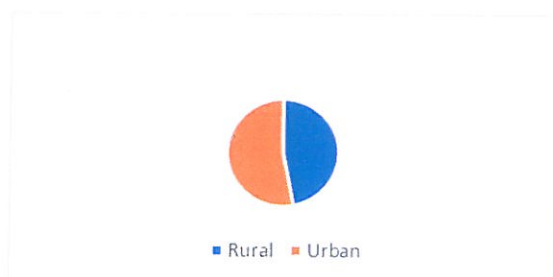
În urma aplicării chestionarelor, responsabilul cu prelucrarea acestora a început să centralizeze datele în vederea stabilirii unor concluzii în tabele ca cel de mai sus.

Pe primul chestionar, cel care face referire la gradul de satisfacție al pacienților, în ceea ce privește serviciile oferite în cadrul proiectului, ele se declară foarte mulțumite de posibilitatea de a-și urmări sarcina și mai ales de posibilitatea de a efectua analizele necesare evaluării stării lor de sănătate și a fătului.

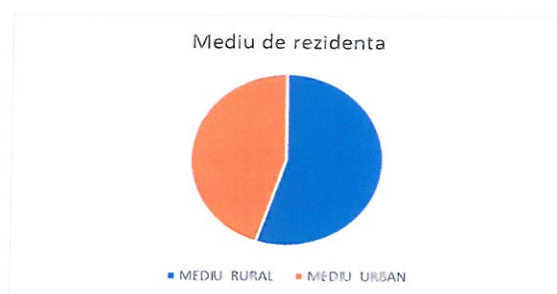
Pe cel de-al doilea chestionar, referitor la discriminarea la locul de muncă, situația este destul de dificil de evaluat deoarece grupul țintă este neeterogen, pacientele fiind din medii sociale diferite, cu grad de pregătire diferit, în marea majoritate din medii defavorizate care nu au un loc de muncă, de etnie romă, femei cu studii superioare, șomere sau în situații dificile și care nu prea se confruntă la locul de muncă pe posturile pe care le dețin, cu situații care să le tragă un semnal de alarmă în ceea ce privește discriminarea. O altă problemă în stabilirea gradului de discriminare în ceea ce privește discriminarea la locul de muncă îl constituie faptul ca majoritatea grupului țintă - categorii vulnerabile sunt femei cu grade diferite de instruire și nu se confruntă cu situații de discriminare pentru a avea posibilitatea de a evalua corect gradul de discriminare al femeii la locul de muncă în România. Mediul de proveniență al grupului țintă este unul destul de apropiat ca localizare (Rural sau Urban) din totalul pacienților înrolate în proiect, al căror chestionare au fost evaluate și analizate în număr de 1210

chestionare aplicate 54 % sunt din mediul rural și 45 % urban pentru județul Brasov, respectiv 46,82% rural si 53,17 % urban pentru judetul Sibiu, partener în proiect.

Tabel statistic GT Sibiu



Tabel statistic Brasov



În vederea realizării studiului din chestionarul prezentat, au fost selectate o serie de întrebări, printre cele mai relevante și directe în abordarea discriminării femeilor la locul de muncă, ca exemplu:

În opinia dumneavoastră, România este?

- a) Țara cu cea mai mare discriminare a femeii din Europa
- b) Printre țările care discriminează cel mai mult femeia
- c) Țara cu un nivel mediu în ceea ce privește discriminarea femeii
- d) Țara cu un nivel scăzut de discriminare a femeii
- e) Țara în care femeia nu este discriminate
- f) Alt răspuns.....

Aveți cunoștință care sunt legile împotriva discriminării femeii însărcinate în România?

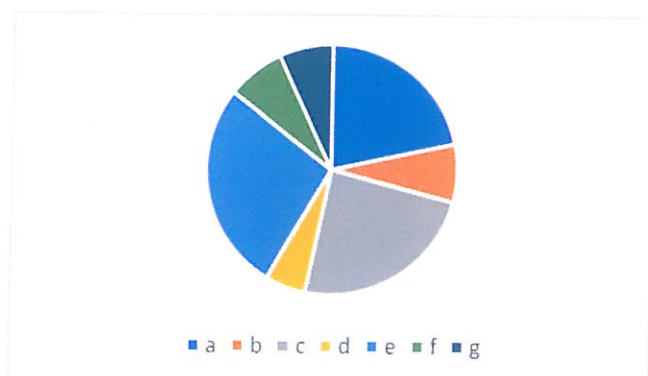
- a. Da,
- e. Da, știu că există dar nu m-am interesat niciodată
- f. Nu am auzit niciodată să existe o astfel de lege
- g. Alt răspuns

În opinia dumneavoastră, cine ar trebui să se ocupe de problema discriminării femeilor însărcinate și combaterea ei:

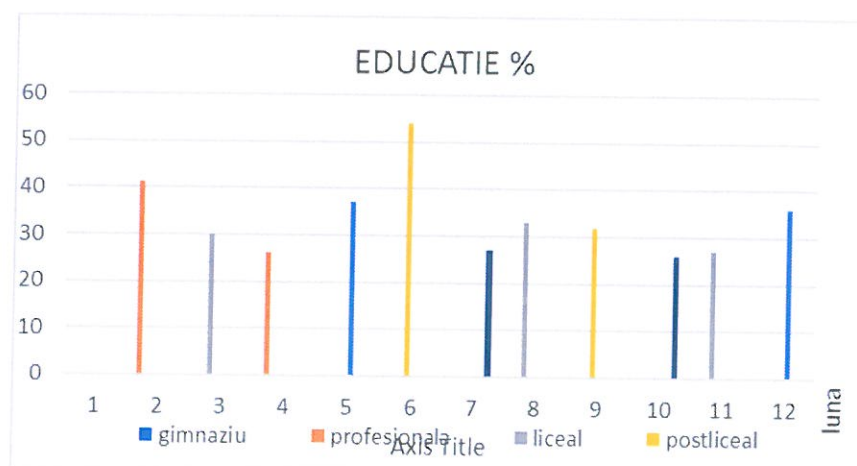
- a) Ministerul muncii
- b) Parlamentul

- c) Sindicatele
- d) ONG-urile
- e) Mass-media
- f) Justiția
- g) Colectivul de munca
- h) Ministerul Sanatatii
- i) Altele

Din analiza efectuată pe un grup țintă cu vârsta cuprinsă între tinere sub 18 ani și femei de 50 de ani cu studii de la simple clase gimnaziale și studii superioare: - a) gimnaziu b) Școală profesională c) liceale d) postliceale e) universitare f) postuniversitare g) scoala primara

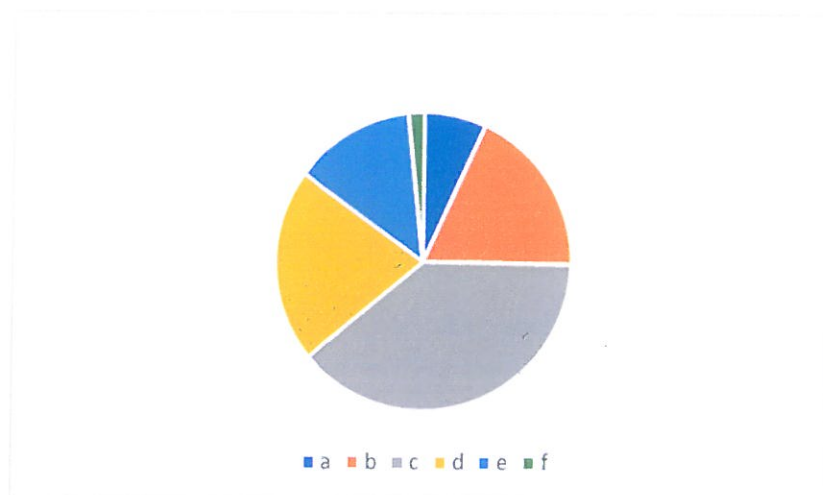


Tabel Sibiu



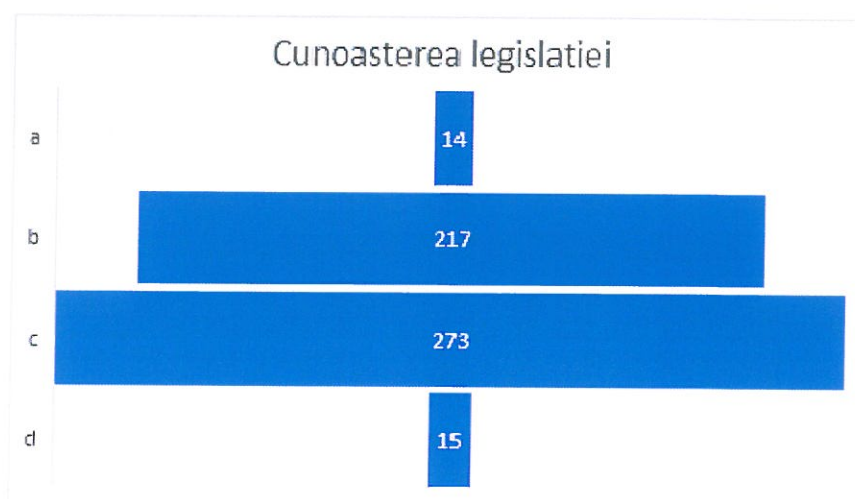
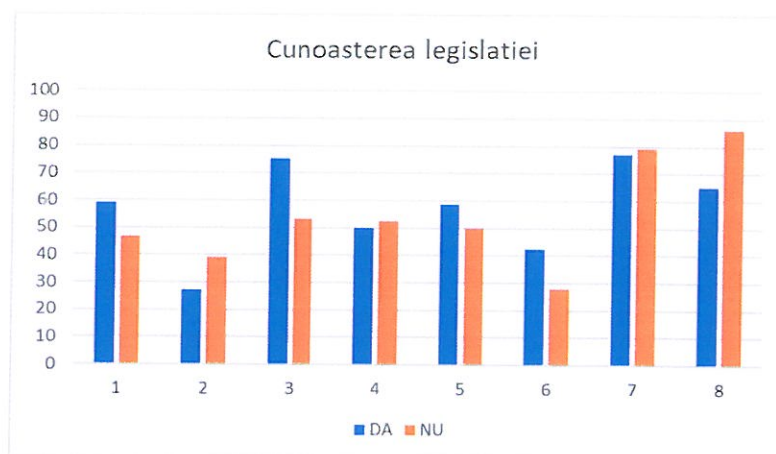
Tabel Brasov

Rezultă un grup țintă extrem de neeterogen și cu posibilitatea de păreri extrem de diferite, așa cum se va vedea și din analiza următoarelor întrebări. La întrebarea dacă România este o țară sigură, pentru femeile din câmpul muncii acestea au răspuns că situația este una bună în România, identificând un grad mediu de discriminare sau chiar scăzut în majoritatea răspunsurilor.



Tabel - Intrebarea 4

În ceea ce privește legislația, situația este destul de bună, răspunsurile afirmative și cele care spun că nu cunosc legislația din domeniu sunt extrem de echilibrate.

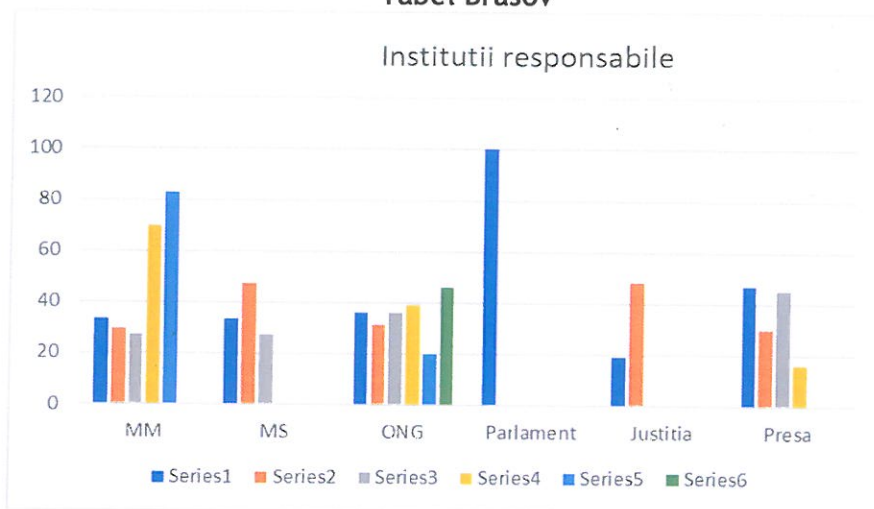


Tabel GT Sibiu

Cu toate acestea, ele diferă mult în ceea ce privește instituțiile care ar

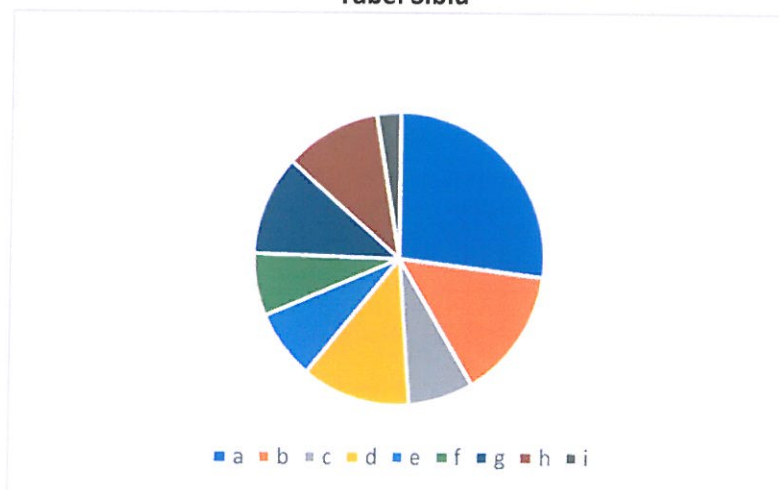
trebui să gestioneze situațiile de discriminare identificate, răspunsurile fiind extrem de diferite acoperind aproape toate variantele de răspuns propuse.

Tabel Brasov



Intrebarea Nr. 9

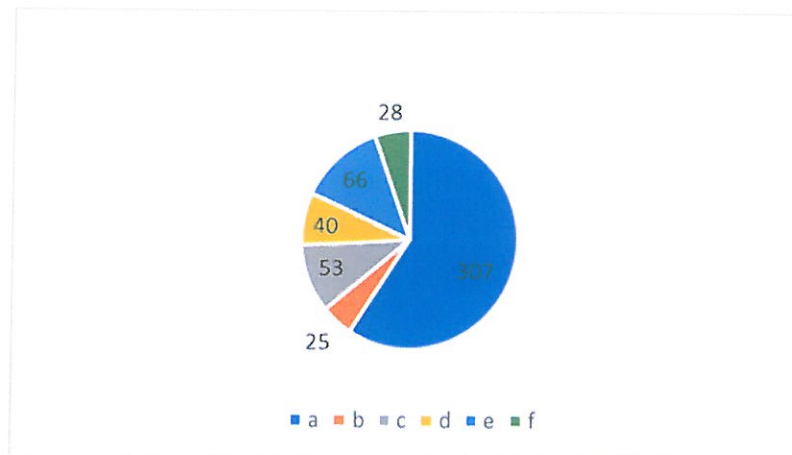
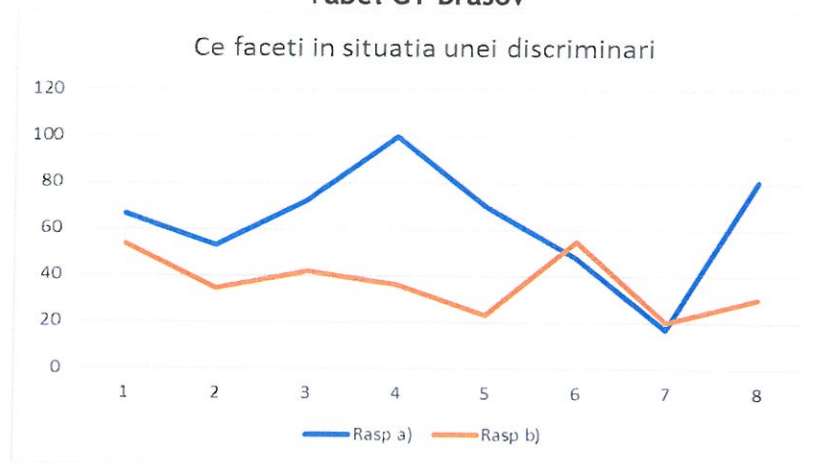
Tabel Sibiu



Tabel intrebarea Nr. 9

De asemenea, este relevant procentul mare de răspunsuri în care prima persoană căreia i-ar semna o situație de discriminare este seful de la HR sau managerul institutiei.

Tabel GT Brasov



Tabel GT Sibiu

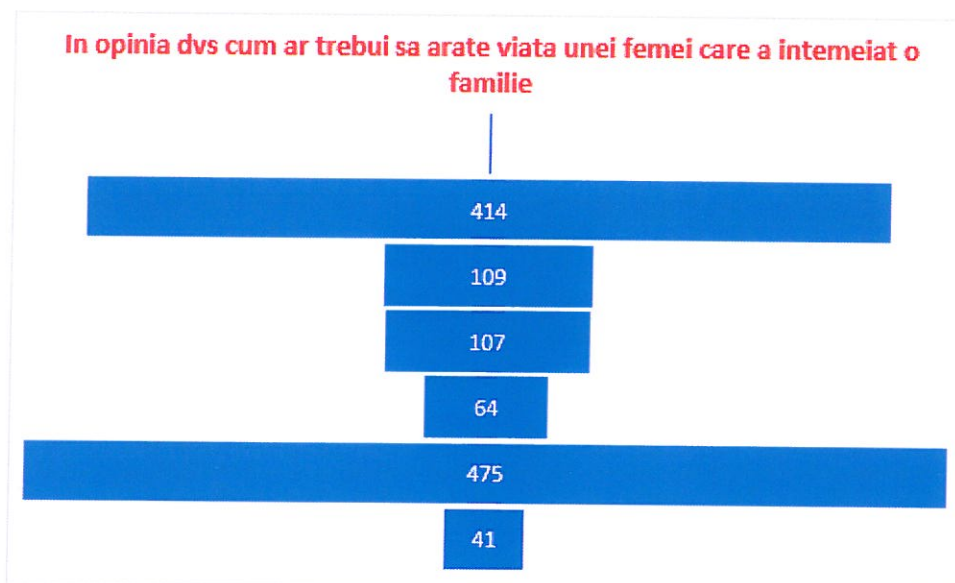
Nasterea este una dintre cele mai mari tranzitii din viata unei femei. Pe lângă schimbările la nivel fizic, biologic, apar schimbări majore la nivel psihologic și social.

Așteptările proaspetei mamici joacă un rol important în felul în care va face față noului rol. Mesajele transmise de cei din jur sunt de multe ori nerealist de pozitive, nu e de mirare ca proaspăta mamă să se așteaptă ca viața ei să fie la fel ca cea de dinainte de copil, doar cu o mare bucurie în plus. Vedem în jur - la televizor, în presă - proaspete mămici fericite, zâmbitoare, dormite și cu părul perfect, care ne spun cât de mult i-a apropiat sarcina pe ei ca și cuplu și cât de perfect te simți ca mamă. Din păcate, experienta de proaspăta mamă nu e tot timpul ruptă din reclame și multe lucruri sunt neglijate și puse deoparte cel puțin temporar. Cel puțin o perioadă, e nevoie să renunți la jobul tău, relațiile tale cu prietenii se modifică, ziua pare mult mai scurtă, iar perioadele de somn neîntrerupt și mai scurte.

Așa apar întrebările “Oare sunt o mamă destul de bună?” “Oare faptul ca am un pic nevoie de timp pentru mine arată ca sunt o mama rea?” “De ce doar eu simt ca nu pot face față?” “Poate nu-mi iubesc cu adevărat copilul dacă am astfel de gânduri”. Teama că nu esti o mamă bună este una dintre temerile cele mai întâlnite la proaspetele mamici. Toate aceste lucruri se reflectă în răspunsurile pe care le-a dat GT în chestionarul aplicat la întrebarea numărul 6:

În opinia dumneavoastră, cum ar trebui să arate viața unei femei care a întemeiat o familie ?

1. Aservită familiei
2. Centrată pe cariera
3. Într-un permanent conflict între rolurile specifice familiei și cele specifice carierei
4. Supraaglomerată de roluri specifice familiei și carierei
5. Aglomerată cu roluri familiale și profesionale, dar susținută de partener
6. Altă variantă



Se observă că viața unei femei după ce a născut este aservită familiei sau aglomerată cu roluri familiale și profesionale, dar susținută de partener cumva la extreme dar oricum supraaglomerată.

Presiunea pe care o simt proaspetele mamici e tot mai mare, în lumina cantității imense de informații legate de parenting, fiecare se așteaptă de la ea însăși să fie o mamă perfectă, să simtă exact ce și cum trebuie sa simtă o mamă bună, să facă totul cum trebuie, să aibă doar gânduri bune. Deci, sfatul nostru este să luați fiecare etapă așa cum vine, acorda-ți-vă timp, fiți blânde cu voi înșivă și nu uitați că nașterea unui copil este o minune împlinită.

Cu drag colectivul SCOG Brasov