



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN:

Un ghid pentru economia socială

Manual de intervenție



*Proiectul "INTEGRAT - Resurse pentru femeile
și grupurile Roma excluse social",
proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Sectorial
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 "Investește în oameni!"*

Activitatea nr. 3:

Elaborarea unor manuale de intervenție pe baza principiilor economiei sociale

Coordonatori:

Ovidiu ANEMȚOAICEI

Maria LIAPI



București, România

CNCSIS: cod 045/2006

Editor: Valeriu IOAN-FRANC

Redactor: Paula NEACȘU

Concepție grafică, machetare și tehnoredactare: Luminița LOGIN

Coperta: Nicolae LOGIN

Toate drepturile asupra acestei ediții aparțin Asociației pentru Dezvoltare și Promovare socio-economică CATALACTICA – București. Reproducerea, fie și parțială și pe orice suport, este interzisă fără acordul prealabil al Asociației, fiind supusă prevederilor legii drepturilor de autor.

ISBN 978-973-618-301-0

Anul apariției 2012

Manual de intervenție

Abordarea integratoare de gen

**Un ghid pentru
economia socială**

CUPRINS

CUVÂNT ÎNAINTE	9
LISTA ABREVIERILOR	13
LISTA CASETELOR, TABELELOR ȘI SCHEMELOR	15
PARTEA I - CONTEXTUALIZAREA CONCEPTULUI DE EGALITATE DE GEN	
1. EGALITATEA DE GEN ÎN ROMÂNIA: ASPECTE POLITICE, ECONOMICE ȘI CULTURALE	19
Introducere	19
1.1. Aspecte conceptuale	20
1.1.1. <i>Introducere</i>	20
1.1.2. <i>Terminologie de bază</i>	21
1.1.3. <i>Intersecționalitatea și egalitatea de șanse între femei și bărbați</i>	25
1.2. Indicatori ai inegalităților de gen pe piața muncii din România.....	32
1.2.1. <i>Introducere</i>	32
1.2.2. <i>Statistica de gen</i>	33
1.3. Legislație, instituții și strategii în domeniul egalității de gen în UE și în România	53
1.3.1. <i>Uniunea Europeană</i>	53
1.3.2. <i>România</i>	54

PARTEA A II-A - PREGĂTIREA TERENULUI PENTRU
ABORDAREA ȘI IMPLEMENTAREA STRATEGIEI DE
INTEGRARE A PERSPECTIVEI DE GEN

2. ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN	57
Introducere	57
2.1. Terminologie de bază	58
2.2. Contextul UE.....	59
2.3. Definiția abordării integratoare de gen.....	64
2.4. Abordarea integratoare de gen: scopuri, obiective și rezultate preconizate	66
3. INSTRUMENTE METODOLOGICE PENTRU IMPLEMENTAREA ABORDĂRII INTEGRATOARE DE GEN... 70	
Introducere	70
3.1. Componentele abordării integratoare de gen	70
3.2. Instrumente și metode de bază ale abordării integratoare de gen – stadiul elementar/inițial de implementare	76
3.2.1. <i>Evaluarea impactului de gen</i>	76
3.2.2. <i>Monitorizarea și evaluarea reacției la perspectiva de gen</i>	78
3.3. Analiza de gen	85
3.4. Instrumentele și metodele abordării integratoare de gen – stadiul avansat de implementare	86
3.4.1. <i>Auditul de gen</i>	86
3.4.2. <i>Bugetarea de gen</i>	89
4. INTEGRAREA PERSPECTIVEI DE GEN ÎN SECTORUL ECONOMIEI SOCIALE	92
Introducere	92
4.1. Abordarea integratoare de gen: justificare	92
4.2. Abordarea integratoare de gen într-o organizație a sectorului economiei sociale: premise necesare.....	101

5. APLICAREA UNUI PLAN DE EGALITATE DE GEN	
ÎNTR-O ÎNTEPRINDERE SOCIALĂ.....	122
Introducere	122
5.1. Principii de bază	123
5.2. Elemente de succes pentru integrarea perspectivei de gen în întreprinderile sociale	125
5.3. Arii de intervenție pentru abordarea integratoare de gen în organizații ale economiei sociale	127
5.3.1. Recrutarea și selectarea.....	127
5.3.2. Instruirea și dezvoltarea	133
5.3.3. Promovarea, transferul și încetarea contractului de muncă/concedierea.....	142
5.3.4. Organizarea muncii.....	146
5.3.5. Condițiile de muncă.....	149
5.3.6. Măsuri de combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă.....	154
6. PROIECTE ȘI BUNE PRACTICI.....	159
6.1. Un amestec strategic de instrumente: Cooperarea pentru dezvoltare (Danemarca)	159
6.2. Un amestec de instrumente strategice: Metoda celor 3R la nivel local (Suedia).....	159
6.3. Un instrument educațional: Implicarea experților-călători (Suedia).....	161
6.4. Auditul de gen - Integrarea principiilor în planificarea locală statutară (Plymouth, Marea Britanie).....	163
6.5. VFQ (Linz, Austria)	164
6.6. "GRIJA - Acțiuni comunitare pentru reconcilierea vieții de familie cu cea profesională: creșterea rolului autorităților locale și al economiei sociale"	165
6.7. DESEO – Dezvoltarea de unități de șanse egale în zonele de economie socială. Asociere cu valoare adăugată.....	166

7. ANEXE	169
A. Directive ale Uniunii Europene pe probleme de egalitate de gen.....	169
B. Legislația română privind egalitatea de gen (transpunere a Directivelor UE).....	174
C. Instituții/forumuri UE care se ocupă cu problematica egalității de gen.....	177
D. Instituții din România care acoperă aspecte privind egalitatea de gen	183
E. Strategiile Uniunii Europene cu privire la egalitatea de gen	186
F. Strategiile românești cu privire la egalitatea de șanse dintre femei și bărbați.....	189
8. BIBLIOGRAFIE	191

CUVÂNT ÎNAINTE

Manualul "Abordarea integratoare de gen: un ghid pentru economia socială" a fost realizat în cadrul proiectului „INTEGRAT – Resurse pentru femeile și grupurile roma excluse social”, care este cofinanțat din Fondul Social European prin Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane 2007-2013 și este implementat de către Asociația pentru Dezvoltare și Promovare socio-economică CATALACTICA, filiala București, în parteneriat cu Institutul de Cercetare a Calității Vieții (ICCV) și Bolt International Consulting – L. Katsikaris – I. Parcharidis O.E. (Grecia). Regiunile vizate sunt București-Ilfov și Sud-Est (București, Ilfov, Buzău, Brăila, Galați, Constanța, Vrancea, Tulcea), iar durata de implementare este de 36 de luni.

Obiectivul general al proiectului este promovarea activă a incluziunii sociale pe piața muncii, prin activarea economiei sociale, a femeilor și grupurilor roma, prin dezvoltarea de parteneriate și prin stimularea implicării în viața comunității a persoanelor excluse social din Regiunile de dezvoltare București-Ilfov și Sud-Est.

Obiectivele specifice ale proiectului sunt:

- creșterea nivelului de informare privind economia socială;
- formarea în scopul dezvoltării profesionale a femeilor și a reprezentanților minorităților roma din ONG-uri care își desfășoară activitatea în domeniul economiei sociale;

- creșterea nivelului de cooperare prin inițierea unei rețele interprofesionale, concretizate în crearea unui centru de resurse pentru structurile economiei sociale;
- contribuirea la depășirea stereotipului cultural cu privire la rolul social și statutul profesional al femeilor și minorităților roma pe piața muncii.

Beneficiari pe termen scurt și lung ai proiectului sunt:

- femei;
- persoane de etnie roma;
- formatori implicați în economia socială;
- lucrători sociali;
- manageri ai întreprinderilor sociale;
- experți mass-media;
- specialiști implicați în economia socială.

Acest manual este un document practic de lucru, elaborat cu scopul de a ajuta promovarea politicilor de incluziune socială la toate nivelurile și mai ales în legătură cu programele și proiectele de economie socială. Manualul „Abordarea integratoare de gen: un ghid pentru economia socială” a fost elaborat urmărind:

- **creșterea gradului de conștientizare** la toate nivelurile de elaborare a politicilor în sectorul economiei sociale și pentru diversele părți interesate de categoria de gen ca **principiu organizațional**;
- facilitarea **dezvoltării și evaluării entităților economiei sociale din perspectiva de gen**, urmărind ca acestea să aibă rezultate echitabile atât pentru femei, cât și pentru bărbați;
- **furnizarea de informații** și redarea într-un mod ușor de înțeles și aplicabil a strategiei integrării perspectivei de gen, cu obiectivele și avantajele sale;
- **documentarea statutului și poziției femeilor** în contextul societății românești și evidențierea lacunelor politicilor existente ce urmează să fie utilizate de viitorii actori ai economiei sociale;

- **oferirea de informații practice** despre cum trebuie tratate problemele de integrare a perspectivei de gen în cadrul organizațiilor din domeniul economiei sociale;
- **asigurarea** implementării de fond prin studii de caz și exemple de bune practici din alte țări.

Acest manual se bazează pe recunoașterea femeilor ca un grup neomogen și promovează diversitatea în funcție de gen, clasă, vârstă, etnie, nivel de competențe, statut socioeconomic etc. Se bazează, de asemenea, pe presupunerea că expertiza de gen este o resursă importantă pentru integrarea politicilor și a practicilor legate de perspectiva de gen în sectorul economiei sociale. În acest context, aducem mulțumiri experților ce și-au adus contribuția în a asigura furnizarea elementelor de noutate curprinse în acest volum: Adriana Baboi, Mircea Cristescu și Cristina Tomescu.

Cui se adresează?

Acest ghid se adresează unor potențiali beneficiari, cum ar fi responsabilii de politici publice, administratorii, profesioniștii în dezvoltarea resurselor umane, experții în domeniul egalității de gen, liderii de ONG-uri, cooperative și asociații ce activează în domeniul economiei sociale. În plus, se adresează persoanelor care lucrează în domeniul incluziunii sociale ca dezvoltatori de proiecte, coordonatori, asistenți sociali, activiști etc.

Cum poate fi folosit?

Manualul de față este împărțit în două secțiuni majore. **Prima parte** abordează unele aspecte teoretice ca puncte-cheie pentru a familiariza cititorul cu subiectul acestui manual. Prezentarea informației sistematice, a datelor și statisticilor legate de aspectele fundamentale ale relațiilor de gen în societatea românească justifică necesitatea unor eforturi intense pentru extinderea și consolidarea

egalității de gen în diverse domenii socioeconomice și în special efortul de a realiza incluziunea socială. Cea de-a **doua parte** este dedicată obiectivului principal al manualului, și anume împărtășirea cunoștințelor existente despre *abordarea integratoare de gen* și transferarea raționamentului său și a metodelor sale în universul sectorului economiei sociale. Acesta constituie un instrumentar prin care este oferită o gamă largă de linii directoare, instrumente, metode și exemple. Poate fi folosit de cititori și cititoare cu un nivel diferit de cunoștințe și de capacități operaționale. De asemenea, ar trebui folosit ca un text care să convingă și să susțină implementarea abordării integratoare de gen.

Victor NICOLĂESCU

Manager de proiect

*Asociația pentru Dezvoltare și Promovare
socio-economică CATALACTICA*

LISTA ABREVIERILOR

AnA	- Societatea de Analize Feministe AnA
ANES	- Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între femei și bărbați
CAEN	- Clasificarea activităților din economia națională
CAR	- Casă de ajutor reciproc
CE	- Comisia Europeană
CNCD	- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării
CPE	- Centrul Parteneriat pentru Egalitate
DGV	- Directoratul General V (actualul Directorat General pentru Ocupare, Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse)
EOU	- Equal Opportunities Unit (Unitatea de Egalitate de Șanse)
ES	- Economie socială
GEM	- Global Entrepreneurship Monitor (Monitorul antreprenoriatului global)
IMM	- Întreprinderi mici și mijlocii
INCSMPS	- Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale
ISCO	- International Standard Classification of Occupations (Standardul internațional de clasificare a ocupațiilor)
MMFPS	- Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale
ONG	- Organizație nonguvernamentală
ONU	- Organizația Națiunilor Unite
PGA	- Participatory gender audit (audit participativ de gen)
PNUD	- Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare

- TEC - Treaty establishing the European Community (Tratat de instituire a Comunității Europene - TCE)
- UE - Uniunea Europeană
- UNECE - United Nations Economic Commission for Europe (Comisia Economică a Organizației Națiunilor Unite pentru Europa)

LISTA CASETELOR, TABELELOR ȘI SCHEMELOR

Caseta nr. 1.	Modelul social centrat pe “om/bărbat”	23
Caseta nr. 2.	Instrumentele egalității de gen	28
Caseta nr. 3.	Indicatori ai populației (2010).....	34
Caseta nr. 4.	Femeile și educația	35
Caseta nr. 5.	Diviziunea muncii în funcție de sex	37
Caseta nr. 6.	Bărbații și concediul parental	43
Caseta nr. 7.	Femeile și sărăcia	47
Caseta nr. 8.	Femeile și reprezentarea lor în parlament	49
Caseta nr. 9.	Ce este “abordarea integratoare de gen”?	93
Caseta nr. 10.	Ce este „curentul majoritar”?	93
Caseta nr. 11.	Ce se integrează?	94
Caseta nr. 12.	Ce înseamnă a face parte din majoritate?.....	95
Caseta nr. 13.	Pe cine sau ce încercăm să schimbăm?	96
Caseta nr. 14.	De ce o abordare integratoare de gen?	98
Caseta nr. 15.	Egalitatea de gen ca obiectiv de dezvoltare socială.....	100
Caseta nr. 16.	Scopul strategiilor de integrare	100
Caseta nr. 17.	Ghid de evaluare a impactului de gen pentru lucrătorii sociali	119
Caseta nr. 18.	Ghid de monitorizare și autoevaluare pentru lucrătorii sociali	120
Caseta nr. 19.	Identificarea problemelor de recrutare și selectare pentru femei angajate/participante.....	128
Caseta nr. 20.	Identificarea problemelor de recrutare la locurile de muncă dominate de bărbați	132

Caseta nr. 21.	Identificarea problemelor de recrutare la locurile de muncă dominate de femei	133
Caseta nr. 22.	Identificarea problemelor de instruire și dezvoltare pentru femei	134
Caseta nr. 23.	Identificarea problemelor de instruire la locurile de muncă dominate de bărbați.....	141
Caseta nr. 24.	Identificarea problemelor de instruire la locurile de muncă dominate de femei	142
Caseta nr. 25.	Identificarea problemelor de promovare, transfer și încetare a contractului de muncă pentru femei	143
Caseta nr. 26.	Schimbarea organizațională.....	147
Caseta nr. 27.	Tipuri de angajare	147
Caseta nr. 28.	Segregarea ocupațională	148
Caseta nr. 29.	Identificarea problemelor condițiilor de muncă pentru femei.....	150
Caseta nr. 30.	Programarea concediilor	150
Caseta nr. 31.	Remunerația, indemnizațiile și beneficiile.....	151
Caseta nr. 32.	Comunicarea condițiilor de lucru	152
Caseta nr. 33.	Politicile și procedurile de plângeri	155
Caseta nr. 34.	Monitorizarea nivelului de hărțuire	155
Tabelul nr. 1.	Concentrarea și segregarea de gen în funcție de tipul de activitate.....	38
Tabelul nr. 2.	Topul celor șase ocupații pentru femei și bărbați în Europa, în 2005	39
Tabelul nr. 3.	Rata de angajare pe genuri, categoria de vârstă 20-64 de ani	40
Tabelul nr. 4.	Rata ocupării de gen, categoria de vârstă 20-64 de ani.....	41

Tabelul nr. 5.	Diferențierea salarială în România și UE-27	45
Tabelul nr. 6.	Sistemul juridic: Curtea Supremă	50
Tabelul nr. 7.	Abordarea integratoare de gen: scopuri, obiective și rezultate preconizate	67
Tabelul nr. 8.	Sumar al componentelor abordării integratoare de gen în funcție de importanță și de stadiul/faza de aplicație.....	71
Tabelul nr. 9.	Schimbarea în înțelegerea problemei	99
Tabelul nr. 10.	Premise necesare și condiții de facilitare pentru implementarea integrării perspectivei de gen într-o entitate a sectorului economiei sociale	101
Tabelul nr. 11.	Matrice de analiză de gen.....	109
Schema nr. 1.	Abordarea integratoare de gen în economia socială.....	97
Schema nr. 2.	Analiza de gen în faza de inițiere a unui proiect de economie socială	104

PARTEA I

CONTEXTUALIZAREA CONCEPTULUI DE EGALITATE DE GEN

1. EGALITATEA DE GEN ÎN ROMÂNIA: ASPECTE POLITICE, ECONOMICE ȘI CULTURALE

Introducere

În această primă parte a manualului, conceptul de *egalitate de gen* este discutat dintr-o perspectivă socioistorică și teoretică în contextul societății românești. Dezvoltarea acestui concept este înglobată în trecutul comunist al țării și în perioada de tranziție, în procesul de devenire ca stat membru al Uniunii Europene și în dezvoltarea socială a ultimilor ani. Scopul principal este de a familiariza cititorii cu termeni și concepte specifice și de a oferi o idee despre componentele de bază ale strategiei de integrare a perspectivei de gen.

În partea care urmează sunt prezentate date statistice generale legate de inegalitatea de gen pentru a documenta inegalitățile dintre femei și bărbați în aspecte variate din viața socială și în special pe piața forței de muncă. Aceste date sunt foarte utile în identificarea ariilor specifice de inegalitate de gen și a lacunelor din politicile sociale. Ulterior, ne vom îndrepta atenția către legislația și instituționalizarea egalității de gen în România și vom aborda pe scurt strategiile relevante și programele implementate în contextul

aderării la Uniunea Europeană. Astfel se vor oferi cunoștințe despre contextul instituțional și cel de elaborare a politicilor pentru implementarea integrării perspectivei de gen la diferite niveluri.

1.1. Aspecte conceptuale

1.1.1. Introducere

În contextul aderării la Uniunea Europeană, ca rezultat al “presiunii” instituțiilor europene și a altor organisme internaționale, pe de o parte, și al eforturilor interne comune ale organizațiilor ce luptă pentru drepturile femeilor în România, pe de altă parte, problematica *egalității de gen*, cunoscută din punct de vedere instituțional mai mult ca *egalitate de șanse între femei și bărbați*, a devenit în ultimul deceniu un element mai mult sau mai puțin vizibil pe agendele politice oficiale românești.

Discursul egalității de șanse dintre femei și bărbați, bine consolidat la nivel european din punct de vedere legislativ începând cu mijlocul anilor '70, pătrunde în spațiul românesc în anii '90 prin traducerea de lucrări feministe occidentale, prin promovarea lucrărilor locale de orientare feministă din mediul academic și al ONG-urilor ce susțin drepturile femeilor și prin implementarea de proiecte în domeniu, finanțate în general din surse externe.

Este însă puțin cunoscut, și aceasta doar în mediile academice specializate, că România s-a bucurat, între jumătatea secolului nouăsprezece și jumătatea secolului douăzeci, de un avânt social care a susținut eforturile pentru drepturile femeilor¹ și care a fost aparent șters în perioada postcomunistă de o amnezie cauzată, printre altele, de politicile comuniste egalitariste.² Prin urmare, tranziția românească a sufe-

¹ Ștefania Mihăilescu a contribuit cu o operă de pionierat cu privire la istoria feminismului românesc prin publicarea a două volume: *Din istoria feminismului românesc. Antologie de texte (1838-1929)* în 2002 și *Din istoria feminismului românesc. Studiu și antologie de texte (1929-1948)* în 2006.

² Există o literatură românească vastă în domeniu, publicată în colecția de Studii de Gen la Editura Polirom, începând cu anul 2000, ce conține lucrări

rit un așa-numit *antifeminism preventiv*³ și o neglijare generalizată a problemelor femeilor în termeni politici. Totuși, cu susținerea Uniunii Europene, egalitatea de gen, ca efect instituționalizat al mișcărilor de femei, a fost acceptată ca element important pe agenda europeană și, ulterior, a fost importată în programele politice românești.

1.1.2. Terminologie de bază

O clarificare minimală a termenilor *egalitate de gen* și *abordare integratoare de gen* necesită o înțelegere inițială a conceptelor de bază care explică originea și dimensiunea discriminărilor pe bază de sex. Pentru a înțelege diversele „roluri” jucate de femei și bărbați de-a lungul istoriei, cercetătorii din domeniu au folosit diverse *modele explicative* pentru a descrie modurile în care inegalitățile sociale dintre femei și bărbați au fost produse și păstrate pentru o perioadă atât de lungă de timp.

Conform criticilor feministe, ființa umană generică de sex bărbătesc („om”/bărbat) este văzută ca fiind în centrul existenței și culturii umane, acestea fiind structurate în jurul unor relații ierarhice, în sensul că majoritatea bărbaților și-au împărțit și încă își împart și își transmit în mod predominant lor înșiși puterea, autoritatea decizională, reprezentarea, evaluarea și interpretarea realității conform propriului lor sistem de valori, formând astfel un grup dominant. Aceste relații ierarhice decid locul pe care trebuie să îl ocupe femeile în societate și indică rolurile, drepturile, responsabilitățile și oportunitățile atât pentru femei, cât și pentru bărbați, în așa fel încât majoritatea bărbaților își asumă pozițiile privilegiate, iar femeile pe

elaborate de către Mihaela Miroiu, Laura Grunberg, Otilia Dragomir, Ștefania Mihăilescu, Valentina Marinescu, Maria Bucur, Cristina Ștefan, Oana Băluță, Vladimir Pasti etc.

³ Termen conceptualizat de profesoara Mihaela Miroiu (SNSPA), care sugerează că, în România, orice mișcare autointitulată feministă sau orientată spre problemele femeilor a fost complet respinsă înainte de a avea ocazia să se dezvolte.

cele devalorizate. În consecință, economia, cultura, politica și relațiile publice în general sunt structurate în funcție de activitățile, valorile, obiceiurile, deprinderile și comportamentele bărbaților. Astfel, *unele activități întreprinse de femei sunt considerate mai puțin importante în comparație cu cele efectuate de bărbați*; educația, sănătatea, sectorul administrației publice etc. și-au pierdut din importanță când a crescut participarea femeilor în aceste zone, fiind astfel mai puțin valorizate atât din punct de vedere financiar, cât și simbolic.

Pe de altă parte, aceste perspective arată că relațiile de putere de gen sunt reproduse prin *diviziunea sexuală a muncii*, potrivit căreia anumite activități ar fi potrivite doar femeilor, iar altele numai bărbaților, în funcție de rolul jucat de fiecare în reproducere. Prin urmare, se așteaptă ca femeile să își asume „natural” toate funcțiile și activitățile legate de sfera domestică (locul de reproducere), în timp ce bărbații să ocupe spațiul public (suprasexualizarea corpului femeiesc a produs anumite modele hegemonice de feminitate: soție, mamă, top model, prostituată etc.). Impactul acestei diviziuni este mai mult decât evident, de vreme ce încorporarea treptată a femeilor în sfera publică a fost condiționată de accesul lor la slujbe și profesii ce derivau din activitățile domestice: curățenie, îngrijirea persoanelor (copii, persoane în vârstă, persoane cu dizabilități etc.), educație, sănătate, acțiuni sociale. Acest lucru provoacă o puternică *segregare ocupațională*, potrivit căreia:

- Spațiul public este valorizat mai mult.
- Responsabilitățile și funcțiile îndeplinite de bărbați sunt corelate cu profesionalism înalt în comparație cu cele ale femeilor, care trebuie să își dovedească constant valoarea și competențele profesionale.
- Cunoștințele informale obținute în sfera domestică au o valoare mai mică în comparație cu cele din sfera publică.

Toate acestea au perpetuat și au consolidat subordonarea femeilor și prezența lor tot mai scăzută în procesul de luare a deciziilor și în ordonarea societății, determinând implicit și un control limitat al resurselor sociale în numele lor.

Caseta nr. 1. Modelul social centrat pe "om/bărbat"



- *Sistemul de valori al bărbatului în centrul ordinii sociale*
- *Ierarhie și subordonare*
- *Diviziunea sexuală a muncii*
- *Segregarea și concentrarea ocupațională*
- *Public (mai valorizat)/domestic (cu o valoare mai mică)*
- *Controlul resurselor și al beneficiilor sociale*

O literatură vastă în teoria de gen susține ideea că multe dintre diferențele dintre femei și bărbați sunt influențate de factori care se materializează și se evidențiază în cadrul sistemului social patriarhal. Pentru unii teoreticieni, conceptul de **gen** marchează în mod specific aceste diferențe sociale și valorizări diferite, în timp ce noțiunea de **sex** este folosită pentru a se face referire la diferențele "biologice" dintre femei și bărbați. Un punct important care trebuie luat în considerare este acela că diferențele de sex dintre femei și bărbați au fost concepute ca fiind absolute și imuabile și proiectate într-un mod generalizat, la nivel social, ca negative și naturale, astfel încât cultura patriarhală a confundat diferențele naturale cu cele sociale, creând o structură care a permis:

- clasificarea subiecților sociali în funcție de sex, cu scopul de a exprima diferențele dintre femei și bărbați și de a justifica sistemul lor de dominare;
- organizarea relațiilor dintre și între indivizi și grupuri prin atribuirea unor roluri de gen în funcție de sex, definind spațiul, timpul și funcțiile lor respective, ducând la unifor-

mizarea intereselor, nevoilor și așteptărilor atât pentru femei, cât și pentru bărbați;

▣ definirea normelor și a modelelor comportamentale “ideale” pentru ambele sexe.

Mecanismul de transmitere a informațiilor pe care societatea patriarhală încă îl folosește cu scopul de a se perpetua pe sine însăși a fost identificat ca fiind *procesul de socializare de gen*. Acesta este definit ca un proces de învățare prin care femeile și bărbații își asumă valori și comportamente dominante în societatea în care s-au născut. Alocarea de roluri diferite atât femeilor, cât și bărbaților a generat convingeri adânc înrădăcinate cu privire la ceea ce femeile și bărbații “sunt capabili să facă”, reflectând și consolidând rolurile de gen.

Rolurile și stereotipurile de gen sunt văzute ca piloni de bază ai socializării de gen, prin care aceste credințe și comportamente dominante sunt reproduse și întărite.

Agenții de socializare sunt:

- a) *famiiliile* (încurajarea sau reprimarea diverselor comportamente prin modele parentale, jocuri, jucării, haine, culori etc.);
- b) *sistemele educaționale* (prin comportamentul profesorilor, conținutul și imaginile din manualele școlare, cunoașterea care trebuie transmisă etc.);
- c) *religiile* (structurarea unui sistem de valori și a unor norme morale care consolidează în mod simbolic hegemonia masculină);
- d) *mass-media* (comunicarea de modele general acceptate ale femeii și bărbatului prin imagini, limbaj, voci feminine și masculine în relație cu importanța mesajului social);
- e) *grupul de prieteni* (în timpul adolescenței, ca punct de referință pentru identificarea de gen pentru băieți și fete);
- f) *limbajul* în general (face femeile să pară invizibile prin masculinul generic și prin atribuirea unei valori preiorative sau inferioare anumitor cuvinte care se referă la femei).

În concluzie, societatea patriarhală afectează atât bărbații, cât și femeile în toate aspectele sociale într-o asemenea măsură încât femeile și bărbații nu pornesc de pe picior de egalitate și, mai mult, perpetuează o valorizare scăzută a femeilor atât din punct de vedere material, cât și simbolic. Programele, politicile și proiectele implementate în UE și România de către instituțiile de stat și ONG-urile din domeniu se bazează pe această înțelegere a relațiilor de putere inegale dintre femei și bărbați, denumite *relații de gen* și promovate politic spre rezolvare ca *egalitate de gen*, prin respectarea și implementarea *principiului egalității de șanse dintre femei și bărbați*.

1.1.3. Intersecționalitatea și egalitatea de șanse între femei și bărbați

Concepută în primul rând în raport cu diferitele obiective de ocupare a forței de muncă, egalitatea de gen, ca o politică structurală a Uniunii Europene, a abordat în ultimele trei decenii și alte probleme legate de gen: violența bărbaților împotriva femeilor, educația și cultura, accesul la procesul decizional, traficul de femei, reprezentările de gen ale mass-mediei etc. În secolul 20, mișcările femeilor au reușit includerea *egalității în drepturi* în legislație, în acest fel reușind să monitorizeze și să interzică situațiile de discriminare împotriva femeilor. Acest pas a însemnat acceptarea unei *egalități formale* între femei și bărbați. Totuși, existența unui cadru legal nu a garantat în sine că ar putea fi obținută o *egalitate reală* între femei și bărbați, având în vedere că inegalitățile de gen au rădăcini puternice, care se transformă în *bariere structurale* ce împiedică progresul femeilor. Acest lucru poate fi ușor identificat prin consultarea oricărui document statistic legat de egalitatea de gen în care inegalitățile sunt cuantificate prin diverși indicatori.

Analiza realităților sociale a arătat că nu este posibilă atingerea egalității, dacă se tratează aparent în mod egal un grup ce pornește însă de pe o poziție inegală în comparație cu un altul, mai ales atunci când femeile se confruntă cu discriminări adânc înrădăcinate atât în mentalul individual, cât și în cel colectiv. Această înțelegere a făcut

posibilă formularea *principiului egalității de șanse*.⁴ Obiectivul acestui principiu este crearea unui cadru de intervenție care să permită atât femeilor, cât și bărbaților să aleagă și să participe în mod liber în toate sferile sociale, în aceleași condiții de autonomie și responsabilități.

Acest principiu a fost formulat cu scopul de a ghida măsurile împotriva formelor directe sau indirecte de discriminări împotriva femeilor. Prin *discriminarea directă* se înțelege orice situație în care femeile sunt tratate într-o manieră inegală și dezavantajoasă pentru simplul fapt că sunt femei.⁵ *Discriminarea indirectă* este legată de acele comportamente sau măsuri aparent neutre, dar care au un rezultat sau un impact negativ asupra femeilor și care sunt lipsite de justificare rațională și obiectivă adecvată situației respective.⁶

Prin urmare, măsurile și strategiile de corecție au fost dezvoltate cu scopul de a echilibra în practică efectele socializării de gen și de a garanta un model egalitar/echitabil social.

*Cu scopul de a compensa inegalitățile, politicile egalității de gen/de șanse folosesc cel puțin două instrumente concepute ca **măsuri temporare de echilibrare a unei inegalități existente: acțiunile afirmative și discriminările pozitive.***

⁴ Legea nr. 202/2002: “Art. 1 (2) În sensul prezentei legi, 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.”

⁵ Legea nr. 202/2002: “Art. 4 a) prin **discriminare directă** se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.”

⁶ Legea nr. 202/2002: “Art. 4 b) prin **discriminare indirectă** se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.”

Primele reprezintă acțiuni sau măsuri temporare care favorizează grupul discriminat, în acest caz, femeile. Scopul este de a garanta accesul la resurse în condiții de egalitate. Acestea se aplică la punctul de plecare și în timpul procesului și încearcă să creeze o situație de egalitate între femei și bărbați și să reducă obstacolele. Totuși, acest lucru nu garantează și rezultatul scontat. Un exemplu de acțiune afirmativă este un program de formare profesională pentru femei menit să compenseze nivelul diferit de cunoștințe sau calificarea inegală. **Discriminarea pozitivă** reprezintă un anumit tip de acțiune afirmativă ce vizează corectarea temporară a unei anumite situații. Aceasta se aplică la punctul de pornire și garantează rezultatele așteptate. O discriminare pozitivă este, de exemplu, situația în care o femeie este recrutată sau promovată într-o poziție de egalitate cu un bărbat, în special într-un domeniu ocupat cu preponderență de bărbați.

Trebuie înțeles că **acțiunile afirmative și pozitive nu reprezintă discriminări** în sensul negativ, iar legea (atât **Legea nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse dintre femei și bărbați**,⁷ cât și **Ordonanța nr. 137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**⁸) stipulează clar că:

Ordonanța nr. 137/2000, art. 2, paragraf (9): „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 în sensul prezentei ordonanțe.”

Legea nr. 202/2002, art. 4, paragraf (e): „Prin acțiuni pozitive se înțeleg acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a

⁷ http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_egalitatii_sanse_femei.php.

⁸ <http://www.cncd.org.ro/legislatie/Legislatie-nationala/ORDONANTA-nr-137-din-31-august-2000-15/>.

accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare.”

Caseta nr. 2. Instrumentele egalității de gen



-  ACȚIUNI AFIRMATIVE
-  DISCRIMINĂRI POZITIVE
-  POLITICI PUBLICE

În plus, noțiunea mai nouă de *discriminare multiplă* a fost conceptualizată și instituționalizată pentru a acoperi acele situații în care se ia în considerare mai mult decât o axă de discriminare (diferență): de exemplu, *genul*, ca o categorie de analiză, ar trebui să fie, de asemenea, corelat cu *etnia*, care devine un criteriu fundamental, dat fiind faptul că femeile rome, de exemplu, se confruntă cu discriminări atât pentru faptul că sunt de etnie romă, cât și pentru că sunt femei (la un nivel mai teoretic, acest fel de instrument conceptual este numit *intersecționalitate*⁹ și reflectă realitățile sociale de intersectări multiple ale diverselor criterii de discriminare nu într-un mod separat și

⁹ Cercetătoarele Kimberlé Crenshaw (1991) și Patricia Hill Collins (2000) au fost printre primele care au contribuit la *teoria intersecționalității*, acordând importanță conceptului în anii 1990. Termenul a intrat în spațiul academic românesc pe la mijlocul anilor 2000, în programele de master în studiile de gen la București (SNSPA) și Cluj (Universitatea Babeș-Bolyai).

adițional, ci mai degrabă într-o configurație nouă, interconectată și complexă). Evident, femeile românce sunt diferite între ele și trăiesc în mod diferit diversele situații de discriminare. Femeile care nu sunt de etnie romă sunt mai puțin probabil nevoite să se confrunte cu aceleași tipuri de discriminări cu care se confruntă femeile de etnie romă. În același timp, trebuie luate în considerare alte variabile în analiza diferențelor între femeile de etnie romă și cele care nu sunt de etnie romă atunci când vine vorba de piața forței de muncă: vârsta, domiciliul, tipul de activități economice în care sunt implicate, accesul și implicarea pe piața forței de muncă, munca la negru, veniturile și regiunile economice și geografice. În *Raportul final privind cercetarea calitativă "Experiențe de lucru" cu recomandări privind proiectele și politicile publice pentru romi*,¹⁰ elaborat de Enikő Vincze, Hajnalka Harbula și Noémi Magyari în iulie 2010, autoarele susțin că intersecționalitatea este un instrument analitic util pentru înțelegerea modului în care indivizii, fiind membrii aceleiași comunități, au experiențe diferite și sunt diferiți în toate aspectele vieții lor:

„Intersecționalitatea dintre statutul social-economic, genul, vârsta, etnia persoanei și modul în care acești factori sunt (auto)percepuți – petrecută în contextul concret al unui regim social/economic/politic –, pe de o parte, ca întreg, determină șansele și opțiunile persoanelor în toate domeniile vieții, pe de altă parte, generează diferențe între ele, chiar dacă ele aparțin acelorași colectivități” (2010, p. 118).

Conform studiului elaborat de Agenția de Dezvoltare Comunitară “Împreună” în 2009, *Sindicatele la intersecția dintre gen și etnie*,¹¹ chiar și atunci când femeile rome reușesc să acceadă pe piața forței de muncă, există o mare probabilitate să intre de fapt în sectorul secundar al acesteia, caracterizat prin protecție socială mai mică, venituri mai mici și acces limitat la locurile de muncă mai bine plătite

¹⁰ http://www.femrom.ro/infopub/2010/raport%20final%20asupra%20cercetarii%20calitative_iulie2010.pdf.

¹¹ http://www.agentiaimpreuna.ro/files/publicatii/9-Sindicatele_la_intersec-tia-p-ro.pdf.

și stabile și, mai mult, printr-o foarte limitată capacitate de a "avansa" spre sectorul principal (2009, p. 9). Cercetarea efectuată în 2008 privind *Discriminarea multiplă în România* de către AnA și INCSMPS¹² a evidențiat pozițiile vulnerabile ale femeilor de etnie romă de pe piața muncii, unde sunt tratate diferit și discriminate ca muncitoare plătite, ca colege, atât de către alte persoane, cât și de către autoritățile publice, oferind astfel o înțelegere mult mai utilă a discriminării multiple.¹³ În comparație cu femeile care nu sunt de etnie romă care au locuri de muncă cu venituri stabile (42,6%), femeile de etnie romă sunt mai puține (15,5%), iar acestea prestează în special muncă ocazională și/sau fără forme legale. Cu cele mai prost plătite slujbe, activitățile economice în care acestea activează în principal sunt: agricultura, industria textilă, industria alimentară (restaurante), comerțul și serviciile, sectorul manufacturier, serviciile publice (educație, sănătate). În plus, în raportul privind *Accesul romilor la muncă decentă și nevoia de capacitate economică* (noiembrie 2010),¹⁴ efectuat în cadrul proiectului „Egalitate prin diferență. Accesul femeilor rome pe piața muncii”, Enikő Vincze susține că, indiferent de venitul pe care îl aduc în familie, femeile rome sunt mult mai mult afectate de o dublă povară, deoarece acestea trebuie să efectueze și munci generatoare de venit, dar și să aibă grijă de gospodărie și de membrii acesteia (2010, p. 9).

¹² http://www.incsmps.ro/documente/Microsoft%20Word%20-%20discriminare_final_print.pdf.

¹³ Discriminarea multiplă pornește de la premisa interpușerii sau intersectării unor caracteristici sociale, de statut, de aparență fizică, de poziționare ideologică și politică, în fapt, foarte obișnuită și comună în relaționarea noastră, care creează/determină poziționări sociale specifice și care presupune experiențe specifice ale discriminării (2008, p. 43-44).

¹⁴ <http://www.femrom.ro/infopub/2011/recomandari%20politici%20romi%20ocupare.pdf>.

Concluzii

- Această secțiune a avut ca scop familiarizarea cititorului/cititoarei cu unele dintre **conceptele de bază** ale perspectivei **egalității de gen/de șanse între femei și bărbați**, pentru a pregăti terenul pentru o mai bună înțelegere a abordării integratoare de gen ca abordare de integrare sistematică a obiectivelor egalității de gen în toate politicile, programele și măsurile care afectează atât femeile, cât și bărbații.
- Inegalitățile sociale (politice, economice și culturale) între femei și bărbați sunt efectele unei ordini sociale care privilegiază valorile, normele, acțiunile și performanțele bărbaților. Această ordine este, de asemenea, strâns conectată cu **diviziunea sexuală a muncii**, conform căreia femeile și bărbații ocupă preponderent anumite poziții și locuri de muncă pe piața forței de muncă, cu valorizări și implicații financiare diferite, de obicei, în detrimentul femeilor. Stereotipurile și așteptările de gen despre ceea ce femeile și bărbații ar trebui să gândească și cum să acționeze cauzează într-o mare măsură actuala **concentrare și segregare de gen a pieței forței de muncă românești**.
- Un alt punct important de evidențiat este faptul că strategiile actuale, politicile și programele din domeniul egalității de gen atât la nivelul UE, cât și în România sunt **rezultatul unei lungi istorii a mișcărilor feministe** care s-au luptat pentru anumite drepturi civile, economice, sexuale, culturale și politice.
- Un alt aspect important de subliniat este faptul că **abordarea integratoare de gen**, ca strategie, trebuie să acorde atenție, de asemenea, diferitelor tipuri de **instrumente analitice**, cum este **intersecționalitatea**, instrumente folosite pentru a reliefa realități sociale și pentru a combate diversele contexte discriminatorii, cum sunt cele cu care femeile de etnie romă, femeile din mediul rural, femeile de peste 65 de ani se confruntă în fiecare zi.
- **Este mult mai probabil ca femeile de etnie romă să sufere discriminări atât în comunitățile lor, cât și în alte structuri sociale**, fie pe piața muncii, fie în sistemul educațional, deoarece viața acestora este afectată de un set de dimensiuni interconectate, cum ar fi genul, etnia, clasa și vârsta.

1.2. Indicatori ai inegalităților de gen pe piața muncii din România

1.2.1. Introducere

Inegalitățile structurale (de exemplu, diferențele în accesarea și distribuirea diverselor *privilegii* și *beneficii* culturale, politice și economice ale societății) generate de modul în care relațiile dintre femei și bărbați sunt ordonate, concepute și consolidate (relațiile de gen) sunt persistente în toate domeniile vieții sociale umane. **Piața muncii** este unul dintre domeniile sociale care manifestă aceste diferențe structurale atunci când vine vorba de:

- *accesul la anumite locuri de muncă* (selecție și recrutare);
- *relațiile de muncă* (formare și dezvoltare profesională, promovare, venituri, sancționare și concediere, pensionare, beneficii sindicale etc.);
- *protecția maternității*;
- *hărțuirea sexuală*;
- *procesul de luare a deciziilor*.

Deși este una dintre cele cu cel mai mare număr de prevederi legale referitoare la egalitatea între femei și bărbați și cu indicatori statistici specifici, piața forței de muncă este puternic interconectată cu alte aspecte ale vieții sociale, cum ar fi educația, sănătatea și participarea și reprezentarea politică. Ca un exemplu, **indicele inegalității de gen** (Gender Inequality Index), dezvoltat de către PNUD, a fost construit pe același cadru ca și *indicele dezvoltării umane* (Human Development Index), în scopul de a arăta modul în care **pieța muncii** (indicator: participarea pe piața muncii), *emanciparea* (indicatori: nivelul de educație și reprezentarea politică) și *sănătatea reproducerii* (indicatori: fertilitatea adolescenților și mortalitatea maternă) sunt puternic interconectate și “expun diferențe în distribuția de realizări

între femei și bărbați”.¹⁵ Un alt exemplu este *indicele echității de gen* (Gender Equity Index), calculat de către *Social Watch*,¹⁶ prin care sunt analizate trei tipuri de diferențe: *educația* (rata de alfabetizare, rata de cuprindere în învățământul primar, rata de înscriere în învățământul secundar și rata de cuprindere în învățământul terțiar), *activitatea economică* (rata de activitate economică, venitul estimat perceput) și *responsabilizarea* (% femei în funcții tehnice, % femei în management și funcții guvernamentale, % femei în parlament, % femei în poziții de nivel ministerial).

1.2.2. Statistica de gen

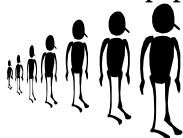
Importanța datelor statistice în dezvăluirea *statu-quo*ului unui anumit context socioeconomic istoric, a *diferențelor* și *discrepanțelor* între femei și bărbați în ceea ce privește diversele ierarhii orizontale și verticale ale pieței forței de muncă (diferențele de gen în cadrul diverselor sectoare economice) este fundamentală pentru procesul de stabilire a unor politici, strategii și programe viitoare din domeniu. În cele ce urmează vom introduce unele date relevante pentru problematica egalității de gen, astfel încât să oferim un cadru general de analiză privind modul în care inegalitățile și relațiile de putere de gen se reflectă statistic pe piața muncii. Unele dintre aceste date sunt luate ca indicatori de bază în orice analiză de gen, iar alte date indică inegalitățile structurale de gen.

¹⁵ <http://hdr.undp.org/en/statistics/gii/>.

¹⁶ <http://www.socwatch.org/node/11561>.

1. Demografie

Caseta nr. 3. Indicatori ai populației (2010)



- **Populație:** 21.462.186 (România); 501.105.661 (UE-27).
- **Sex:** 51,3% femei și 48,7% bărbați (România).
- **Domiciliu și sex:** 55% rural (49,8% bărbați și 50,2% femei) și 45% urban (47,8% bărbați și 52,2% femei) (România).
- **Speranța de viață la naștere:** 69,83 pentru bărbați și 77,39 pentru femei (UE-27: 76,37 pentru bărbați și 82,37 pentru femei).
- **Născuți vii:** 222.388.
- **Mortalitate infantilă:** 10,1 din 1000 de născuți vii (UE-27: 4,3).
- **Rata de fertilitate:** 1,38 (UE-27: 1,6)
- **Căsătorii:** 6,25 din 1000 de persoane (UE-27: 4,88).
- **Divorțuri:** 1,5 din 1000 de persoane (UE-27: 2,1).

! Indicatorii demografici sunt foarte relevanți dintr-o perspectivă de gen, întrucât aceștia sunt instrumentalizați în diferite tipuri de politici publice (de exemplu, politicile statale pronataliste), cu multe implicații în viața femeilor și în participarea acestora pe piața muncii.

2. Educație

În ceea ce privește Uniunea Europeană, în medie, 81,3% dintre femeile tinere (20-24 de ani) au ajuns în învățământul secundar superior în 2008, față de numai 75,6% dintre bărbații tineri. În plus,

femeile reprezintă 59% dintre absolvenții de universitate din UE. Acest procent este mai mare de 50% în toate statele membre.¹⁷ În 2006, în UE-27, 45% din totalul absolvenților de doctorat au fost femei. Bărbații sunt mai numeroși decât femeile în rândul studenților și absolvenților de doctorat, în special în știință, matematică și informatică (37,5% femei în 2008) și în inginerie, producție și construcții (24,8% femei în 2008).¹⁸



Caseta nr. 4. Femeile și educația

- 81,3% dintre femeile tinere (20-24 de ani) în învățământul superior secundar (UE-27, 2008).
- 59% absolvenți universitari în UE-27 (2008).
- 45% dintre absolvenții de doctorat sunt femei (UE-27, 2006).

Potrivit *Cifre pentru Ea 2009 - statistici și indicatori privind egalitatea între femei și bărbați în știință*, deși femeile sunt mai numeroase decât bărbații în rândul absolvenților de facultate, ele rămân subreprezentate în rândul cercetătorilor și cadrelor academice. Proporția femeilor este cea mai mică în partea superioară a ierarhiei academice și a fost cea mai mare în domeniul științelor umaniste și sociale (respectiv 27,0% și 18,6%). În schimb, în inginerie și tehnologie, subreprezentarea femeilor a fost cea mai izbitoare, 7,2% dintre femei numărându-se printre cadrele didactice universitare.

¹⁷ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009SC1706:EN:NOT>.

¹⁸ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/main_tables.

Cu toate acestea, diferențele între femei și bărbați în ocuparea pe piața muncii, în angajarea part-time și salarizare par să rămână neafectate de nivelul de educație, deoarece acestea tind să crească pentru vârstele cuprinse între 25 și 35 de ani, indicând astfel un impact puternic al responsabilităților familiale asupra ocupării femeilor pe piața muncii.

În România, pentru anul 2008, femeile au reprezentat 56,3% din totalul de studenți din domeniul științei, matematicii și informaticii și 29,9% din totalul de studenți în domeniul ingineriei, producției și construcțiilor. În același timp, 90% dintre studenții înscriși la nivel terțiar în domeniul educațional au fost femei, 66,5% în domeniul științelor umaniste și în domeniul artei, 61,9% în domeniul științelor sociale, de afaceri și drept, 36,8% în agricultură și domeniul sanitar-veterinar, 69% în sănătate și bunăstare și 45,8% în servicii.¹⁹

! În România, nivelul ridicat de participare a femeilor în domenii educaționale specifice reflectă deja o feminizare puternic stabilită în acele domenii "tradițional femeiești" și, implicit, și în sectoarele corespunzătoare de pe piața muncii.

3. Segregarea și concentrarea de gen

În general, literatura în domeniul egalității de gen definește *segregarea de gen* ca fiind tendința femeilor și bărbaților de a fi angajați în ocupații diferite. Pe de altă parte, *o concentrare de gen* este considerată a fi o măsură a predominanței unui sex într-o anumită ocupație sau grup de ocupații. Diviziunea de gen pe piața muncii plătite este încă o trăsătură omniprezentă a pieței muncii românești, ceea ce înseamnă că în timp ce în anumite domenii

¹⁹ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>.

economice femeile sunt predominante (acestea sunt numite sectoare feminizate), cum ar fi *sistemul de îngrijire și de sănătate, educație, hoteluri și servicii de restaurante, intermediari financiare, asistență socială* etc., bărbații controlează *industria* (extractivă, energia electrică și termică, gaze și apă), *domeniul militar, de informații, de transport și comunicații, construcții, administrație publică și apărare* etc.²⁰



**Caseta nr. 5. Diviziunea
muncii în funcție de sex**

Stereotipuri pe gen
 $\updownarrow$
Segregarea de gen a muncii
 $\updownarrow$
Concentrarea de gen a muncii



Statistic, indicatorii sau indecșii folosiți în domeniu indică faptul că segregarea produce o distribuție diferită a femeilor și bărbaților pe ocupații sau sectoare: cu cât este mai puțin egală distribuția, cu atât este mai mare nivelul de segregare. Procesul de înțelegere a segregării de gen pe piața muncii se bazează pe numeroase variabile explicative (avantaje comparative, subinvestiții, preferințe și prejudecăți, bariere la acces și practici organizaționale, roluri pe venituri diferențiale etc.), **stereotipurile de gen** și **configurațiile culturale patriarhale** fiind văzute drept cele fundamentale, având în vedere contextul unui mediu social în care încă se așteaptă de la femei să aibă grijă de “cineva” (denumit în continuare feminizarea sănătății, educației etc.) și de la bărbați să se implice în ocupații mult mai valorizate și în poziții de putere, decât să își asume problemele “casnice”.

²⁰ http://www.insse.ro/cms/files/Anuar%20statistic/03/03%20Piața%20fortei%20de%20munca_ro.pdf.

Tabelul nr. 1
Concentrarea și segregarea de gen în funcție de tipul de activitate

Activitate (CAEN Rev. 1 secțiuni)	Angajarea totală (mii persoane)	Din total, femei (%)
Total	9369	45, 0
Agricultură, vânătoare și silvicultură	2690	47, 6
Pescuit și piscicultură	4	8, 0
Industrie	2199	42, 4
Minerit și extracție	107	13, 1
Producție	1930	45, 8
Energie electrică și termică, gaze și apă	162	21, 1
Construcții	747	9, 4
Comerț	1178	54, 0
Hoteluri și restaurante	154	65, 2
Transport, depozitare și comunicații	509	22, 1
Intermedieri financiare	110	68, 5
Servicii imobiliare și de altă natură	298	39, 8
Administrație și apărare publică	476	37, 4
Educație	397	74, 7
Sănătate și asistență socială	396	76, 7
Alte activități din economia națională	211	50, 0

Sursa: Ancheta forței de muncă în gospodării (SMFG) - 2008.

Aceste cifre par să confirme ceea ce sugerează Comisia Economică a Organizației Națiunilor Unite pentru Europa (UNECE):

„Femeile și bărbații participă în câmpul forței de muncă în proporții diferite și au o distribuție diferită în diversele tipuri de locuri de muncă. În general, femeile în mod proporțional sunt mai puține decât bărbații în ocuparea forței de muncă plătite la toate vârstele. Femeile, mai des decât bărbații, se găsesc în sectorul serviciilor și mai puțin frecvent în sectorul industrial. Statutul de angajare cel mai frecvent atât pentru femei, cât și pentru bărbați este cel de “angajat”. Dintre cei care sunt angajați, femeile sunt mai susceptibile de a fi “lucrători familiari” și

mai puțin probabil să fie “angajatori” sau “desfășurând activități independente”. În toate țările, bărbatul domină în meșteșuguri și comerț și femeile în servicii și ocupații de redactare.”²¹

Tabelul nr. 2
Topul celor șase ocupații pentru femei și bărbați
în Europa, în 2005²²

Femei		Bărbați	
Cod	Descriere	Cod	Descriere
522	Asistență vânzări și demonstrații	832	Șoferi de automobile
913	Ajutor domestic și în activitățile similare, curățenie, spălătorie	712	Construcții și activități similare
513	Îngrijire personală și muncile aferente	131	Manager de mici întreprinderi
419	Funcționari publici de altă natură	713	Finisare în construcții și alte munci aferente
343	Profesioniști asociați administrației	311	Tehnicienii în știința ingineriei fizice
512	Curățenie domestică și servicii în restaurante	723	Mecanică mașini și montare

NB: ISCO-88 coduri ocupaționale (UE-25).

Sursa: Eurostat (2008, p. 59).

! *Participarea bărbaților și femeilor în sectoarele economice ale pieței muncii reflectă o puternică segregare și concentrare de gen, determinate de mediul cultural curent, unde diviziunea dintre privat și public are încă fundamente partriarhale.*

²¹ <http://www.unece.org/stats/gender/genpols/keyinds/work/participation.htm>; traducerea autorilor.

²² *Gender segregation in the labor market: root causes, implications and policy responses in the EU* (2009) (Segregarea de gen pe piața muncii: cauze, implicații și răspunsuri politice în UE, 2009), www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en.

4. Ocuparea

a. Uniunea Europeană-27: Rata ocupării forței de muncă în UE-27 pentru 2009 a fost de 69,1% (**62,5%** pentru femei și **75,8%** pentru bărbați; diferența a scăzut însă în ultimii 5 ani), în contextul în care noua strategie europeană (Europa 2020) prevede, printre altele, necesitatea creșterii ratei de ocupare a populației în vârstă de 20-64 de ani la cel puțin 75% atât pentru femei, cât și pentru bărbați.²³

Tabelul nr. 3

Rata de angajare pe genuri, categoria de vârstă 20-64 de ani

2007			2008			2009		
Total	Femei	Bărbați	Total	Femei	Bărbați	Total	Femei	Bărbați
70%	62,2%	77,8%	70,4%	63%	78%	69,1%	62,5%	75,8%

Pentru categoria de vârstă 15-64 de ani, UE-27 (2009) prezintă următoarele rate: un total de 64,6% din ocuparea forței de muncă, 58,6% pentru femei și 70,7% pentru bărbați. În general, diferența de gen în rata ocupării forței de muncă crește odată cu vârsta și este cea mai mare în rândul lucrătorilor în vârstă (între 55 și 64 de ani).

În 2008, ponderea *salariaților femei care lucrează cu fracțiune de normă* a fost de 31,1% în UE-27, în timp ce cifra corespunzătoare pentru bărbați a fost de 7,9%.²⁴

Rata șomajului din UE-27 a fost de 9,5% în luna ianuarie 2011, comparativ cu 9,6% în decembrie 2010 și cu 9,5% în ianuarie 2010. Dintre statele membre, cele mai mici rate ale șomajului au fost înregistrate în Olanda, Austria (ambele cu 4,3%) și Luxemburg (4,7%), iar cele mai ridicate în Spania (20,4%), Letonia (18,3% în al treilea trimestru din 2010) și Lituania (17,4% în al patrulea trimestru din 2010). Între ianuarie 2010 și ianuarie 2011, rata șomajului în

²³ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en.

²⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009SC1706:EN:NOT>.

rândul bărbaților a scăzut de la 9,7% la 9,6% în UE-27. Rata șomajului feminin a crescut de la 9,3% la 9,5% în UE-27.²⁵

b. România:

Tabelul nr. 4

Rata ocupării de gen, categoria de vârstă 20-64 de ani

2007			2008			2009		
Total	Femei	Bărbați	Total	Femei	Bărbați	Total	Femei	Bărbați
64,4%	57,9%	71%	64,4%	57,3%	71,6%	63,5%	56,3%	70,7%

Pentru grupa de vârstă 15-64 de ani, România (2009) prezintă următoarele rate: un total de 58,6% ocuparea forței de muncă, 65,2% pentru bărbați și 52% pentru femei. În ceea ce privește *diferența de ocupare a forței de muncă* între femei și bărbați (pentru grupa de 20-64 de ani), se poate observa că aceasta a crescut în 2008 de la 13 (2007) la 14,3 și a rămas aproape la fel în 2009 (pentru grupa de 15-64 de ani diferența este de 13). Cu toate acestea, având în vedere criza economică actuală, se identifică o diferență în *evoluția ratelor de șomaj pentru femei și bărbați*. În ceea ce privește rata înregistrată a șomajului pe sexe, în decembrie 2010 față de luna precedentă, rata șomajului masculin a crescut de la 7,44% - valoarea în luna noiembrie - la valoarea de 7,47%, iar rata șomajului feminin a scăzut de la 6,38% la 6,20%.²⁶

! Rata medie de ocupare (pentru grupa de vârstă 15-64 de ani) în rândul femeilor din România (aproximativ 52%) este mai mică în comparație cu rata corespunzătoare în UE-27 (aproximativ 59%), pe de o parte, și cu discrepanțe mari în comparație cu aceeași rată în rândul bărbaților români (în jurul valorii de 65%), pe de altă parte. Acest lucru înseamnă că mai sunt încă multe de făcut pentru a ajunge la un procent relativ egal al ocupării forței de muncă și al valorificării potențialului forței de muncă de sex feminin.

²⁵ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01032011-AP/EN/3-01032011-AP-EN.PDF.

²⁶ <http://www.anofm.ro/situatia-operativa-a-somajului-inregistrat-la-data-de-31-12-2010>.

5. (Re)concilierea vieții profesionale cu viața de familie

Principiul egalității de șanse între femei și bărbați, în ceea ce privește piața muncii, vizează, de asemenea, printre alte aspecte, cum ar fi recrutarea, remunerarea, cariera și pensionarea, și problema *reconcilierii vieții de familie și a celei profesionale*. Pe scurt, acest aspect se referă la faptul că atât femeile, cât și bărbații, în România (evident, în moduri și cu efecte total diferite), sunt afectați de dificultățile întâmpinate în procesul de echilibrare a timpului petrecut la locul de muncă cu cel pentru viața de familie. Unii dintre factorii care influențează acest lucru sunt: vârsta și numărul de copii, timpul de lucru, structura temporală a zilei și valoarea atribuită de către parteneri implicării lor individuale în îndeplinirea sarcinilor domestice. În ciuda deciziilor luate de către statele membre ale UE de a încuraja prin toate mijloacele o mai bună conciliere a vieții profesionale cu cea de familie, exprimate atât de către obiectivele de la Lisabona, cât și de obiectivele stabilite la Barcelona în 2002, în România nu se poate vorbi încă de o distribuție egalitară a responsabilităților familiale și de o participare echilibrată a femeilor și a bărbaților la viața economică, socială și culturală. Conform cercetărilor efectuate cu privire la rolurile și statutul familiei și distribuirea sarcinilor în gospodărie (*Barometrul de opinie publică – Viața de cuplu*, Fundația Soros România, mai 2007), femeile sunt responsabile pentru cele mai multe dintre treburile gospodăriei. Bărbații se ocupă cu reparațiile din casă și reparații auto; femeile au *sarcini casnice* (gătit, spălat, călcat și curățenie) și *creșterea și îngrijirea copilului*. În general, atât femeile, cât și bărbații pot avea acces la unele servicii specializate, cum ar fi:

- ▣ *servicii instituționalizate de îngrijire a copiilor* (cămine, grădinițe, internate etc.);
- ▣ *servicii individuale* oferite de dădacă/îngrijitoare (plătită) etc.;
- ▣ ajutor de la partener/ă sau alte *persoane neplătite*: bunici, rude, vecini, prieteni etc.

La nivelul UE, a fost înregistrat un progres în cazul copiilor sub 3 ani care beneficiază de servicii de îngrijire formală, cu o cotă în creștere, în medie, de la 25% în 2005 la 30% în 2007 (media UE-25), apropiindu-se astfel de îndeplinirea obiectivului de la Barcelona de 33%. Lipsa serviciilor de îngrijire disponibile, accesibile și de calitate în cele mai multe dintre țările membre ale Uniunii Europene și faptul că munca de îngrijire nu este realizată în mod egal de către femei și bărbați au un impact negativ direct asupra capacității femeilor de a participa la toate aspectele domeniilor sociale, economice, culturale și politice.



Caseta nr. 6. Bărbații și concediul parental

*În perioada 1 ianuarie-30 septembrie 2010, în medie, 207.448 de români au primit indemnizația lunară pentru creșterea copilului sau stimulent. Dintre aceștia, 197.571 au primit indemnizația pentru creșterea copilului, cu 17.160 mai mult în comparație cu perioada corespunzătoare din 2009. **În total, 37.697 sunt bărbați beneficiari ai indemnizației de creștere a copilului (19,08%)** (Raport privind activitatea MMFPS în domeniul incluziunii sociale în perioada 1 ianuarie-3 septembrie 2010, p. 3-5).*

Statisticile arată că implicarea tatălui în îngrijirea și educația copiilor este relativ mică în România. Indicatorul care ar putea reflecta interesul tatălui în îngrijirea copiilor este concediul de creștere și îngrijire a copiilor. Deși numărul de bărbați care au accesat acest tip de concediu în România rămâne foarte scăzut (pentru luna decembrie 2010, doar 3,1% dintre bărbații cu copii, comparativ cu 51,3% dintre mame²⁷), trebuie observată tendința

²⁷ http://www.insse.ro/cms/files/%5Cstatistici%5Ccomunicate%5CCIC_2010.pdf.

pozitivă.²⁸ Cazurile în care tatăl decide să acceseze această opțiune sunt totuși cel mai adesea determinate de considerente economice (de exemplu, salariul tatălui este mai mic decât cel al mamei).

! Cercetarea pe tema (re)concilierii vieții de familie cu cea profesională arată că, printre altele, implicarea bărbaților în activitățile casnice și creșterea copilului este esențială pentru o participare echilibrată a bărbaților și femeilor pe piața forței de muncă.

6. Diferențele de salarizare între femei și bărbați

Din punctul de vedere al Comisiei Europene, “diferența de salarizare măsoară diferența relativă între câștigul salarial mediu brut pe oră pentru femei și bărbați în cadrul economiei în ansamblu” (2007). Astfel, ea reprezintă unul dintre indicatorii macro pentru monitorizarea *Strategiei europene pentru creștere și locuri de muncă*. Egalitatea în remunerare nu se referă numai la veniturile salariale. Plata include, de asemenea, bonusuri, ore suplimentare, prime de vacanță, concediu medical, stimulente și pensii ocupaționale. Faptul că diferența de plată persistă presupune o devalorizare sistematică a profesiilor și pozițiilor dominate de femei în raport cu cele ocupate în special de bărbați. Analizele privind această problemă au arătat că există mai mulți factori care determină diferențele de salarizare între femei și bărbați, unele dintre ele fiind:

- prezența în număr mare a femeilor în domeniile prost plătite, în special dacă ocupă poziții de execuție, în timp ce bărbații ocupă mai frecvent poziții de top în toate sectoarele economice;
- există diferențe însemnate în procesele de stabilire a salariilor între mediul public și cel privat. În mod tipic,

²⁸<http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Statistica/Buletin%20statistic/2010/Asistent%20trim%20III%202010%20site.pdf>.

discriminarea salarială din sectorul public are loc la stadiul de promovare profesională, deși la stadiul de angajare salariile sunt egale; stabilirea salariilor în sectorul privat este aparent bazată pe un proces de negociere;

- întreruperile temporare de muncă cauzate de concediul de maternitate luat de aproximativ 81% dintre femeile din România, ducând la întârzieri în procesul promovării profesionale, al specializării și, implicit, al creșterii salariale;
- dubla zi de muncă a femeilor (munca plătită la serviciu plus munca neplătită efectuată în gospodărie) duce la mai puține ore suplimentare pentru femei și deci la obstacole în promovare.

Tabelul nr. 5
Diferențierea salarială în România și UE-27

	2002	2006	2007	2008	2009
Uniunea Europeană-27²⁹	-	17,7%	17,6%	17,5%	-
România	16%	7,8%	12,7%	9%	8,1%

! Deși în România diferența de salarizare între femei și bărbați este una dintre cele mai scăzute din UE-27, acest aspect reprezintă încă o problemă ce trebuie abordată cu instrumente mai precise atât la nivel vertical, cât și orizontal în sectoarele economice, deoarece importanța, tipul sectorului și ierarhia internă afectează (re)distribuirea resurselor financiare.

²⁹ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem040&plugin=1>.

7. Antreprenoriat

În *GEM 2010 Raport global*, atunci când vine vorba despre diferența de gen în antreprenoriat, autorii susțin că:

„Femeile pot intra în antreprenoriat din aceleași motive ca și bărbații: pentru a se întreține pe ele însele și familiile lor, pentru a-și îmbunătăți viața cu o carieră și o independență financiară și așa mai departe. Cu toate acestea, pot exista considerente speciale pentru implicarea femeilor în pornirea afacerilor. Acest lucru este important de examinat, având în vedere faptul că participarea femeilor în domeniul antreprenoriatului variază considerabil în interiorul domeniilor economice, dar este aproape întotdeauna mai mică decât cea a bărbaților” (2011, p. 34).

Pe baza definițiilor conceptului de antreprenoriat formulate în literatura internațională, se poate identifica o înțelegere mai amplă a conceptului de antreprenoriat feminin și a indicatorilor asociați: procentul de femei care desfășoară activități independente; procentul de femei care sunt proprietare de afaceri și rata de antreprenoriat a femeilor.³⁰

În România, disparitățile de gen persistă și în domeniul antreprenoriatului, unde numărul bărbaților care au societăți în administrare este de aproape trei ori mai mare decât cel al femeilor. Întreprinderile create de femei - în ceea ce privește întreprinderile mici și mijlocii (IMM) - reprezintă aproximativ 34% din totalul întreprinderilor. Pe regiuni, cele mai înalte niveluri ale activității antreprenoriale sunt: a) capitala (București și județul Ilfov), cu 19% dintre bărbați și 24% dintre femei, b) Regiunea Nord-Est (Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava și Vaslui) cu 15% pentru bărbați și pentru femei, c) Regiunea Sud-Est (Brăila, Buzău, Constanța, Galați, Tulcea și Vrancea) cu 15% dintre bărbați și 10% dintre femei.³¹ O posibilă explicație pentru acest fenomen privește situația responsabilităților din familie, resursele financiare disponibile în prezent pentru femei, modul în care compania susține inițiativele economice formale și informale ale femeilor.

³⁰ http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/_getdocument.cfm?doc_id=3815.

³¹ <http://www.kfacts.com/uploads/File/WP200902.pdf>.

Pentru Uniunea Europeană, în conformitate cu Ancheta forței de muncă (2008) și *Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015*, “proporția femeilor antreprenor, de 33% (30% în faza de început), este într-o oarecare măsură mai puțin decât optimă și cele mai multe femei încă nu consideră antreprenoriatul drept o opțiune de carieră relevantă”.

! *Antreprenoriatul românesc feminin, care devine și mai mult un indicator relevant pentru independența financiară și economică a femeilor comparativ cu bărbații, este încă împiedicat de diverse discriminări pe bază de gen, excluzându-se astfel femeile de la oportunitățile de afaceri și limitându-li-se accesul la cunoștințele și competențele care sunt fundamentale succesului antreprenorial.*

8. Pensii

Conform *Impactului socioeconomic al sistemelor de pensii asupra femeilor* (raport elaborat în februarie 2009 pentru Comisia Europeană, Directoratul General pentru Ocupare, Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse), femeile în vârstă din UE sunt mai afectate de sărăcie decât bărbații.

Caseta nr. 7. Femeile și sărăcia

În mai mult de jumătate dintre statele membre, rata riscului de sărăcie al femeilor de peste 65 de ani este mai mare de 20%. Ratele sărăciei femeilor din UE s-au înrăutățit, de fapt, în ultimii ani: rata medie pentru UE-25 a crescut de la 19% în 1999 cu două puncte procentuale (21%) până în 2006. Ratele de sărăcie ale femeilor peste 75 de ani sunt chiar mai mari, cu o medie de 24% (UE-25) și 26% (UE-15) (Impactul socioeconomic al sistemelor de pensii asupra femeilor, 2009, p. 6).

Raportul subliniază, de asemenea, importanța problemei vârștelor de pensionare, având în vedere tendința europeană recentă care condiționează într-o mare măsură relația dintre contribuții și beneficii în sistemele de pensii (legate de venituri) și îi dezavantajează mult pe cei cu venituri mici, femeile fiind multe dintre aceștia (2009, p. 9). Impactul sistemului de pensii asupra femeilor a fost analizat în ultimele două decenii, iar unele dintre variabilele identificate pentru diferența de pensie între femei și bărbați sunt: probabilitatea mai mare ca femeile să aibă salarii mici (a se vedea secțiunea cu diferența de remunerare de mai sus), femeile sunt mai des angajate cu normă parțială de muncă și probabilitatea mai mare ca femeile să își întrerupă dosarele de angajare. Conform *Raportului prezidențial privind riscurile și inegalitățile sociale în România*, elaborat de Comisia Prezidențială pentru Analiza Riscurilor Sociale și Demografice în septembrie 2009, femeile, în prezent cu o speranță medie de viață în jur de 7 ani mai mare decât cea a bărbaților, vor continua să reprezinte o pondere ridicată printre pensionarii în vârstă.³² Din moment ce pensionarea se face mai devreme și trăiesc mai mult, femeile, deși dezavantajate în ceea ce privește nivelul pensiei, beneficiază de fondul de pensii mai mulți ani decât bărbații, raportul dintre anii de pensie și anii de contribuție fiind mult mai mic în cazul bărbaților. Astfel, Comisia Prezidențială a recomandat egalizarea vârștei de pensionare pentru bărbați și femei (2009, p. 90).

! Egalizarea vârștei de pensionare pentru bărbați și femei ar putea avea efecte evidente pozitive: aceasta va spori accesul femeilor la posturi de conducere și va crește veniturile acestora (și, prin urmare, pensiile viitoare), deoarece este bine cunoscut faptul că ierarhia de top este de obicei atinsă spre sfârșitul carierei, iar salariile sunt mai mari.

³² <http://cparsd.presidency.ro/?pag=36>.

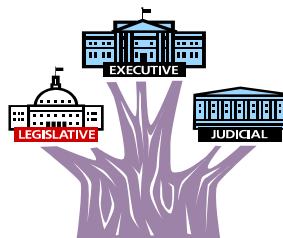
9. Participarea femeilor la procesul decizional

Încurajarea unei participări echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de luare a deciziilor la nivel politic, al administrației publice, al sistemului judiciar, de afaceri, al partenerilor sociali și al ONG-urilor, ca o modalitate eficientă de punere în aplicare a agen-dei sociale prin intermediul căreia să îndeplinească *nevoi și interese diverse și specifice ale femeilor din România*, reprezintă o altă di-mensiune a principiului egalității de șanse între femei și bărbați pe piața forței de muncă. Potrivit analizei elaborate de Agenția Națio-nală pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați (ANES) în 2009, majoritatea pozițiilor politice de top sunt dominate de bărbați, care, în general, caută să răspundă la problemele și interesele lor.

Caseta nr. 8. Femeile și reprezentarea lor în parlament

Parlamentul Român:

- 2004-2008 (10,66%)
 - o Senat - 9,48%
 - o Camera Deputaților – 10,54%
- 2008-2012 (9,76%)
 - o Senat - 5,83%
 - o Camera Deputaților – 11,3%.



Cu toate acestea, alegerea unei **femei ca președintă a Camerei Deputaților în 2008**, devenind astfel prima femeie care deține a treia poziție cea mai puternică în stat după 1990, ar putea fi considerată o premieră pentru România. Procentul mediu al femeilor în parlamentele naționale ale țărilor din UE este de **24%** pentru 2009 și în **Parlamentul European** pentru 2009-2014 este de **35%** (a crescut de la 31% pentru 2004-2009). România deține în actualul Parlament European **36%** femei din numărul total de 33 de reprezentanți.

Guvernul român: În 2004, din 15 ministere, trei portofolii au fost alocate femeilor (12%) și în 2008 nicio femeie nu a fost ministru. În 2009, 19% dintre toți miniștrii au fost femei (4), iar în 2010 numai o femeie a ocupat un portofoliu ministerial. În 2011, există doar trei miniștri femei (16,6%) dintr-un total de 18 membri ai cabinetului (pentru dezvoltare regională și turism, pentru transporturi și infrastructură și pentru ministerul muncii).³³ Media **europeană** în rândul miniștrilor din guvernele naționale arată că proporția bărbaților față de femei este de aproximativ trei la unu (**27% femei, 73% bărbați**).³⁴ **Comisia Europeană** are 9 femei (33%) și 18 bărbați (67%) comisari.

Ponderea femeilor în administrația locală română:

- Consilii județene – **15,37%** (2004-2008) și **12,6%** (2008-2012).
- Consilii locale – **11,55%** (2004-2008) și **10,8%** (2008-2012).
- Prefecți – **9,5%** (2004-2008) și **4,7%** femei ca prefecți (2008-2012); **12%** (2004-2008) și **10,7%** (2008-2012) ca subprefecți.
- Primari – pentru 2008-2012, din totalul de 3.184 de primari, doar 114 sunt femei (**3,58%**). Femeile au fost alese ca primar doar la nivel de comună.

Tabelul nr. 6
Sistemul juridic: Curtea Supremă³⁵

	Președinte		Membri			
	Femei (N)	Bărbați (N)	Femei (N)	Bărbați (N)	Femei (%)	Bărbați (%)
UE-27	7	20	509	1086	32	68
România	1	0	85	26	77	23

³³ http://www.gov.ro/cabinet__c7l1p1.html.

³⁴ <http://ec.europa.eu/social.jsp?catId=774&langId=en&intPageId=659>.

³⁵ <http://ec.europa.eu/social.jsp?catId=776&langId=en&intPageId=669>.

! *Reprezentarea politică a femeilor și participarea lor la procesul de luare a deciziilor, în general, rămâne un obiectiv fundamental al egalității de gen, astfel încât să faciliteze accesul acestora la resurse economice și financiare, agende politice, programe și decizii.*

10. Hărțuirea sexuală la locul de muncă

În *Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 ca modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, formarea și promovarea profesională, precum și condițiile de muncă*, hărțuirea sexuală este definită ca o situație “unde orice formă de comportament nedorit verbal, nonverbal sau fizic de natură sexuală are loc cu scopul sau are ca efect lezarea demnității unei persoane, în special, prin crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator”. Potrivit raportului *Violența la locul de muncă și hărțuirea: o imagine europeană (2010)*,³⁶ elaborat de Agenția Europeană pentru Sănătatea și Securitatea în Muncă, acest lucru este împărțit în:

- experiențele personale de a fi supus la hărțuire sexuală la locul de muncă și
- conștientizarea existenței hărțuirii sexuale la locul de muncă.

Formele hărțuirii sexuale pot fi:

- *fizică* (de ex., contactul fizic intenționat și nedorit);
- *verbal* (de ex., comentariile cu conotații sexuale repetate);
- *gesturi* (de ex., gesturi de natură sexuală repetate cu privire la corpul unei persoane);
- *formă scrisă*;

³⁶ <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>, p. 23-24.

- *comportament de constrângere* (de ex., amenințare cu concedierea dacă favorurile sexuale nu sunt îndeplinite);
- *mediul ostil* (de ex., expunerea unui material pornografic).

Al patrulea *Studiu european al condițiilor de muncă* susține că mai puțin de 2% dintre lucrătorii europeni au fost expuși la hărțuire sexuală sau unei atenții sexuale nedorite.³⁷ În **România**, un studiu privind hărțuirea sexuală la locul de muncă a fost realizat de către Institutul de Marketing și Sondaje în 2007, la solicitarea Centrului Parteneriat pentru Egalitate (CPE).³⁸ Rezultatele au arătat că 12,3% dintre respondenți au declarat că s-au confruntat cu sau au avut informații despre hărțuirea sexuală la locul de muncă. În ceea ce privește soluțiile practice pentru a gestiona situațiile de hărțuire sexuală, 15% dintre respondenți au fost obligați să părăsească locul de muncă și 25% au trimis plângeri la conducerea companiei, sindicate sau autorități. 55% dintre respondenți au declarat că au informații și cunoștințe despre legislația din acest domeniu. Au existat diferențe semnificative de gen între respondenți. Femeile în măsură mai mare decât bărbații consideră că gesturile, limbajul cu conotație sexuală, sărutul fără intenție, întâlnirile amoroase reprezintă hărțuire sexuală.

! *Având în vedere consecințele negative multiple ale hărțuirii sexuale la locul de muncă, în ceea ce privește împlinirea personală, satisfacția muncii, climatul de lucru și motivația, strategiile în domeniu sunt centrate pe nevoia de a schimba culturile organizaționale, pentru a sensibiliza cu privire la hărțuirea sexuală la locul de muncă, la servicii de instruire și consiliere confidențiale, precum și cu privire la cadrul legal și includerea acestui tip de discriminare pe agenda egalității de șanse între femei și bărbați.*

³⁷ <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>, p. 49.

³⁸ http://www.cpe.ro/romana/index.php?option=com_content&task=view&id=27&Itemid=48.

Concluzii

- Femeile reprezintă **mai mult de jumătate** din populația României (51,3%).
- **Segregarea și concentrarea de gen** atât în **educație**, cât și pe **piața muncii** conduc la valorizări și interpretări diferite în detrimentul activităților, performanțelor și accesului femeilor la resurse financiare și materiale.
- Datele statistice legate de situația femeilor în **educație**, în **piața muncii** și în **participarea și reprezentarea politică** reflectă interconexiunea lor, arătând cum o segregare și o concentrare timpurie în educație vor fi regăsite și reîntărite mai departe pe piața muncii, cu efecte clar dezavantajoase pentru femei, care rămân în același timp mult subreprezentate în arena politică.

1.3. Legislație, instituții și strategii în domeniul egalității de gen în UE și în România

1.3.1. Uniunea Europeană

Datele statistice oferite în secțiunea anterioară indică o imagine mai largă despre modul în care diferențele dintre femei și bărbați pe piața muncii și în ceea ce privește accesul la beneficiile sociale nu sunt accidentale, ci sistematice și structurale, exprimând atât inegalitățile dintre femei și bărbați, pe de o parte, cât și modul în care aceste inegalități pot fi abordate prin politici publice, pe de altă parte. Prin urmare, în prezent există un volum relativ mare de **legislație, strategii și programe, atât la nivel european, cât și românesc**, pentru a asigura respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. Acesta este rezultatul a peste cinci decenii de eforturi în adoptarea unei serii de măsuri pentru buna funcționare a unei piețe europene comune. Articolul 119 din Tratatul de la Roma (recodificat prin articolul 141 din Tratatul de la Amsterdam) a

introdus *principiul plății egale pentru muncă egală*, care a fost ulterior dezvoltat și extins într-o *agendă mai mare a egalității de gen* (ocuparea pe piața muncii, formarea profesională și promovarea, condițiile de ocupare pe piața muncii, securitatea socială, desfășurarea activităților independente, protecția maternității, concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului, munca cu fracțiune de timp, procesul de luare a deciziilor etc.) prin directive diferite, cum ar fi *Directiva privind egalitatea de remunerare* (1975), *Directiva privind egalitatea de tratament* (1976) și multe altele adoptate în decursul anilor '80 și '90. În același timp, realizările legislative au fost însoțite de *reforme instituționale*, prin crearea unor unități/forumuri/comisii/rețele diferite dedicate egalității de gen, cum ar fi Unitatea de Șanse Egale din DGV (EOU) (1981) și Comisia pentru Drepturile Femeii și Egalitatea de Șanse - Parlamentul European (1984), culminând cu crearea *Institutului European pentru Egalitatea de Șanse* între femei și bărbați în 2006, cu sediul în Vilnius, Estonia. Toate aceste angajamente legislative și instituționale solide și concrete au fost canalizate spre punerea în aplicare a *Programelor de acțiune pentru egalitatea de șanse*, inițiate cu programul care acoperea anii 1982-1985. În prezent, UE urmărește implementarea *Strategiei pentru egalitatea între femei și bărbați (2010-2015)*. În paralel, conceptul de *abordare integratoare de gen* (gender mainstreaming) a fost introdus pe ordinea de zi a egalității de șanse prin intermediul celui de-al treilea (1991-1995) și al patrulea *Program de acțiune pentru egalitatea de șanse* (1996-2000), precum și ca urmare a dezvoltării sale principale în articolul 3 (2) TEC din Tratatul de la Amsterdam, care formalizează obligația de a integra orizontal perspectiva de gen în toate obiectivele și acțiunile Uniunii Europene.

1.3.2. România

În ceea ce privește contextul românesc în cauză, egalitatea de gen în materie de agendă legislativă și politică a devenit relevantă în special în cadrul procesului de aderare a României la UE. Integrat

inițial în instrumente legale majore (de exemplu, Constituția română, Codul muncii, Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea tuturor formelor de discriminare), principiul egalității de șanse între femei și bărbați a fost transpus în termeni legislativi prin *Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați* și, din punct de vedere instituțional, prin crearea *Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați (ANES)*, un secretariat de stat aflat în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale (MMFPS). Activitatea ANES a fost susținută, de asemenea, de către *comisiile parlamentare privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați*, în Senat și Camera Deputaților, și de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD). Pe parcursul existenței sale relativ scurte (2005-2010; a fost dizolvată ca urmare a reducerilor bugetare efectuate în contextul crizei economice), ANES a implementat prima strategie românească privind egalitatea între sexe, *Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009*, și a reușit să obțină o a doua aprobată de guvern în 2010, și anume *Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012*. Ca agenție guvernamentală, ANES (în prezent, Direcția pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale) a fost în principal responsabilă cu dezvoltarea de politici și programe în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, pe baza analizelor și studiilor efectuate pe diferite probleme de egalitate de gen, stabilind astfel următoarele obiective:

- introducerea unei perspective de gen atât în educația formală, cât și în cea informală;
- reducerea diferențierii salariale între sexe;
- încurajarea (re)concilierii vieții profesionale și familiale (echilibrul muncă-viață);
- promovarea integrării egalității de gen;

- conștientizarea mass-mediei cu privire la principiul egalității de șanse dintre sexe;
- încurajarea unei participări echilibrate a femeilor și bărbaților la nivelurile de putere/luare a deciziilor;
- implementarea și urmărirea indicatorilor dezvoltăți sub Platforma Beijing pentru acțiune.³⁹

³⁹ <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>.

PARTEA a II-a

PREGĂTIREA TERENULUI PENTRU ABORDAREA ȘI IMPLEMENTAREA STRATEGIEI DE INTEGRARE A PERSPECTIVEI DE GEN

2. ABORDAREA INTEGRATOARE DE GEN

Introducere

Abordarea integratoare de gen prezentată în partea a doua a manualului are ca scop să ofere mai multe și diverse informații pentru a ajuta cititorii să înțeleagă contextul istoric al conceptului în cadrul UE, definițiile de bază și conceptele, precum și un repertoriu de instrumente și metode care urmează să fie aplicate în diferite etape (inițiale și avansate) și niveluri de punere în aplicare, în cadrul economiei sociale, în diferite medii de organizare, și anume ONG-uri, cooperative, asociații de ajutor reciproc etc.

Bazându-ne pe informațiile, materialele și documentele existente în literatura curentă din domeniu, cum ar fi documentele de politici publice, rapoartele experților, ghiduri și alte manuale etc., vom încerca să dezvoltăm o discuție detaliată despre problemele-cheie, obiectivele și impactul așteptat al abordării integratoare de gen și să prezentăm exemple și orientări în ceea ce privește punerea în aplicare a strategiei de integrare a perspectivei de gen. Mai mult decât atât, ne propunem să oferim o înțelegere mai profundă a integrării perspectivei de gen ca un instrument politic folosit pentru a atinge scopul/obiectivele egalității de gen în diferite contexte.

2.1. Terminologie de bază

În timp ce conceptul de **SEX** este considerat a evidenția așa-numitele diferențe „biologice” între femei și bărbați, noțiunea de **GEN** vizează un set de caracteristici specific culturale care identifică comportamentul social al femeilor și bărbaților, precum și relația dintre ei. Genul, prin urmare, se referă în special la relația dintre femei și bărbați și la modul în care este construită social, adică afectată de factori sociali. Deoarece este un termen relațional, genul trebuie să includă femei și bărbați. Ca și conceptele de clasă, rasă și etnie, genul este un instrument analitic folosit pentru a înțelege procesele sociale și relațiile de putere într-o societate la un anumit moment, precum și inegalitățile și discriminările bazate pe aceste criterii.

ECHITATEA DE GEN este procesul de a fi echitabil atât față de femei, cât și față de bărbați. Pentru a asigura corectitudinea, deseori trebuie să fie disponibile măsuri pentru a compensa dezavantajele istorice și sociale care împiedică femeile și bărbații să acționeze egal. **Echitatea duce la egalitate.**

EGALITATEA DE GEN înseamnă că femeile și bărbații se bucură de același statut. Egalitatea de gen presupune că femeile și bărbații au condiții egale în realizarea drepturilor lor depline și a potențialului lor uman pentru a contribui la nivel național la dezvoltarea politică, economică, socială și culturală și pentru a beneficia de rezultatele acestor contribuții.⁴⁰ Inițial, se credea că egalitatea ar putea fi realizată prin acordarea acelorași oportunități femeilor și bărbaților, pe ipoteza că acest lucru ar duce la rezultate asemănătoare. Cu toate acestea, același tratament a fost găsit ca fiind insuficient pentru a obține rezultate într-adevăr egale. Astăzi,

⁴⁰ *Setting the Stage for the Next Century: The Federal Plan for Gender Equality, Status of Women, Canada, 1995 (Pregătirea scenei pentru secolul următor: Planul federal pentru egalitatea de gen, condiția femeilor, Canada, 1995)*, <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/SW21-15-1995E.pdf>.

conceptul de egalitate admite că tratamentul diferit al femeilor și bărbaților poate fi uneori necesar pentru a obține uniformitatea rezultatelor, din cauza condițiilor de viață diferite, sau pentru a compensa discriminarea din trecut. Egalitatea între femei și bărbați devine, prin urmare, valorificare egală de către societate atât a asemănarilor, cât și a deosebirilor dintre femei și bărbați.

2.2. Contextul UE

Egalitatea de șanse între bărbați și femei a devenit un principiu fundamental al Uniunii Europene încă de la începuturile acesteia. Acesta este un obiectiv politic, dar și unul economic, deoarece egalitatea de gen este esențială pentru sprijinirea obiectivului general al Uniunii Europene de promovare a creșterii economice și a competitivității, de îmbunătățire a ocupării forței de muncă și întărire a coeziunii sociale. Uniunea Europeană are la dispoziția sa diferite instrumente pentru promovarea egalității de șanse între bărbați și femei: legislația, sprijinul financiar, măsurile specifice și **abordarea integratoare de gen**. Conceptul de *abordare integratoare de gen* a fost dezvoltat începând cu anii 1990, după ce a fost recunoscut faptul că măsurile specifice în favoarea femeilor au adus doar o soluție parțială. Comisia Europeană a adoptat un angajament formal al egalității de gen în comunicarea din 1996, în conformitate cu care:

“Abordarea integratoare de gen nu implică limitarea eforturilor de promovare a egalității până la implementarea măsurilor specifice pentru ajutorul femeilor, dar mobilizând toate politicile și măsurile generale specifice în vederea realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în faza de planificare, posibilele efecte asupra situațiilor respective dintre bărbați și femei (perspectiva de gen). Acest lucru înseamnă examinarea sistematică a măsurilor și a politicilor și luarea în considerare a acelor efecte posibile de la definirea și punerea în aplicare a acestora.”

Noua abordare a Uniunii Europene în ceea ce privește egalitatea între femei și bărbați a fost consolidată și reflectată în 1997 prin

Tratatul de la Amsterdam.⁴¹ **Foaia de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2010**⁴² se confruntă cu provocările și obstacolele din calea egalității de gen și reflectă angajamentul Comisiei de a continua și intensifica activitățile sale în acest domeniu. Foaia de parcurs reafirmă abordarea duală a egalității de gen, precum și adoptarea de măsuri specifice în domeniile prioritare identificate:

- obținerea independenței economice pentru femei și bărbați; sporirea (re)concilierii muncii, vieții private și a familiei;
- promovarea participării egale a femeilor și bărbaților la luarea de decizii; eradicarea violenței și a traficului pe bază de gen;
- eliminarea stereotipurilor de gen în societate și promovarea egalității de gen în afara Uniunii Europene.

Este astfel subliniată importanța parteneriatului cu statele membre, deoarece, în multe domenii, centrul gravitațional al acțiunilor de află la nivelul lor.

În **Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați**, adoptat în martie 2006 de Consiliul European, șefii de stat și de guvern au solicitat statelor membre să ia în considerare egalitatea și suportul obiectivelor Foi de parcurs. Ei au încurajat, de asemenea, statele membre să ia măsuri pentru a integra perspectiva de gen în toate activitățile publice. În martie 2006, egalitatea între femei și bărbați a devenit un obiectiv major⁴³ al **metodei deschise de coordonare pentru protecție socială și incluziune socială** și în spe-

⁴¹ Conform articolelor 2 și 3(2) (8 TFUE), egalitatea între bărbați și femei este o valoare a UE care va fi promovată prin toate activitățile Comunității.

⁴² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EN:PDF>.

⁴³ *Noile obiective comune din 2006 pentru metoda deschisă de coordonare a protecției sociale și a incluziunii sociale*, http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_en.pdf.

cial în ceea ce privește un nou cadru pentru raționalizarea a trei domenii politice: ale incluziunii sociale, pensiilor, sănătății și îngrijirii pe termen lung. Acest obiectiv a indicat importanța egalității de gen pentru acest proces ca întreg, care fusese anterior promovat în mod separat de cele trei componente și dezvoltat în grade variate pe fiecare în parte.⁴⁴ Evaluarea Comisiei cu privire la integrarea perspectivei de gen aplicată în cele 27 de rapoarte (UE-25 și Bulgaria și România), așa cum a fost exprimată în **Raportul comun din 2007 privind protecția socială și incluziunea socială**,⁴⁵ arată că:

„În general, statele membre încorporează preocupări de gen mai eficient și datele sunt mai des defalcate în funcție de sex. Unii sunt pionieri în aplicarea sistematică a integrării egalității de gen. Dar există încă loc considerabil pentru a asigura că măsurile politice sunt mai bine fundamentate de considerații de gen în toate cele trei direcții de cooperare.”

Concluziile Președinției portugheze (decembrie 2007) au întărit acest angajament prin urgentarea pregătirii și dezvoltării de indicatori privind femeile și sărăcia și au invitat statele membre să îi utilizeze în pregătirea rapoartelor naționale privind strategiile de protecție socială și de incluziune socială și să îi difuzeze pe scară cât mai largă. După expirarea Foi de parcurs pentru egalitatea de șanse,

⁴⁴ *Manual for gender mainstreaming, social inclusion and social protection policies*, European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG. Equality between Men/Women, Action against Discrimination, Civil Society (*Manual pentru integrarea perspectivei de gen în politicile de incluziune socială și protecție socială*, Comisia Europeană, Directoratul General pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Oportunități Egale, Egalitatea de șanse între bărbați și femei, Acțiuni împotriva discriminării, Societatea civilă), http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/9/0/1/CH0133/CMS1181910131400/man_gma_si+spp.pdf.

⁴⁵ *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007 (Raportul comun privind protecția socială și incluziunea socială 2007)*, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/gr/07/st06/st06694.el07.pdf>.

Comisia a prezentat o strategie de revizuire în 2010.⁴⁶ Strategia adoptă, de asemenea, abordarea duală a egalității de gen și acțiunile specifice. În ciuda progreselor înregistrate în realizarea unei mai mari egalități de gen, grupuri mari de femei continuă să fie printre segmentele cele mai sărace și mai marginalizate ale populației din Europa și din țările în curs de integrare. În ciuda multitudinii de identități în ceea ce privește vârsta, etnia, clasa, religia, handicapul, orientarea sexuală și educația, genul rămâne unul dintre factorii cei mai influenți, determinând modul în care o societate specifică percepe rolurile pe care le au oamenii și, în special, accesul acestora la resurse, oportunități și putere pentru a influența luarea deciziilor.

Abordarea integratoare de gen în incluziunea socială

Deși diferențele de gen în diverse domenii (de exemplu, diferențele de salarizare, responsabilitățile casnice, participarea la luarea deciziilor) sunt în scădere, femeile din toate grupele de vârstă au rate de risc ale sărăciei mai mari decât bărbații din UE-27. Riscul de sărăcie este crescut în special pentru mamele singure și femeile mai în vârstă, iar femeile membre ale altor grupuri dezavantajate, cum ar fi imigranții, minoritățile etnice și persoanele cu handicap, precum și cele șomere sau inactive pe termen lung sau cele din mediul rural se pot confrunta, de asemenea, cu mai multe dificultăți decât bărbații.

Integrarea perspectivei de gen a fost subliniată ca o cerință-cheie în procesul de incluziune socială de la începutul său, în 2000.⁴⁷ Acest lucru a fost resubliniat și i s-a acordat o importanță mai mare în obiectivele comune⁴⁸ din anul 2002 care au afirmat importanța de a

⁴⁶ COM(2006) 92 final: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EN:PDF>.

⁴⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/approb_en.pdf.

⁴⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/soc-incl/counciltext_en.pdf.

lua problematica de gen pe deplin în considerare în dezvoltarea, implementarea și monitorizarea *planurilor naționale de acțiune*, inclusiv în identificarea de provocări, în proiectare, punere în aplicare și evaluare a politicilor și măsurilor, în selecția de indicatori și obiective, precum și în implicarea părților interesate. Această cerință a fost repetată în 2006 în orientările emise către statele membre, care au subliniat, de asemenea, necesitatea de a specifica modul în care perspectiva de gen a fost luată în considerare în cadrul fiecărui obiectiv politic prioritar, în special prin evaluarea implicațiilor măsurilor politice propuse cu privire la situația respectivă pentru femei și bărbați. Evaluarea etapei din runda de raportare din 2006, așa cum a fost prezentată în Raportul comun din 2007 privind protecția socială și incluziunea socială,⁴⁹ a subliniat progresele realizate de către statele membre în demonstrarea unei creșteri a conștientizării de gen cu privire la politicile situației sociale și incluziunii sociale mai mult decât în rapoartele anterioare. Ea a subliniat, de asemenea, faptul că pentru majoritatea țărilor există un interes major pentru dezvoltarea în mod constant a abordării integratoare de gen în cadrul politicilor, de exemplu, permițând ca informațiile statistice privind inegalitățile de gen să fie mult mai mult folosite în influențarea proiectării politicilor publice și pentru furnizarea mai multor detalii privind modul în care integrarea egalității de gen este pusă în aplicare.

Monitorizarea sistematică și luarea în considerare a diferențelor de gen pentru grupurile dezavantajate sunt, prin urmare, esențiale pentru dezvoltarea în continuare a abordării integratoare de gen în lupta împotriva sărăciei și a excluziunii.

⁴⁹ *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007, Supporting Document (Raportul comun privind protecția socială și incluziunea socială 2007, Document suport)*, http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/sec_2007_329_en.pdf.

2.3. Definiția abordării integratoare de gen

Termenul de *abordare integratoare de gen* a apărut pentru prima dată după cea de-a treia Conferință mondială a ONU (Nairobi, 1985), ca un mijloc de promovare a rolului femeilor în dezvoltare. Un deceniu mai târziu, la cea de-a patra Conferință mondială ONU (Beijing, 1995), abordarea integratoare de gen a fost în mod explicit adoptată în Platforma de acțiune. Aceasta din urmă afirmă că guvernele și alți actori ar trebui să promoveze o politică activă și vizibilă de integrare a perspectivei de gen în toate politicile și programele, astfel încât, înainte ca deciziile politice să fie luate, să se facă o analiză a efectelor acestora asupra femeilor și, respectiv, a bărbaților. Chiar dacă la început nu s-a formulat un ghid asupra modului de dezvoltare și implementare a acestei politici, Comisia Europeană a promovat-o în mod activ și actualmente depune o muncă consistentă care are ca scop operaționalizarea și punerea în aplicare a acesteia în diferite domenii politice.

Potrivit Consiliului Europei: *„abordarea integratoare de gen reprezintă (re)organizarea, îmbunătățirea, dezvoltarea și evaluarea procesului politic, astfel încât perspectiva egalității de gen este încorporată în toate politicile, la toate nivelurile și în toate etapele, de către actorii implicați în mod normal în elaborarea politicilor publice.”*⁵⁰

Această definiție subliniază obiectivul de integrare, procesul, obiectele și subiecții activi ai integrării. În plus, înseamnă că egalitatea între femei și bărbați este parte a politicilor comune. Aceasta presupune o definiție mai largă și mai cuprinzătoare a egalității de gen și face posibilă contestarea prejudecăților ce caracterizează societatea și, mai important, caracterul structural al

⁵⁰ *Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Final report of activities of the group of specialists on mainstreaming, Strasbourg, 1998 (*Integrarea perspectivei de gen: Cadrul conceptual, metodologie și prezentare de bune practici*, Raportul final al activității grupului de specialiști în integrare, Strasbourg, 1998).

inegalității de gen. Este menită să accelereze și să consolideze *transformarea relațiilor de gen în egalitate de gen*.

Totuși trebuie subliniat faptul că în niciun caz nu pot înlocui politicile specifice și aparatul birocratic de implementare. Abordarea integratoare de gen este menită să completeze politicile tradiționale în domeniul egalității de gen - tradiția acțiunii pozitive care are ca scop reechilibrarea inegalităților și ștergerea discriminărilor între bărbați și femei. Ambele sunt considerate a fi componente ale unei **strategii duale** care vizează același obiectiv, și anume egalitatea între femei și bărbați. Deoarece genul este o definiție social construită a femeilor și bărbaților și a relațiilor dintre ei, politicile de egalitate între femei și bărbați trebuie să provoace și să deconstruiască relațiile de putere inegale, care se reflectă în politici și structuri și reproduc inegalitatea între femei și bărbați în cele mai multe sfere ale vieții sociale. Prin urmare, problema este ierarhia puterii de gen, și nu femeile. Integrarea nu înseamnă adăugarea unei „componente privind femeile” sau chiar o componentă a egalității de gen la o activitate existentă. Aceasta implică mult mai mult decât creșterea participării femeilor. *Abordarea integratoare de gen situează problemele egalității de gen în centrul deciziilor politice, al planurilor pe termen mediu, al bugetelor din programe, al structurilor și proceselor instituționale, precum și al practicilor organizaționale.*

“Integrarea” presupune aducerea percepțiilor, experiențelor, cunoștințelor și intereselor femeilor în elaborarea politicilor, în planificare, în luarea deciziilor și în procesele de operare. Integrarea poate dezvălui o nevoie de schimbări în obiective, strategii și acțiuni pentru a asigura faptul ca atât femeile, cât și bărbații să poată influența, să participe la și să beneficieze de procesele de dezvoltare socială. Se pot cere schimbări în organizații - structuri, proceduri și culturi – pentru a crea medii organizaționale care sunt favorabile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați. Egalitatea de gen implică faptul că interesele, nevoile și prioritățile atât ale femeilor, cât și ale bărbaților sunt luate în considerare - recunoașterea diversității diferitelor grupuri de femei și bărbați.

Egalitatea de gen nu este „problema femeilor”, ci ar trebui să îi privească și să îi implice total atât pe bărbați, cât și pe femei și societatea în ansamblu. Egalitatea de șanse între femei și bărbați este considerată atât o problemă de drepturile omului, cât și o condiție prealabilă pentru și un indicator de dezvoltare durabilă centrată pe oameni. *Genul face parte dintr-un context sociocultural mai larg.* Alte criterii importante pentru analiza socioculturală includ clasa, rasa, nivelul de sărăcie, grupul etnic și vârsta.

Pentru egalitatea de gen, înțelegeți ca drepturile omului, trebuie să se lupte constant, să fie protejată și promovată. Realizarea egalității de gen este un proces continuu, în permanență contestat, gândit și redefinit.

2.4. Abordarea integratoare de gen: scopuri, obiective și rezultate preconizate

Abordarea integratoare de gen face dimensiunea de gen explicită în toate domeniile politice, cadrele instituționale, practicile corporatiste, precum și în etosul profesional. Spre deosebire de abordarea neutră la perspectiva de gen, aceasta nu presupune că politicile, intervențiile și practicile adoptate afectează ambele sexe în același mod. Ea identifică și folosește posibilitățile de îmbunătățire a egalității de gen în proiecte și practici, care altfel nu ar fi fost luate în considerare în aspecte de gen. Aceasta poate ridica bariere latente și prejudecăți ascunse, care conduc la situații inechitabile pentru bărbați și femei în contexte diferite. De asemenea, permite unei game largi de actori, cum ar fi *factorii de decizie politică, administratorii, inventatorii de proiect și program și/sau implementatorii și practicienii de servicii sociale*, să se concentreze asupra rezultatelor de inegalitate de gen și să identifice și să abordeze constrângerile structurale și procesul în curs. Importanța și valoarea adăugată a abordării integratoare de gen fac ca aceasta să fie o strategie valoroasă de a pune în practică egalitatea de gen, cu accent

special pe sectorul economiei sociale. Introducerea acestei strategii are o serie de merite diferite, de la cel mai înalt nivel de elaborare a politicilor publice până la primul nivel de practici organizaționale și profesionale (vezi tabelul următor).

Tabelul nr. 7

Abordarea integratoare de gen: scopuri, obiective și rezultate preconizate

NIVEL POLITIC	SCOPURI ȘI OBIECTIVE
 Integrarea perspectivei de gen ajută la plasarea oamenilor în centrul deciziilor politice	<i>Evidențiază necesitatea de a baza și de a evalua orice politică în funcție de impactul acesteia asupra situației și stării de bine a indivizilor și grupurilor sociale - fie ei femei sau bărbați -, referindu-se la nevoile lor specifice și la dotări. Introduce procesul de responsabilitate și ajută diverse aspecte ale vieții femeilor și bărbaților să apară în dialogul public și pe agenda publică. Egalitatea de gen poate fi mai bine adaptată la nevoile reale ale femeilor și bărbaților.</i>
 Duce la o mai bună guvernare	<i>O politică publică și luarea de decizii mai bine informate conduc la o mai bună guvernare. Contestarea neutralității politicilor – neutralitate care nu există de fapt – dezvăluie ipotezele ascunse despre realitate și valori. Acest lucru poate duce la o mai mare transparență și deschidere în sistemul de elaborare a politicilor publice la toate nivelurile.</i>
 Echilibrează deficitul democratic	<i>Prin aducerea în prim-plan și implicarea unei game mai largi de actori externi în procesul de elaborare a politicilor publice, abordarea integratoare de gen poate reduce deficitul democratic care caracterizează multe democrații actuale.</i>

NIVELUL ECONOMIEI SOCIALE (ONG-URI, COOPERATIVE, ORGANI- ZAȚII, ASOCIAȚII)	REZULTATELE PRECONIZATE
 <i>Implică atât femeile, cât și bărbații și folosește pe deplin resursele umane</i>	<i>Integrarea perspectivei de gen facilitează implicarea tot mai multor oameni, femei și bărbați, la diferite niveluri de luare a deciziilor, la implementarea programelor și, în acest mod, diferite forme de ONG-uri și cooperative pot face uz de toate resursele umane și experiențele atât ale bărbaților, cât și ale femeilor. La fel de important, abordarea integratoare de gen la un anumit nivel recunoaște responsabilitatea comună pentru schimbare prin eliminarea proceselor discriminatorii și reechilibrarea inegalităților de gen în structura ONG-urilor și a cooperativelor, precum și în livrarea de produse sau prestarea de servicii.</i>
 <i>Face vizibile problemele de egalitate de gen în curentul organizațional și social ca întreg</i>	<i>Abordarea integratoare de gen ajută la procesul de dobândire a unei idei clare despre consecințele și impactul pe care anumite practici și decizii îl au atât asupra femeilor, cât și a bărbaților în fiecare organizație specifică. Problema egalității de gen câștigă o vizibilitate mai mare, devenind integrată în fluxul motivațiilor organizatorice, transformând-o în același timp într-o problemă importantă, cu implicații sociale pentru toți și pentru dezvoltarea societății în ansamblul său. Aceasta nu mai poate fi considerată ca fiind „un cost” sau „un lux”. Este un proces care deschide noi perspective în modificarea atitudinii față de egalitatea de gen, introduce practici specifice pentru a o susține și procese pentru a monitoriza punerea sa în aplicare și rezultatele ei.</i>

 <i>la în considerare diversitatea dintre bărbați și femei în cadrul managementului resurselor umane</i>	<i>Abordarea integratoare de gen permite luarea în considerare a diversității în gestionarea instrumentelor și a proceselor de conducere. Aceasta ajută la o mai bună direcționare a situației diferitelor grupuri de femei fie angajate, fie cliente. Din perspectiva abordării integratoare de gen, diferențele fiind conectate la rangurile ierarhice, integrarea perspectivei de gen lasă spațiu pentru diversitatea fără grad ierarhic, fie că este vorba de sex, rasă, clasă, fie de o combinație de factori (intersecționalitate). Cu alte cuvinte, ea permite identităților umane să fie luate în considerare, creând astfel o evoluție pentru orice organizație, în special pentru cele din sectorul economiei sociale (ONG-uri și/sau cooperative) a căror misiune de bază este modul democratic de funcționare, precum și pentru întreaga societate.</i>
--	--

3. INSTRUMENTE METODOLOGICE PENTRU IMPLEMENTAREA ABORDĂRII INTEGRATOARE DE GEN

Introducere

Următoarele metode și instrumente ale integrării de bază, bine dezvoltate și larg implementate sunt prezentate pentru a ajuta înțelegerea utilizării acestora și a posibilităților de eliminare a discriminărilor bazate pe gen și de asigurare a accesului egal la resurse pentru toți. Punerea în aplicare a acestor componente ale integrării perspectivei de gen, a acestor metode și instrumente poate fi adaptată în contexte foarte diverse (3.1.). Ele oferă principiile de bază, obiectivele generale, procedurile necesare și mecanismele de organizare, pașii logici care să susțină toți actorii-cheie în diferite etape ale integrării perspectivei de gen: **într-o etapă inițială/elementară** (3.2.1 și 3.2.2) și **într-un stadiu mult mai avansat și/sau un nivel de abordare integrată, cu o perspectivă macroeconomică** (3.4.1 și 3.4.2.), care necesită un nivel ridicat de know-how și mai multe resurse umane calificate.

3.1. Componentele abordării integratoare de gen

Abordarea integratoare de gen pune accentul în mod special pe o (re)organizare a planificării strategice și a proceselor de luare a deciziilor, astfel încât toți participanții și părțile interesate să fie implicate. Aspectul principal în problemele de gen în practicile de organizare de zi cu zi este faptul că, în cele mai multe cazuri, problema în sine nu este recunoscută ca atare. Prin aceasta ne referim la diferite tipuri de a pune în practică integrarea perspectivei de gen, și anume de a (re)organiza, ameliora, dezvolta și evalua diferite

tipuri de procese decizionale strategice, cu scopul de a încorpora perspectiva egalității de gen. În acest scop, expertiza de gen, tehnicile specifice de analiză și instrumentele educaționale sunt necesare pentru a ajuta dezvoltatorii de proiecte de economie socială să descopere problema și să ia decizii adecvate de combatere a inegalităților de gen. Instrumentele tehnice de susținere, comunicare și participare sunt, de asemenea, de mare importanță dacă atât actorii interni, cât și cei externi au de gând să se implice în luarea deciziilor pentru orice problemă de dezvoltare a economiei sociale.

În următorul tabel, componentele abordării integratoare de gen sunt prezentate în ordinea importanței și a stadiului la care trebuie aplicate, adaptate ca ghid pentru organizațiile din domeniul economiei sociale, pentru a vizualiza perspectivele acestora și a continua cu punerea sa în aplicare.

Tabelul nr. 8
Sumar al componentelor abordării integratoare de gen în funcție de importanță și de stadiul/faza de aplicație

Consolidarea dreptului de proprietate	<i>Angajamentul echipei de management de la vârf este încă de la început o condiție esențială a integrării perspectivei de gen, dar este necesar pentru toată lumea în cadrul organizației să înțeleagă că aceasta este o politică ce trebuie pusă în aplicare în același mod ca și orice altă procedură, cum ar fi bugetarea sau raportarea anuală, după cum spunea prof. Teresa Rees,⁵¹ să devină „o parte naturală a «modului în care facem lucrurile pe aici».” Acest lucru poate fi realizat prin stabilirea de obiective sau ca parte a unui sistem de management al perfor-</i>
--	---

⁵¹ Profesoara Teresa Rees, în discursul *Tinkering, tailoring, transforming principles and tools of gender mainstreaming* (Bricolaj, croitorie și transformarea principiilor și instrumentelor abordării integratoare de gen), la Conferința pentru “Abordarea integratoare de gen: un pas în secolul 21” care a avut loc la Atena în data de 16-18 septembrie, Acțiunea EG/ATH(99)9.

	manței, caz în care managerilor li se cere să furnizeze astfel de politici ca parte a activității lor și să fie responsabilizați pentru a le îndeplini. În cazul în care autoritățile locale și regionale cumpără sau solicită servicii de la furnizorii privați, este important ca principiile integrării perspectivei de gen să fie încorporate în contracte, astfel încât acestea să poată fi aplicate în același mod ca și în procesele și serviciile interne.
Participarea și consultarea	Este mai puțin probabil ca femeile să fie alese ca reprezentante în cadrul autorităților locale și regionale și să fie reprezentate la nivel de luare a deciziilor în cadrul organizațiilor. Prin urmare, pentru că este mai puțin probabil ca vocile lor să fie auzite, este necesar să existe mecanisme puternice și eficiente pentru a afla ce doresc femeile de la serviciile pe care, de exemplu, autoritățile locale și regionale sau alți furnizori de economie socială le oferă. O astfel de consultare trebuie să fie extinsă și să țină seama de diferențele între femei și bărbați, cum ar fi vârsta, originea etnică, orientarea sexuală, convingerile religioase și dizabilitatea, în scopul de a ajunge la cei și cele ale căror voci nu sunt de multe ori auzite. De asemenea, este vital să fie luat în considerare răspunsul la consultare; în caz contrar, există pericolul de a se crea și mai multă nemulțumire și cinism cu privire la procesul politic și la subminarea responsabilității actorilor economiei sociale. De asemenea, este util să se compare rezultatele consultării cu femeile separat de consultările generale. De exemplu, orașul Heidelberg folosește un exercițiu de consultare separată cu femeile în probleme de planificare fizică. Deoarece femeile sunt mai familiarizate cu mediul lor urban și văd comunitatea diferit față de bărbați, acestea ar trebui să aibă posibilitatea de a-și exprima sugestiile și preocupările lor într-un mediu strict feminin.

	Informații utile cu privire la eficacitatea oricărui furnizor de servicii de economie socială, de exemplu, pot fi dobândite discutând aceste aspecte în mod regulat cu utilizatorii de servicii. Aceasta oferă o oportunitate de a discuta cu oamenii care sunt cel mai direct afectați și de a îi auzi pe cei care au putere sau influență limitată în alte cazuri. Există, de asemenea, exemple în care utilizatorii fac parte din procesul de luare a deciziilor și sunt direct implicați în stabilirea politicii organizaționale; toate agențiile implicate trebuie să prezinte un raport privind modul în care au emis prioritățile identificate.
Cercetarea	Cercetarea este unul dintre principalele instrumente de identificare a problemelor curente într-un domeniu de dezvoltare politico-social. Cercetarea poate furniza statistici defalcate pe sex despre grupurile marginalizate ale populației; poate institui prognoze și, mai mult decât atât, poate conduce la identificarea de noi domenii și perspective care să ajute la dezvoltarea mai profundă a cunoștințelor și a mecanismelor care (re)produc inegalitățile de gen și/sau excluderile care urmează să fie abordate prin noile intervenții de economie socială.
Instrumente și tehnici de creștere a conștientizării	Creșterea treptată a conștientizării și cursurile de formare trebuie să fie stabilite pentru diferite tipuri de actori implicați, variind de la cursuri generale pentru creșterea conștientizării pentru toți participanții/personalul, inclusiv cel de management/liderii, până la sesiuni de formare interactive foarte specifice, ce transferă cunoștințe de specialitate. Managementul mic și mijlociu în cazul cooperativelor mari are, de asemenea, nevoie de cursuri care scot în evidență modul în care acesta poate pune în practică și integra perspectiva de gen în activitatea lui. În cele din urmă, sunt necesare cursuri pentru persoanele care trebuie să aplice integrarea perspectivei de gen în aspecte foarte specifice operațiunilor de organizare, cum ar fi recepționerii/lucrătorii sociali, și care, de asemenea, au nevoie de cunoștințe care să le

	permite să aplice instrumente și tehnici specifice și să fie capabile să înțeleagă exact implicațiile aspectelor de gen în ceea ce privește, de exemplu, clienții/utilizatorii, să formuleze răspunsuri adecvate și să adopte practici sensibile la problema de gen. <i>Acțiuni de revizuire</i> Creșterea gradului de conștientizare și chiar cursurile de instruire foarte specifice nu sunt suficiente pentru a dezvolta o conștiință de gen și pentru a putea fi pusă în practică. Este nevoie de un context de susținere post-instruire sub forma unor sarcini, întâlniri sau îndrumări regulate. <i>Manuale și ghiduri</i> Aceste instrumente conțin informații foarte practice și pot ajuta persoanele individuale să integreze o perspectivă de gen în activitatea lor. Ele explică de ce, unde, când și cum trebuie încorporată perspectiva de gen în procese și conțin surse importante de informații și de material de fond. În mod ideal, utilizarea unor astfel de manuale sau ghiduri este precedată de formarea profesională, în timpul căreia acestea pot fi utilizate ca material de formare. <i>Broșuri și pliante</i> Publicarea de broșuri sau pliante de promovare cu privire la integrarea perspectivei de gen este văzută ca un instrument de informare, cu scopul de a face cunoscută existența problemei și a crește interesul general al publicului. O astfel de broșură ar putea conține câteva exemple de inițiative de economie socială, precum și rolul pe care acestea îl pot juca în remedierea lipsurilor existente, de exemplu, în privința serviciilor sociale și/sau a piețelor de producție, a beneficiilor sociale și economice dintr-un proiect de economie socială care nu exclude problematica de gen.
Strategii de susținere	Dezvoltarea unor strategii de susținere care vor sprijini inițiativele privind abordarea integratoare de gen este crucială, deoarece experiența a arătat că factorii de

	decizie sunt uneori reticenți să aloce resurse pentru activitățile legate de egalitatea de gen; factorii de decizie (în special cei care au bugete de control) trebuie să fie convingși că investițiile în egalitatea de gen vor fi amortizate. Factorilor de decizie trebuie să le fie prezentate informații ce scot în evidență, în mod concret și precis, de ce este important aspectul de gen. Justificările și argumentele bine definite vor crește șansele de a primi sprijin financiar și politic pentru orice intervenții planificate de economie socială. Strategiile de susținere se încadrează în una din următoarele șase categorii: • justiție și egalitate; • credibilitate și responsabilitate; • eficiență și durabilitate (dimensiunea „macro”); • calitatea vieții (dimensiunea „macro”); • alianțele; • reacțiile în lanț.
Liste, linii directoare, termeni de referință etc.	Toate acestea sunt instrumente ce ajută la punerea în practică a integrării perspectivei de gen. Listele de verificare pot fi folosite pentru a explica despre ce este vorba în integrarea perspectivei de gen, pentru a stabili obiectivele și a descrie măsurile care trebuie luate. Orientările și termenii de referință sunt mai puțin specifice și detaliate decât listele de verificare, dar lasă o oarecare libertate privind modul în care poate fi pusă în practică integrarea perspectivei de gen în orice organizație specifică a sectorului economiei sociale. Orientările vizează în primul rând persoanele care lucrează în organizații, de exemplu, lucrători sociali angajați într-un ONG. Ar putea conține exemple de bune practici privind ce trebuie făcut și ce nu, sfaturi etc.

3.2. Instrumente și metode de bază ale abordării integratoare de gen – stadiul elementar/inițial de implementare

În această secțiune, sunt prezentate metode și instrumente specifice într-un mod mai detaliat: *evaluarea impactului de gen* (3.2.1.), *monitorizarea și evaluarea reacției la perspectiva de gen* (3.2.2.) și un exemplu de listă de verificare și de monitorizare pentru un program de integrare a perspectivei de gen, pentru a oferi o idee cu privire la importanța examinării modalității în care politica și practica au impact diferit pentru bărbați și pentru femei. Aceste instrumente au fost dezvoltate inițial pentru a monitoriza și evalua politicile, dar pot fi transferate și în domeniul politicii de dezvoltare a sectorului economiei sociale.

3.2.1. Evaluarea impactului de gen

Evaluarea impactului de gen înseamnă compararea și evaluarea, în funcție de criteriile relevante de gen, a situației actuale și a tendinței de dezvoltare așteptate, care rezultă din introducerea unui obiectiv politic propus și/sau program/proiect de dezvoltare etc.

Când se folosește evaluarea de gen?

Evaluarea impactului de gen poate fi efectuată:

- ▣ **Ex-ante:** pentru a evalua efectele potențiale ale modificărilor propuse, de exemplu, obiectivele organizaționale sau termenii și condițiile de funcționare etc. Această evaluare este efectuată în timpul etapelor de dezvoltare a obiectivului de organizare, și anume înainte de punerea în aplicare.
- ▣ **Ex-post:** pentru a evalua efectele reale ale unui obiectiv existent sau modul de funcționare. Această evaluare este realizată fie pe parcursul punerii în aplicare, pentru a monitoriza efectele sale asupra bărbaților și femeilor, fie după punerea în aplicare, pentru a evalua efectele sale asupra bărbaților și femeilor.

Criteriile pentru evaluarea impactului de gen

Deoarece impactul oricărei politici sau proiect specific asupra bărbaților și femeilor, atât direct, cât și indirect, este divers și adesea dificil de identificat, o evaluare a impactului de gen analizează fiecare dintre următoarele patru domenii, pentru a crea o imagine cât mai cuprinzătoare:

-  **participare:** componența pe criteriul de sex a grupului-țintă/populației, și anume reprezentarea femeilor și bărbaților în posturile decizionale din cadrul structurii organizatorice a diferitelor tipuri de entități ale economiei sociale, cum ar fi cooperativele, asociațiile etc., sau structura beneficiarilor – bărbați și femei – din serviciile sociale existente, incluziunea socială și politicile de ocupare etc., de exemplu, participarea la programele de integrare pe piața muncii, accesul și dreptul la subvenții și la prestații sociale de stat etc.;
-  **resurse:** accesul la eligibilitatea și distribuirea resurselor esențiale, cum ar fi *timpul, spațiul, informațiile și banii, puterea politică și economică, educația și formarea profesională, locurile de muncă și cariera profesională, noile tehnologii, serviciile de sănătate, locuința, mijloacele de transport, agreementul*. Acest lucru ne ajută să constatăm dacă există sau nu constrângeri de gen asupra tuturor acestor tipuri diferite de bunuri publice, servicii și resurse.
-  **norme și valori** care influențează rolurile de gen, diviziunea muncii pe sexe, atitudinile și comportamentele femeilor și, respectiv, ale bărbaților și inegalitățile în valorizarea atribuită bărbaților și femeilor sau caracteristicilor masculine și feminine. Acestea se referă în principal la stereotipurile rolurilor de gen care funcționează ca aspecte culturale ce creează bariere latente pentru diferite grupuri de femei și ar trebui să fie luate în considerare în fiecare domeniu de dezvoltare. În acest scop, pot fi întreprinse inițiative pentru a crește gradul de conștientizare a impactului lor.

- ▣ **drepturi** referitoare la discriminarea directă sau indirectă bazată pe sex, drepturile omului (inclusiv protecția față de violența și degradarea sexuală), precum și accesul la justiție, în mediul legal, politic sau socioeconomic.⁵²

3.2.2. Monitorizarea și evaluarea reacției la perspectiva de gen

Cum se urmărește impactul integrării perspectivei de gen?⁵³

Odată ce un plan de integrare a perspectivei de gen a fost construit și procesul de integrare a început, este important să se vegheze la calitatea inițiativelor de integrare. Monitorizarea servește scopului de a strânge informațiile necesare privind efectul și eficiența acestora. Monitorizarea este mai mult decât evaluare, este parte a procesului de implementare obișnuit. Aceasta constă în continua examinare, evaluare și urmărire a oricărei inițiative, program sau proiect de dezvoltare politică. Modul în care monitorizarea va avea loc trebuie să fie decis la momentul în care proiectul de integrare a perspectivei de gen este inițiat. În timpul acestei etape sunt definite tehnicile, instrumentele și criteriile pentru monitorizarea politicilor.

În continuare, prezentăm o listă scurtă care explică modul în care diferitele componente ale unei strategii de integrare ar putea fi considerate dintr-o perspectivă de monitorizare. Cele mai importante etape de monitorizare sunt:

- ▣ identificarea responsabilității pentru monitorizare;

⁵² Vezi, de asemenea, CE, *Gender Impact Assessment (Ghid pentru evaluarea impactului de gen)*, www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4376&langId=en.

⁵³ Această parte din listă este adaptată din OIM, *Guidelines for the Integration of Gender Issues into the Design, Monitoring and Evaluation of ILO Programmes and Projects (Ghid pentru integrarea problemelor de gen în proiectarea, monitorizarea și evaluarea programelor și proiectelor OIM)*, PROG/EVAL, OIM, ianuarie 1995, Geneva, http://training.itcilo.it/ils/ils_employment/training_materials/english/Guidelines_Gender_Issues.pdf.

- identificarea a ceea ce trebuie să fie monitorizat: activitățile actorilor, efectele asupra relațiilor de gen, eficiența și eficacitatea procesului de integrare a egalității de gen;
- alegerea tehnicilor și instrumentelor de monitorizare, elaborarea indicatorilor;
- organizarea urmăririi rezultatelor.

Scopul final al monitorizării, adică îmbunătățirea continuă a calității integrării perspectivei de gen, poate fi atins numai în cazul în care rezultatele rapoartelor de evaluare și alte activități de monitorizare au consecințe pentru dezvoltarea viitoare. Având în vedere faptul că integrarea perspectivei de gen este o strategie inovatoare, monitorizarea este importantă mai ales pentru dezvoltarea și îmbunătățirea în continuare a calității de integrare a perspectivei de gen.

Exemplu de listă pentru monitorizarea unui proiect de integrare a perspectivei de gen în economia socială

1. Rezultate și activități

- Specificați câți bărbați și câte femei au participat în proiect și în ce fel.
- Dacă proporția femeilor care au participat la și care au beneficiat de acest proiect este mică, identificați motivele pentru aceasta și luați măsuri de remediere. În asemenea cazuri trebuie abordate mai multe constrângeri:
 - un nivel scăzut de conștientizare de gen în cadrul personalului proiectului și/sau al organizațiilor partenere privind dezvoltarea inițială și/sau a nivelurile de implementare. Acesta generează presupuneri legate de rolurile și nevoile femeilor care nu sunt bazate pe informații reale, care fac munca femeilor invizibilă și neglijează

potențialul femeilor de a participa la și de a beneficia de proiect;

- lipsa specificității genului în documentația proiectului;
- reprezentarea insuficientă a femeilor și a organizațiilor de femei în comitetele de conducere sau consultanță;
- un nivel scăzut al conștientizării de gen în rândul publicului-țintă;
- existența unor norme socioculturale și bariere legale care pot interzice sau inhiba participarea femeilor în proiect;
- interesul scăzut printre femei deoarece proiectul nu se adresează nevoilor lor sau le crește volumul de muncă;
- nivelurile educaționale mai mici ale femeilor;
- aranjamentele organizaționale, cum ar fi timpul, locația sau durata activităților de proiect, ce pot forma o barieră în participarea femeilor;
- folosirea canalelor de comunicare care nu sunt accesibile femeilor.

2. Evenimente neprevăzute

Au apărut evenimente neprevăzute care au afectat participarea femeilor la proiect într-un mod pozitiv sau negativ? Descrieți aceste evenimente, consecințele acestora pentru proiect, dacă este cazul, și acțiunile întreprinse.

3. Acțiuni de urmărire

■ În cazul în care constrângerile au fost identificate în ceea ce privește participarea femeilor la proiect, trebuie să fie întreprinsă o acțiune de remediere. O măsură rentabilă care, de obicei, poate fi realizată imediat în cadrul unui proiect este efectuarea unei analize de gen a proiectului cu utilizatorii direcți și/sau beneficiarii (indicatorii output de gen).

- Acest lucru va oferi informații concrete privind rolurile femeii, nevoile și constrângerile și, în același timp, creșterea gradului de conștientizare și a capacității celor responsabili cu punerea în aplicare a proiectelor privind problemele de gen și de egalitate. Pe baza unui astfel de inventar, pot fi proiectate și puse în aplicare măsuri specifice de gen mai detaliate.
- Indicarea acțiunilor recomandate rezultate în urma evaluării de gen, inclusiv orice revizuire posibile ale unor părți din proiectul și planul de lucru. Specificați tipul de acțiune, numele persoanelor responsabile sau al instituțiilor/organizațiilor și termenul limită.

Listă de verificare privind aspectele de gen în rapoartele de evaluare proprie:⁵⁴

1. eficacitatea;
2. relevanța;
3. eficiența;
4. durabilitatea;
5. standardele de muncă internaționale și/sau naționale;
6. aprecieri, concluzii, recomandări și lecții învățate.

1. Eficacitatea

- Evaluați eficacitatea programului, ceea ce înseamnă gradul atingerii obiectivelor și efectele proiectului pentru grupurile-țintă.
- Descrieți participanții/beneficiarii în cauză. Care sunt diferențele între bărbați și femei și/sau între femei în:

⁵⁴ http://training.itcilo.it/ils/ils_employment/training_materials/english/Guidelines_Gender_Issues.pdf.

- împărțirea muncii, rolul și modelele lor de participare în sectorul(oarele) socioeconomic(e) în cauză;
- accesul la și controlul pentru resurse și beneficii;
- nevoile;
- constrângerile și/sau oportunitățile în mediul economic, demografic, cultural, politic, legal și instituțional în promovarea egalității de gen.

 Dacă programul este condus către organizarea unui tip specific de oferire a unor servicii sociale, descrieți capacitatea destinatarilor direcți care trebuie să se adreseze nevoilor bărbaților și femeilor și să promoveze egalitatea de gen. Descrieți:

- tipul organizației, zone majore de intervenție și capacitatea generală de a planifica și implementa activitățile pentru femeile din câmpul muncii;
- structura organizațională pentru abordarea problemelor femeilor din câmpul muncii;
- grija pentru egalitatea de gen din cadrul organizației, percepțiile problemelor de gen în cadrul personalului la niveluri diferite ale organizației și felul cum acestea îi afectează munca.

Indicatorii de mai sus pot fi:

- tipul și scopul prevederii serviciului social pentru probleme de gen;
- proporția personalului de sex masculin/feminin;
- nevoile și ocupațiile/funcțiile femeilor în cadrul organizației;
- sisteme de utilitate și suport pentru angajații cu responsabilități familiale.

 Dacă există nepotriviri între poziția bărbaților și a femeilor, activitățile specifice femeilor și/sau măsurile acțiunilor

pozitive proiectate și implementate pentru a permite femeilor de a participa și de a beneficia în mod egal de acest proiect au fost adecvate?

- Descrieți efectele proiectului asupra situației bărbaților și femeilor în cadrul grupurilor-țintă. Descrieți dacă bărbații sau femeile participă în și beneficiază de acesta în mod egal.
- Descrieți orice efect neprevăzut pozitiv și/sau negativ asupra bărbaților și femeilor din cadrul grupurilor-țintă.
- Descrieți orice factori interni și/sau externi care au influențat pozitiv sau negativ efectele proiectului asupra bărbaților și/sau femeilor în cadrul grupului-țintă.
- Descrieți modalitățile de îmbunătățire a proiectului în abordarea nevoilor bărbaților și femeilor și în promovarea egalității de gen.

2. Importanța

- Evaluați importanța proiectului, și anume utilitatea rezultatelor lui și succesul acestuia în îndeplinirea nevoilor grupului-țintă.
- Descrieți dacă nevoile diferite ale bărbaților și femeilor au fost identificate și determinați dacă aceste nevoi există încă.
- Descrieți dacă proiectul se adresează nevoilor de gen practice și strategice.
- Indicați viziunea femeilor și a organizațiilor femeilor în ceea ce privește utilitatea proiectului pentru satisfacerea nevoilor lor.
- Descrieți moduri alternative de satisfacere a nevoilor bărbaților și femeilor în cadrul grupurilor-țintă.

3. Eficiența

- Evaluați eficiența proiectului, ceea ce înseamnă să comparați resursele alocate cu rezultatele obținute.
- Explicați dacă proiectul a folosit și dezvoltat pe deplin potențialul femeilor.

- Evaluați dacă există modalități diferite de promovare a egalității de gen în proiecte alternative.

4. Durabilitatea

- Evaluați durabilitatea proiectului, adică impactul său pe termen lung, dar și posibilitatea continuării.
- Identificați angajamentul pe termen lung și capacitatea tehnică și financiară a organizațiilor colaboratoare și a grupurilor-țintă pentru continuarea promovării egalității de gen.
- Asigurați-vă că resursele umane și materiale necesare vor fi disponibile pentru a continua și dezvolta mai departe activitățile pentru promovarea egalității de gen.

5. Standarde internaționale și/sau naționale de muncă

- Revizuiți dacă proiectul este conform atât cu standardele internaționale în muncă, cât și cu cele naționale, în special cu cele legate de drepturile omului și cu cele din domeniile tehnice relevante.
- Un număr de standarde abordează probleme specifice în care multe femei de pe piața muncii se confruntă cu constrângeri. Acestea se adresează explicit drepturilor de bază ale femeilor și ar trebui aplicate și promovate în toate proiectele. Aceste standarde se referă în general la:
 - o remunerație egală;
 - egalitatea șanselor și egalitatea de tratament între femei și bărbați în ocuparea pe piața muncii;
 - angajații cu responsabilități familiale;
 - protecția maternală.

6. Precizări, concluzii, recomandări și lecțiile învățate

- Listați principalele realizări și/sau dezavantaje ale proiectului în abordarea nevoilor bărbaților și femeilor și în promovarea egalității de gen.
- Oferiți îndrumare în planificarea și implementarea proiectului în desfășurare și pentru realizarea proiectelor viitoare.

3.3. Analiza de gen

Analiza de gen oferă o bază solidă pentru analiza diferențelor între viețile femeilor și ale bărbaților, iar acest lucru înlătură posibilitatea analizei bazate pe presupuneri și stereotipuri incorecte.

De ce analiză de gen?

Există astăzi diferite cadre pentru analiza de gen. Ele sunt instrumente pentru efectuarea analizei de gen care facilitează adresarea întrebărilor, analiza informațiilor și dezvoltarea strategiilor de creștere a participării femeilor și bărbaților, precum și beneficierea de diferite programe de dezvoltare socială.

Cadrul analizei de gen se referă la:⁵⁵

1. Contextul sau tiparele dezvoltării într-un anumit domeniu, în special cel al incluziunii sociale și al programelor și proiectelor de economie socială, răspunzând la întrebările: *Ce se îmbunătățește? Ce se înrăutățește?*
2. Activitățile și rolurile bărbaților și femeilor în sectorul economiei sociale, răspunzând la întrebarea: *Cine face acest lucru?*
3. Accesul femeilor și bărbaților la resurse, răspunzând la întrebările: *Cine ce anume are? Cine are nevoie de ce?*
4. Acțiunile necesare programului de economie socială, răspunzând la întrebările: *Ce ar trebui făcut pentru a reduce diferențele dintre nevoile femeilor și bărbaților? La ce duce dezvoltarea economiei sociale (tipul de întreprindere)?*

Analiza de gen poate fi folosită, de exemplu, în următoarele situații:

-  Dezvoltarea managementului de economie socială la nivel regional pentru a se asigura că atât contribuțiile bărbaților, cât și cele ale femeilor sunt în mod adecvat recunoscute în determinarea accesului la și a controlului de resurse.

⁵⁵ <http://www.fao.org/docrep/x0208e/x0208e.htm>.

- ▣ Dezvoltarea sau revizuirea politicii de economie socială pentru asigurarea dezvoltării sustenabile, prin participarea egală a tuturor părților implicate.
- ▣ Formularea profilului părților interesate pentru înțelegerea acestora în contextul economiei sociale în ceea ce privește categoria de gen, dar și alte caracteristici determinate social.
- ▣ Restructurarea sectorului economiei sociale pentru a asigura participarea egală la toate nivelurile și cu o diversitate de funcții atât a femeilor, cât și a bărbaților.
- ▣ Dezvoltarea criteriilor de selectare sau recrutare pentru a asigura șanse egale pentru progresul în carieră atât femeilor, cât și bărbaților.

3.4. Instrumentele și metodele abordării integratoare de gen – stadiul avansat de implementare

În cele ce urmează, sunt prezentate metodele integrării perspectivei de gen, cum ar fi *auditul de gen* (3.4.1.) și *bugetarea de gen* (3.4.2.), așa cum au fost recent dezvoltate, fiind utile unui stadiu mai avansat de implementare, cu o perspectivă macroeconomică.

3.4.1. *Auditul de gen*

Scopul și obiectivele auditării de gen

Scopul general al unui audit de gen este promovarea învățării organizaționale despre cum se implementează integrarea perspectivei de gen în mod eficient în politici, programe și structuri și cum se evaluează măsura în care acestea au fost instituționalizate la nivelul:

- ▣ organizației;
- ▣ unității de muncă;
- ▣ individual.

Obiectivele auditului de gen sunt:

- generarea înțelegerii măsurii în care integrarea egalității de gen a fost inclusă și întreprinsă de către personal;
- evaluarea gradului de integrare a perspectivei de gen din punctul de vedere al dezvoltării și livrării produselor și serviciilor cu sensibilitate la problema de gen;
- identificarea și împărtășirea informațiilor, mecanismelor, practicilor și atitudinilor care au avut o contribuție pozitivă la integrarea perspectivei de gen într-o organizație;
- evaluarea nivelului de resurse alocate și utilizate pentru integrarea perspectivei de gen și a activităților de gen;
- examinarea gradului în care politicile de resurse umane sunt sensibile la problema de gen;
- examinarea balanței între sexe a personalului la diferite niveluri ale organizației.

Pe scurt, un audit de gen:

- crește capacitatea colectivă a unei organizații de a examina activitățile sale dintr-o perspectivă de gen și de a identifica punctele forte și pe cele slabe în promovarea problemelor de egalitate de gen;
- ajută la construirea controlului organizațional pentru inițiativele legate de egalitatea de gen;
- îmbunătățește învățarea organizațională despre gen printr-un proces de team building, împărtășirea informațiilor și reflectarea asupra acestora.

Metodologia participativă a auditului de gen

Auditul participativ de gen (PGA) este un instrument și un proces bazat pe o metodologie participativă. Acesta promovează învățarea organizațională cu privire la integrarea perspectivei de gen într-un mod practic și eficient. Un audit de gen:

- urmărește dacă practicile interne și sistemele de susținere legate de acestea pentru integrarea perspectivei de gen sunt eficiente și se consolidează și dacă acestea sunt evaluate;
- monitorizează și evaluează progresul relativ înregistrat în integrarea perspectivei de gen;
- stabilește o linie de bază;
- identifică lipsurile critice și provocările;
- recomandă moduri de abordare și sugerează strategii noi și mai eficiente;
- documentează bunele practici pentru atingerea egalității de gen.

Folosind această metodologie de autoevaluare, auditurile de gen iau în considerare datele obiective și percepțiile personalului legate de realizarea egalității de gen într-o organizație, pentru a înțelege mai bine faptele și întâmplările concrete și nefondate.

Domenii-cheie de analiză

Următoarele domenii-cheie reprezintă obiectul analizei în timpul auditului participativ de gen. Întrebările sunt destinate să crească gradul de conștientizare în fiecare domeniu-cheie. Acestea au scopul de a familiariza echipa de audit cu problemele care vor furniza informații importante în timpul auditului. În cele ce urmează sunt prezentate domeniile-cheie indicate pentru auditare:

- problemele de gen naționale/internaționale de bază și debaterile de gen care afectează unitatea auditată și interacțiunea unității cu instituțiile de gen naționale și organizațiile pentru femei;
- strategia organizației de integrare a perspectivei de gen, așa cum este reflectată în obiectivele, programul și bugetul unității auditate;
- integrarea egalității de gen în implementarea programelor și activităților de cooperare tehnice;

- existența expertizei de gen și a strategiei pentru construirea competențelor de gen;
- informarea și managementul informației;
- sistemele și instrumentele utilizate pentru monitorizare și evaluare;
- alegerea organizațiilor partenere;
- produsele și imaginea publică;
- luarea deciziilor legate de integrarea perspectivei de gen;
- personalul și resursele umane;
- cultura organizațională;
- percepția de realizare a egalității de gen.

3.4.2. *Bugetarea de gen*

Practica bugetării de gen este de a merge dincolo de un exercițiu analitic, către o strategie de integrare. Experiența multor practicanți se referă la faptul că, din moment ce instrumentele trebuie să fie adaptate, este mai importantă concentrarea pe dezvoltarea unei abordări bazate pe circumstanțe locale concrete. Instrumentele reale de analiză, de reformulare și de integrare vor apărea atunci când obiectivul a fost identificat.⁵⁶

Definiția bugetării de gen

„Bugetarea de gen este o aplicație a implementării perspectivei de gen în procesul bugetar. Aceasta înseamnă o evaluare bazată pe dimensiunea de gen a bugetelor, care încorporează o perspectivă de gen la toate nivelurile procesului bugetar și ale veniturilor și

⁵⁶ Note bazate pe Quinn, Sheila, *Gender budgeting: practical implementation handbook*, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs, Council of Europe, April 2009. (*Bugetarea de gen: Manual de implementare practică*, Directoratul General al Drepturilor Omului și Afaceri Juridice, Consiliul Europei, aprilie 2009), http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/CDEG%282008%2915_en.pdf.

cheltuielilor de restructurare, în scopul de a promova egalitatea de gen” (S. Quinn, 2009). Definiția Consiliului European privind conceptul de abordare integratoare de gen identifică persoanele responsabile pentru integrarea perspectivei de gen, și anume „actorii implicați în mod normal în elaborarea de politici”. Buna guvernare, în general, și integrarea perspectivei de gen, în special, atrag alți actori în acest proces, inclusiv societatea civilă, partenerii sociali, sindicatele, experții și persoanele din spațiul academic care se ocupă cu problematica de gen. Mai presus de toate, „actorii implicați în mod normal” trebuie să interacționeze cu femeile, să creeze un spațiu de participare și canale de voce pentru femei.

Ce este bugetarea de gen?

- Este o cale de a lega politica egalității de gen cu politica macroeconomică.
- Este bazată pe premisa că bugetele nu sunt neutre în ceea ce privește dimensiunea de gen.
- Se aplică atât creșterii veniturilor, cât și creșterii cheltuielilor bugetare.
- Începe cu analiza impactului bugetului asupra bărbaților și femeilor și progresează către integrarea perspectivei de gen în planificarea bugetului.
- Este un mod de accelerare a integrării perspectivei de gen.
- Nu înseamnă un buget separat pentru femei.
- Înseamnă bugetarea centrată pe persoane.
- Înseamnă o analiză mai atentă a rezultatelor bugetării.
- Permite o mai bună direcționare și, prin urmare, o alocare mai eficientă a cheltuielilor publice.
- Solicită participarea unui spectru mai larg de părți interesate și astfel întărește procesele democratice.
- Poate fi aplicată liniilor specifice de buget sau programelor bugetare.

- Scopul său final este ca abordarea sensibilă la problema de gen să fie aplicată în toate aspectele proceselor bugetare și ca perspectiva de gen să fie integrată.

Publicul-țintă

Cum practica bugetării de gen a evoluat, multe dintre proiecte ar putea fi considerate a fi în afara acestei definiții. De multe ori, așteptările asociate cu bugetarea de gen sunt foarte diferite de cele asociate cu o strategie de integrare.

Rolul societății civile

Rolul societății civile este vital. O mare parte din munca de pionierat în bugetarea de gen a fost efectuată de către societatea civilă. În cazul în care bugetarea de gen nu a reușit, societatea civilă a intervenit prin inițierea, susținerea, oferirea de expertiză și capacitate de monitorizare. Există, prin urmare, o oarecare îngrijorare în rândul celor care susțin bugetarea de gen cu privire la conectarea acestora cu integrarea perspectivei de gen. Prima, cu accentul pe buget - pe bani - aduce problemele de gen într-un domeniu nou de elaborare a politicilor guvernamentale. După cum afirmă Holvoet (2006),⁵⁷ bugetarea de gen „eliberează genul din arena problemelor sociale «ușoare», ridicându-l la nivelul macroeconomiei”. În cazul abordării integratoare de gen, angajamentul politic entuziast inițial, prin care a fost adoptată aproape universal cu mai bine de un deceniu în urmă, nu a fost permanent. Cu toate acestea, rămâne speranța că o focalizare pe bugete poate reînvinga abordarea integratoare de gen. Într-adevăr, integrarea perspectivei de gen nu poate fi realizată fără o concentrare asupra bugetelor.

⁵⁷ Holvoet, Nathalie, *Gender budgeting: Its usefulness in programme-based approaches to aid*, EC, Gender Helpdesk, 2006 (*Bugetarea de gen: Utilitatea acesteia în abordările de sprijin bazate pe proiecte*, CE, Biroul de Informare de Gen), www.capacity4dev.ec.europa.eu/...gender/.../BN_on_Gender_Budgeting.pdf.

4. INTEGRAREA PERSPECTIVEI DE GEN ÎN SECTORUL ECONOMIEI SOCIALE

Introducere

În această parte a manualului, sunt prezentate abordările metodologice specifice și instrumentele, exemplele și orientările care, într-un mod euristic, vizează facilitarea dezvoltării unei abordări de integrare a perspectivei de gen, precum și întreprinderea de acțiuni specifice în scopul asigurării egalității de gen în cadrul oricărui tip de întreprindere socială. Scopul principal este: a) de a face înțeleasă justificarea integrării perspectivei de gen, prin plasarea acesteia în contextul unei organizații de economie socială, b) de a pregăti introducerea sa prin prioritizarea premiselor necesare și facilitarea condițiilor, c) de a prezenta instrumente specifice pentru a continua cu acțiunile de bază (analiza de gen) și de a oferi exemple care să ajute cititorii să înțeleagă punerea sa în aplicare și d) în cele din urmă, de a furniza întrebări/ghiduri ajutătoare lucrătorilor sociali pentru a le facilita autoevaluarea și pentru a le crește sensibilitatea față de gen în termeni de practică profesională.

4.1. Abordarea integratoare de gen: justificare

În secțiunea următoare, justificarea dezvoltării unei abordări integratoare de gen este prezentată în *10 pași logici*⁵⁸ pentru a înțelege și elabora aplicarea acesteia *într-un stadiu de inițiere sau în timpul funcționării sale ca un proces de reorganizare/reinginerie*.

⁵⁸ Întrebările, precum și notele care le însoțesc sunt adaptate după: J. Schalkwyk, J.; Thomas, H. și Woroniuk, B., *Mainstreaming: A Strategy for Achieving Equality between Women and Men (Integrarea: o strategie pentru obținerea egalității între femei și bărbați)*, Stockholm, Sida, 1996.

Este o abordare care poate fi la fel de ușor de implementat ca un instrument de *sensibilizare și transfer al cunoașterii* care vizează diferite tipuri de grupuri-țintă, cum ar fi părțile interesate implicate în dezvoltarea și promovarea practicilor de integrare a perspectivei de gen în orice tip de entitate a economiei sociale.

1. Ce este abordarea integratoare de gen în cadrul sectorului economiei sociale?

Caseta nr. 9. Ce este “abordarea integratoare de gen”?

-  *Ce este integrarea în sectorul economiei sociale?*
-  *Ce se integrează, ex., genul?*
-  *Ce înseamnă a face parte dintr-un “curent majoritar”?*
-  *Care este ținta integrării?*
-  *Care este scopul integrării?*

Acesta este un set de întrebări care urmează să fie puse în legătură cu integrarea perspectivei de gen într-o fază inițială, și anume ca bază pentru gândirea oricărui concept de inițiativă/întreprindere specifică din sectorul economiei sociale.

2. Ce este “curentul majoritar”?

Caseta nr. 10. Ce este „curentul majoritar”?

-  *Un set interconectat de idei dominante și obiective strategice despre sectorul economiei sociale și deciziile și acțiunile luate potrivit acestor două aspecte:*
 - *idei (teorii și presupuneri);*
 - *practici (decizii și acțiuni).*
-  *Idei și practici de integrare:*
 - *determină cine ce obține;*
 - *oferă o justificare alocării de resurse.*

Aceasta este o definiție a dezvoltării curentului majoritar, care pune accentul pe interrelaționarea între o componentă ideologică (teorii-cheie și ipoteze cu privire, de exemplu, la dezvoltarea locală și incluziunea socială) și o componentă instituțională (organizații și persoane ce iau deciziile-cheie în acest domeniu), adică idei și practici care tind să se consolideze și să se reflecte reciproc.

Curentul majoritar este ținta, deoarece ideile și practicile din curentul majoritar determină cine primește și ce și oferă o justificare a alocărilor de resurse și de oportunități sociale. Activitățile de antreprenoriat ale femeilor roma, de pildă, oferă un exemplu: ideile despre ceea ce este potrivit pentru femeile de etnie roma sunt întărite de practici care au ca rezultat faptul că puține dintre ele intră în acest domeniu; ca urmare, domeniul rămâne dominat în majoritate de bărbați, fapt care este folosit pentru a întări ideea că acesta este un domeniu al “bărbatului”, pentru care femeile nu sunt potrivite, de care nu sunt interesate sau sunt incapabile - și ciclul continuă.

3. Ce/cine se integrează?

Caseta nr. 11. Ce se integrează?

- *Legitimitatea egalității de gen ca o valoare fundamentală ce trebuie reflectată în proiecte de dezvoltare a economiei sociale și/sau a practicilor instituționale relevante.*
 - *Egalitatea de gen este recunoscută nu numai ca o „problemă a femeilor”, dar și ca una socială.*
 - *Obiectivele egalității de gen influențează politicile sociale și economice care oferă resurse importante.*
 - *Egalitatea de gen este urmărită din centru mai degrabă decât din margine.*
- *Femeile ca decidente cu privire la valorile sociale și la direcțiile de dezvoltare sociale și locale.*
 - *Femeile, la fel ca bărbații, sunt în poziția de a influența întreaga agendă și prioritățile de bază.*
 - *Eforturile colective ale femeilor de a redefini agenda de dezvoltare socială.*

Ce este adus în curentul majoritar? O preocupare este aceea de a consolida legitimitatea egalității de șanse între femei și bărbați ca o valoare fundamentală care ar trebui să se reflecte în alegerile de dezvoltare (inclusiv în economia socială) și în practicile instituționale relevante. Atunci când egalitatea de gen este recunoscută ca un obiectiv strategic al dezvoltării (regionale), obiectivele egalității între sexe influențează politicile și programele sociale și economice largi, care furnizează resurse importante. Eforturile de a realiza egalitatea de gen sunt astfel integrate în setul de criterii și în procesele decizionale ale curentului majoritar și sunt urmărite de la centru, mai degrabă decât de la margine.

„Un aspect important al acestui proces este implicarea sporită a femeilor în procesele decizionale (formale și informale) privind valorile sociale, direcțiile de dezvoltare și alocarea resurselor. Acest lucru merge dincolo de o formă de participare a femeilor în număr egal ca beneficiare ale inițiativelor, către o formă de participare care să permită atât femeilor, cât și bărbaților să influențeze întreaga agendă și prioritățile de bază. Acest lucru a fost numit «stabilire a agendei».”⁵⁹

4. Ce înseamnă a face parte din majoritate?

Caseta nr. 12. Ce înseamnă a face parte din majoritate?

-  A avea acces egal la resursele societății, inclusiv la bunurile, recom-pensele și șansele care sunt valorizate de către societate.
-  Participarea egală la procesul de influențare a valorilor, la formarea direcțiilor de dezvoltare a societății și la distribuirea oportunităților pentru toți.

O strategie de integrare urmărește să aducă femeile într-o poziție prin care acestea să poată lua parte, pe o bază echitabilă cu bărbații,

⁵⁹ Schalkwyk, J.; Thomas, H. și Woroniuk, B., *Mainstreaming: A Strategy for Achieving Equality between Women and Men (Integrarea: o strategie pentru obținerea egalității între femei și bărbați)*, Stockholm, Sida, 1996.

la determinarea valorilor, a direcțiilor de dezvoltare și a alocării resurselor. De asemenea, aceasta urmărește ca femeile să beneficieze în mod egal cu bărbații de accesul la resursele societății (inclusiv, de exemplu, recunoaștere și respect, ocupare sigură și plină de satisfacții, educație, sănătate, timp liber și securitate personală), adică *“integrarea este o strategie de a transforma curentul majoritar”*.

5. Pe cine sau ce încercăm să schimbăm?

Care este scopul?

Caseta nr. 13. Pe cine sau ce încercăm să schimbăm?

Cu o strategie de integrare, pe cine sau ce încercăm să schimbăm?

-  societatea românească (programele publice și societatea generală);
-  programele de economie socială;
-  incluziunea socială și agențiile de protecție socială;
-  solicitanții de proiecte în economia socială.

Care este scopul integrării?

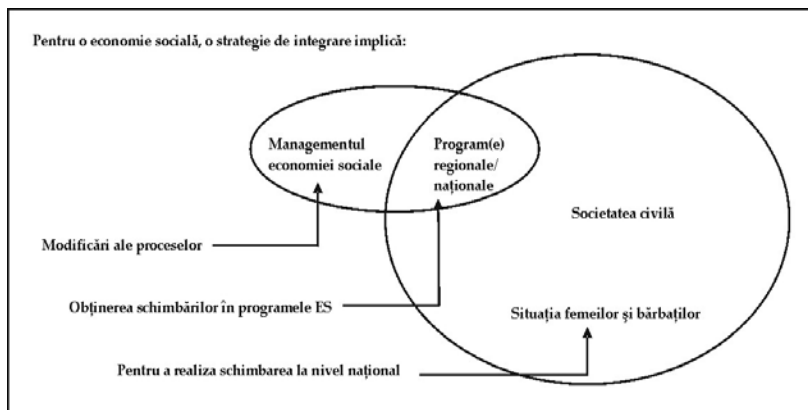
Principalul rezultat ⇒ Progresul către egalitatea de gen, de ex., în
sau scopul primar programele/proiectele de economie socială

Integrarea nu este un scop în sine; de aceea, aceasta vizează dezvoltarea, de exemplu, a sectorului economiei sociale și face acest lucru prin politicile și practicile actorilor interesați ai economiei sociale. Desigur, egalitatea de gen și situația femeilor din România vor fi influențate de mai mulți factori. De exemplu, proiectele finanțate de UE sprijină cursul egalității de gen în țările partenere atât prin inițiative specifice, cât și prin garantarea faptului că toate programele și inițiativele sale susțin obiectivele egalității de gen.

6. Ce implică o strategie pentru dezvoltarea unui proiect de economie socială?

Schema nr. 1

Abordarea integratoare de gen în economia socială



Acest aspect servește pentru a evidenția o lecție majoră generată de progresul lent în realizarea schimbării reale în situația femeilor, în ciuda eforturilor de-a lungul deceniilor: faptul că *schimbările semnificative nu pot fi realizate doar prin adăugarea de programe marginale pentru femei*. Mai degrabă, este necesară o schimbare în politicile majoritare și în alocarea de resurse, pentru a reflecta interesele și punctele de vedere atât ale femeilor, cât și ale bărbaților. Diagrama de mai sus rezumă abordarea integratoare de gen: dacă inițial o strategie de integrare este centrată pe schimbarea proceselor interne, acest lucru realizează în continuare schimbarea rezultatelor (de exemplu, în cazul programelor planificate în comun cu țările partenere), îmbunătățind poziția femeilor și egalitatea de gen. Deoarece statele membre au făcut, de asemenea, angajamente cu privire la integrarea perspectivei de gen, inițiativele UE de integrare ar trebui să servească la completarea și consolidarea proceselor naționale.

7. De ce o abordare integratoare de gen?

Caseta nr. 14. De ce o abordare integratoare de gen?

- Schimbare în modul de înțelegere a problemei, de exemplu, pentru incluziunea socială.
- Recunoaștere a faptului că egalitatea de gen este parte din dezvoltarea socioeconomică, precum și din obiectivele incluziunii sociale.
- Realizarea faptului că abordările anterioare nu au avut ca rezultat schimbări reale în poziția femeilor și în egalitatea de gen.

Integrarea perspectivei de gen (*conceptul*) a fost identificată ca o strategie (*justificarea*). Integrarea perspectivei de gen nu este o abordare radical nouă, ci se clădește pe experiența ultimelor două decenii de eforturi de înțelegere și îmbunătățire a poziției socioeconomice a femeilor.

8. Schimbarea în modul de înțelegere a problemei

Abordările timpurii în înțelegerea poziției defavorizate a femeilor se concentrau pe ceea ce femeile nu aveau - presupunerea implicită aici este faptul că problema era legată de femei și, astfel, femeile trebuiau să se schimbe pentru a beneficia de orice tip de dezvoltare. De asemenea, asociată cu această abordare a fost ideea că femeile au fost “lăsate pe dinafară” din dezvoltarea socială și că aveau nevoie să fie “integrate” în cadrul acesteia. Cu toate acestea, activistele și cercetătoarele din domeniul egalității de gen susțin și demonstrează că femeile nu au fost “lăsate pe dinafară” din progresul social - erau integrate pe deplin în societate și în dezvoltare și într-adevăr munca lor (atât pe piața muncii, cât și în gospodărie) a fost critică pentru susținerea economiei. Problema nu era lipsa de integrare în dezvoltare, ci inegalitatea între femei și bărbați cu privire la recompense, stimulente și termeni ai integrării,

precum și în procesele și instituțiile sociale care recreau acea inegalitate. Mai degrabă decât să luăm în considerare femeile în izolare, trebuie să ținem seama de contextul mai larg al vieții lor în familie, economie și societate, precum și de modul în care societatea și instituțiile, prin valorile și practicile lor, consolidează și recreează inegalitățile între femei și bărbați.

Tabelul nr. 9
Schimbarea în înțelegerea problemei

ABORDĂRILE TIMPURII	GÂNDIREA CURENTĂ
Analiza: femei lăsate pe dinafară/marginalizate; lipsurile/deficiențele femeilor în: ▶ educație; ▶ formare profesională; ▶ respectul de sine.	Analiza: structurile și procesele sociale reproduc inegalitățile dintre femei și bărbați în ceea ce privește: ▶ resursele; ▶ oportunitățile; ▶ luarea deciziilor.
Problema: femeile	Problema: inegalitatea dintre femei și bărbați
Abordarea: Femeile trebuie să își schimbe atributele/caracteristicile pentru a fi integrate în dezvoltarea socială.	Abordarea: Societatea și instituțiile trebuie să își schimbe ideile și practicile pentru a sprijini egalitatea șanselor și a oportunităților pentru toți.

9. Egalitatea de gen ca obiectiv de dezvoltare socială⁶⁰

Reorientând atenția asupra dimensiunii umane a dezvoltării socioeconomice cu privire la modul în care noile provocări sunt

⁶⁰ O privire de ansamblu și punctele importante din *Raportul dezvoltării umane din 1995* (care se focusează pe dezvoltarea umană și egalitatea de gen) este disponibilă on-line: <http://www.undp.org/hdro/95.htm>. O resursă importantă care subliniază egalitatea de gen ca scop al dezvoltării este: *DAC Guidelines for Gender Equality and Women's Empowerment in Development Cooperation* (Ghidul CAD pentru egalitatea de gen și capacitatea femeilor în cadrul de cooperare pentru dezvoltare, OCDE, Paris, 1998), <http://www.oecd.org/dac/Gender/htm/guidelines.htm>.

înțelese și la modul în care progresul și realizările sunt evaluate, mod care include drepturile omului și dreptatea socială, egalitatea este clar o dimensiune fundamentală pentru dezvoltare. A fost, de asemenea, recunoscut faptul că egalitatea de gen este esențială pentru atingerea obiectivelor cum ar fi reducerea sărăciei și o economie durabilă.

Caseta nr. 15. Egalitatea de gen ca obiectiv de dezvoltare socială

„(...) Unul dintre obiectivele de bază ale dezvoltării sociale este acela de a lărgi gama de alegeri ale oamenilor. La baza acestui concept stau următoarele componente esențiale:

-  *egalitate de șanse pentru toți oamenii din societate;*
-  *sustenabilitatea șanselor de la o generație la următoarea;*
-  *emanciparea femeilor, astfel încât ele să participe la și să beneficieze de pe urma proceselor de dezvoltare;*
-  *egalitatea de drepturi între femei și bărbați;*
-  *femeile trebuie considerate agente și beneficiare ale schimbării;*
-  *alegeri mai variate și șanse egale între femei și bărbați pentru a face acele alegeri.”*

10. Abordări de cooperare socială eficiente

Caseta nr. 16. Scopul strategiilor de integrare

Strategiile de integrare au scopul de a eficientiza cooperarea și rețelele sociale prin:

-  *importanța acordată reformării “curentului majoritar” mai degrabă decât adăugarea de activități marginale pentru femei;*
-  *accentul pe egalitatea de gen ca obiectiv mai degrabă decât considerarea femeilor ca grup-țintă;*
-  *asigurarea că inițiativele nu numai că răspund diferențelor de gen, ci și caută să reducă inegalitățile de gen;*
-  *atenție sporită pentru organizațiile de femei și pentru perioadele de avânt în procesul de schimbare a tuturor părților interesate;*
-  *o atenție sporită asupra bărbaților și a rolului lor în crearea unei societăți egale și mai incluzive.*

Strategia de integrare a perspectivei de gen a fost adoptată ca o abordare importantă pentru a consolida eficiența modelelor de cooperare și dezvoltare socială prin care să se răspundă problemelor și situațiilor femeilor și prin care să se realizeze progrese spre incluziunea socială și egalitatea de gen.

4.2. Abordarea integratoare de gen într-o organizație a sectorului economiei sociale: premise necesare

În secțiunea următoare sunt prezentate condițiile de facilitare și premisele necesare pentru punerea în aplicare a integrării perspectivei de gen într-o întreprindere de economie socială. Aceste condiții de facilitare pot varia între diferitele statute juridice, cadre decizionale și contexte de implementare și trebuie să le acordăm atenție dacă urmărim optimizarea și punerea în aplicare a abordării integratoare de gen cu mai mult succes și cu rezultate durabile.

Tabelul nr. 10

Premise necesare și condiții de facilitare pentru implementarea integrării perspectivei de gen într-o entitate a sectorului economiei sociale

 Voința politică a comitetului de conducere/management al întreprinderii sociale	<i>Este de o importanță vitală ca integrarea perspectivei de gen în oricare dintre tipurile de organizare a economiei sociale să devină o problemă politică centrală și unul dintre obiectivele sale principale. În plus, intenția de a integra perspectiva de gen ar trebui clar declarată și ar trebui să fie stabilite criterii clare pentru a ajuta toți participanții din organizație să le transforme în realitate. Fără o puternică voință politică de a crea treptat un consens cu privire la o cultură a egalității de gen, punerea în aplicare a egalității de gen în sectorul/entitatea economiei sociale nu va avea succes.</i>
---	--

 Menționarea obiectivelor egalității de gen, folosind un cadru legal și politic existent	Anumite obiective de egalitate sunt foarte importante pentru ca abordarea integratoare de gen să fie introdusă și pusă în aplicare în entități specifice economiei sociale. Aceasta înseamnă utilizarea legislației existente, a instituțiilor și mecanismelor de promovare a egalității de gen la nivelul politicilor centrale, cu suficiente instrumente și resurse (umane și financiare), obiective clare de abordare a nevoilor specifice femeilor și bărbaților, a cercetării, formării și acțiunilor de sensibilizare cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru a sprijini punerea în aplicare în cadrul fiecărei organizații.
 Buna cunoaștere a nevoilor de gen	Datele naționale și/sau regionale cu privire la situația actuală a femeilor și bărbaților în societatea românească și la relațiile de gen sunt absolut necesare. Mai mult decât atât, va fi necesar un bun nivel de cunoștințe despre relațiile de gen, prin documentarea obiectivului egalității de gen al fiecărei organizații de economie socială, prin referirea la angajații, clienții, utilizatorii sau beneficiarii săi.
 Cunoașterea echipei administrative – fondurile necesare și resursele umane	Integrarea perspectivei de gen în sectorul economiei sociale presupune o bună cunoaștere a structurii administrative unde expertiza de gen poate fi localizată: ce actori sunt implicați în mod normal, unde și cum se iau deciziile, cine este responsabil pentru ce etc. Integrarea perspectivei de gen implică o realocare a fondurilor pentru o adaptare a structurilor organizaționale existente și/sau pentru a inventa noi procese de luare a deciziilor, pentru a oferi formare pentru factorii de decizie-cheie etc. Costurile pe termen scurt ar trebui să fie întotdeauna luate în considerare în primul rând în ceea ce privește beneficiile pe

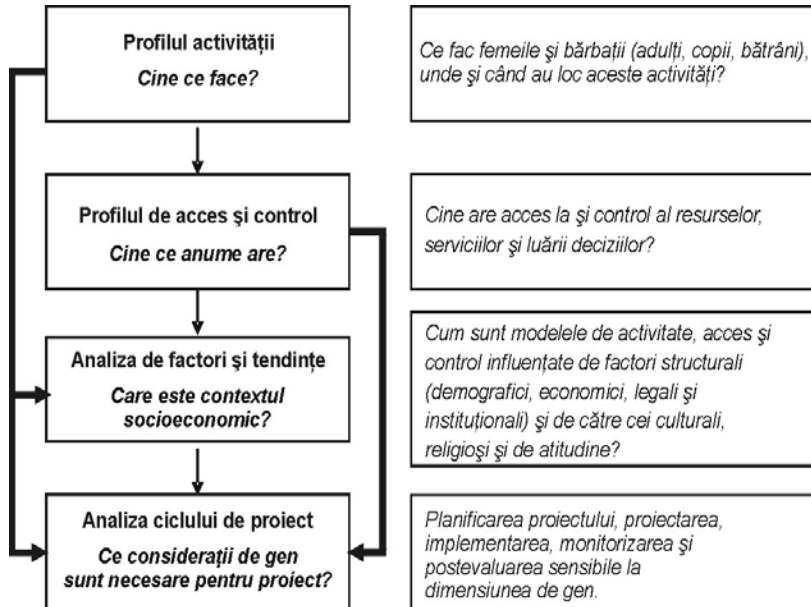
	<i>termen lung, având de a face cu calitatea aspectelor de restructurare organizațională și cu modernizarea rezultatelor sale.</i>
 Participarea femeilor în procesele de luare a deciziilor	<i>Este evident faptul că participarea și prezența multor femei în posturi decizionale și de responsabilitate vor facilita o voință politică mai mare de a promova integrarea perspectivei de gen într-o organizație de economie socială, pentru a susține interesele, nevoile și drepturile femeilor și pentru a face astfel încât schimbările să devină mai considerabile și mai rapide.</i>

Un exemplu de cadru de analiză de gen – faza inițială a unui proiect de economie socială

Paradigmele (cazuri exemplare) prezentate în cele ce urmează pot fi utile la niveluri diferite de aplicare. Orientările metodologice (etapele) au fost asimilate la inițierea unui proiect al economiei sociale în încercarea de a oferi un plus fiecărui pas practic pentru asigurarea includerii perspectivei de gen ca un *principiu de organizare*. Cadrul de analiză de gen poate avea patru părți/domenii și se realizează în două etape principale. **În primul rând**, sunt colectate informațiile pentru profilul de activitate și profilul de acces și de control. **În al doilea rând**, această informație este folosită în analiza factorilor și tendințelor care influențează activitățile, accesul și controlul, precum și în analiza ciclului de proiect (a se vedea schema următoare).

Schema nr. 2

**Analiza de gen în faza de inițiere
a unui proiect de economie socială⁶¹**



După cum este ilustrat în diagrama de mai sus, există patru domenii principale care trebuie luate în considerare într-o analiză de gen a dezvoltării unui proiect de economie socială.

I.

<i>Profilul activității</i> <i>Cine ce face?</i>	<i>Ce fac femeile și bărbații (adulți, copii, bătrâni), unde și când au loc aceste activități?</i>
---	--

⁶¹ Adaptat după *Gender Checklist – Agriculture* (ADB, 2002) (*Lista de verificare de gen – Agricultură*, 2002), http://www.adb.org/Documents/Manuals/Gender_Checklists/Agriculture/default.asp?p=genchck.

Planificatorul trebuie să știe sarcinile pentru bărbați și femei în subgrupurile populației din zona proiectului pentru a putea direcționa activitățile de proiect către cei care îndeplinesc anumite sarcini. Prin urmare, trebuie colectate datele privind implicarea femeilor și a bărbaților în fiecare etapă a „ciclului de producție” cu sarcinile lor comune și cu cele individuale, precum și gradul de fixitate a diviziunii de gen a muncii. *Obiectivul este de a asigura faptul că femeile sunt activ incluse în proiect și nu sunt dezavantajate de acesta.* Profilul de activitate, de obicei, ia în considerare toate categoriile de activități și servicii productive legate de comunitate. Profilul activității identifică cât de mult timp este petrecut pe fiecare activitate, cât de des se face acest lucru (de exemplu, zilnic sau sezonier), care perioade sunt caracterizate printr-o mare cerere de muncă și ceea ce programul solicită suplimentar pentru femei, bărbați și copii. Profilul activității, de asemenea, identifică locul în care se realizează activitățile, la domiciliu sau în altă parte (sat, piață, terenuri sau centre urbane) și cât de departe sunt aceste locuri de gospodărie. Aceste informații oferă o perspectivă asupra mobilității femeilor și bărbaților și permit o evaluare a impactului programului privind mobilitatea, metoda de călătorie, timpul de călătorie pentru fiecare activitate, precum și modalitățile potențiale de economisire a timpului. Aspectele luate în considerare de profilul activității includ:

-  producția de bunuri și servicii;
-  activitățile de întreținere a resurselor reproductive și umane;
-  munca în folosul comunității;
-  organizarea și activitățile comunitare.

II.

Profilul de acces și control <i>Cine ce anume are?</i>	<i>Cine are acces la și control al resurselor, serviciilor și luării deciziilor?</i>
--	--

Profilul de acces și control ia în considerare resursele productive, cum ar fi: terenuri, echipamente, forța de muncă, capital și credit,

educație și formare profesională. Se face diferența dintre accesul la o resursă și controlul asupra deciziilor privind alocarea și utilizarea acesteia. Aceasta permite dezvoltatorilor/planificatorilor de proiecte de economie socială să analizeze dacă proiectul propus ar putea submina accesul la resursele de producție sau dacă ar putea schimba echilibrul de putere între bărbați și femei în ceea ce privește controlul asupra resurselor (de exemplu, dezvoltarea unui proiect de economie socială pentru covoare lucrate manual ar trebui să asigure implicarea femeilor care lucrează în această producție la domiciliu și asigurarea că acestea nu își vor pierde venitul). Profilul analizează măsura în care femeile sunt împiedicate să participe echitabil la proiecte. De exemplu, dacă femeile au acces limitat la venituri sau terenuri, acestea pot fi în imposibilitatea de a se alătura grupurilor care asigură intrări de producție și oportunități comerciale sau de a deveni producători comerciali independenți. În unele subgrupuri, bărbații pot suferi, de asemenea, de același dezavantaj. Mecanismele de gestionare a programului (de exemplu, în cooperative sau întreprinderi sociale) pot determina cine are acces la și controlul privind resursele productive și pot schimba relațiile existente între femei și bărbați.

III.

<i>Analiza de factori și tendințe Care este contextul socioeconomic?</i>	<i>Cum sunt modelele de activitate, acces și control influențate de factori structurali (demografici, economici, legali și instituționali) și de cei culturali, religioși și de atitudine?</i>
---	--

Această analiză ia în considerare factorii structurali și socioculturali care influențează tiparele de gen ale activității, precum și accesul și controlul în aria de proiect:

- factori demografici, inclusiv compoziția gospodăriei și conducerea acesteia;
- condițiile generale economice, cum ar fi: nivelul de sărăcie, ratele de inflație, distribuirea venitului, condițiile interne de comerț și infrastructură;

- ▣ factori culturali și religioși;
- ▣ nivelurile educaționale și ratele de participare pe criteriul de gen;
- ▣ factorii politici, instituționali și legali.

Analiza ar trebui să ia în considerare următoarele:

- ▣ Care politici și programe direcționate către asigurarea participării femeilor ar putea afecta proiectul?
- ▣ Care norme și credințe din comunitate ar putea influența participarea femeilor la activitățile proiectului?
- ▣ Există legi sau reguli care ar putea afecta participarea femeilor în proiect sau accesul acestora la beneficiile lui?

IV.

<i>Analiza ciclului de proiect Ce considerații de gen sunt necesare pentru proiect?</i>	<i>Planificarea proiectului, proiectarea, im- plementarea, monitorizarea și posteva- luarea sensibile la dimensiunea de gen.</i>
---	--

Această analiză va indica dacă și unde obiectivele și metodele propuse pentru proiect ar trebui să fie modificate pentru a îmbunătăți șansele ca proiectul să reușească și pentru a reduce la minimum probabilitatea ca femeile să fie dezavantajate ca urmare a acestuia. Unele întrebări care ar trebui să fie luate în considerare în această analiză sunt legate de procesele de producție, de informare, participare și acces, de mecanismele de dezvoltare instituțională, de cadrul proiectului etc. În special cu privire la cadrul proiectului, următoarele aspecte trebuie luate în considerare:

- ▣ Ipotezele de planificare (la fiecare nivel al structurii de planificare sau cadrului logic, spre exemplu) reflectă în mod adecvat constrângerile asupra participării femeilor în program?
- ▣ Indicatorii de performanță ai proiectului identifică nevoile de colectare a datelor, defalcate pe sexe? Vor fi monitorizate

modificările diviziunii de gen a muncii? Vor fi colectate date asupra accesului femeilor și controlului acestora asupra resurselor în timpul proiectului?

- Proiectul poate să răspundă atât nevoilor practice de gen (susținerea și îmbunătățirea eficienței rolurilor productive ale femeilor și bărbaților), cât și nevoilor strategice de gen (îmbunătățirea echității de gen prin participarea femeilor în proiect)?
- Obiectivele sau scopurile programului se referă explicit la femei sau reflectă nevoile și prioritățile acestora?
- Resursele inițiale ale proiectului identifică oportunități pentru participarea femeilor în programul de management, în livrarea și administrarea comunitară a bunurilor și serviciilor, în orice schimbări instituționale planificate, în oportunitățile de instruire și în monitorizarea resurselor și a beneficiilor? Vor fi resursele proiectului relevante și accesibile grupurilor specifice de femei vulnerabile, cum ar fi femeile de etnie roma, din punctul de vedere al personalului, locației, timpului?
- Proiectul include indicatori măsurabili pentru atingerea obiectivelor sale, pentru a facilita monitorizarea și postevaluarea?

Un caz exemplar de matrice de analiză de gen la nivelul unei întreprinderi sociale⁶²

O *matrice de analiză de gen* este un instrument analitic care utilizează o metodologie participativă pentru a facilita definirea și analiza problemelor de gen de către comunități și/sau potențialii

⁶² Parker, Rani, *Another Point of View: A Manual on Gender Analysis Training for Grassroots Workers* (Un alt punct de vedere: Un manual de formare pe analiză de gen pentru muncitorii de la bază), New York, UNIFEM, 1993.

beneficiari care sunt afectați de acestea. Folosirea unei matrice de analiză de gen va oferi o abordare unică a aspectelor și va dezvolta o capacitate de analiză de gen de la nivelul de bază în sus. Matricea de analiză de gen se bazează pe următoarele principii:

- ▣ toate cunoștințele necesare pentru analiza de gen există printre oamenii ale căror vieți reprezintă subiectul analizei de gen;
- ▣ analiza de gen nu are nevoie de expertiza tehnică a celor din afara comunității analizate, cu excepția facilitatorilor;
- ▣ analiza de gen poate fi transformatoare doar dacă analiza este făcută de persoanele care sunt analizate.

Tabelul nr. 11. Matrice de analiză de gen

Obiectivele proiectului:					
Obiective de gen declarate:					
	CATEGORII DE ANALIZE				
	Muncă	Timp	Resurse	Stereotipuri/ Cultură	...
<i>NIVELURI DE ANALIZE</i>					
<i>Grupul de părți interesate #1</i>					
<i>Grupul de părți interesate #2</i>					

Exemple de categorii:

- ▣ **Muncă:** se referă la modificările sarcinilor, nivelul de calificare necesar (calificare versus necalificare, educație formală, instruire) și capacitatea de muncă (câți oameni și cât trebuie ei să facă; persoanele trebuie să fie angajate sau membrii gospodăriei pot să facă acest lucru?)
- ▣ **Timp:** se referă la schimbările perioadelor de timp (3 ore, 4 zile și așa mai departe) necesare pentru a duce la îndeplinire sarcinile asociate cu proiectul sau activitatea.

- ▣ **Resurse:** se referă la schimbările accesului la capital (finanțe publice, venituri, teren, credit) drept consecințe ale proiectului și la gradul de control asupra schimbărilor în resurse (mai mult sau mai puțin) al fiecărui nivel de analiză.
- ▣ **Stereotipuri/cultură:** factorii culturali se referă la modificările survenite în aspectele sociale ale vieții participanților (schimbări în statut sau rolurile de gen) ca urmare a proiectului.

Un exemplu de proiect de dezvoltare a economiei sociale pe baza abordării integratoare de gen

Pe baza paradigmei *metodei celor 4R*, care a fost dezvoltată de către Comitetul Suedez pentru Sprijin de Gen în 2007,⁶³ în această secțiune vom prezenta un caz exemplar de integrare a perspectivei de gen în dezvoltarea unei organizații de economie socială. *Metoda 4R* este folosită pentru a oferi ajutor în studiul și analiza unei anumite operațiuni fie de către un ONG sau de o cooperativă care furnizează produse sau servicii sociale specifice, fie de un birou de administrare sau de o societate, din perspectiva egalității de gen. Aceasta oferă o imagine generală a modului în care operațiunea specifică este condusă și finanțată și a schimbărilor care sunt necesare pentru a răspunde nevoilor diversificate ale femeilor și bărbaților.

Pasul 1. R1: Reprezentarea – analizarea reprezentării de gen

În prima etapă, R1, vom selecta o activitate specifică, precum și grupurile-țintă care urmează să fie măsurate. Se începe prin a răspunde la întrebarea: **Câte femei și câți bărbați iau deciziile?**

⁶³ *Gender Mainstreaming Manual. A book of practical methods*, Swedish Gender Mainstreaming Support Committee, Stockholm, 2007 (*Manual de abordare integratoare de gen. O carte de metode practice*, Comitetul Suedez de Suport pentru Abordarea Integratoare de Gen, Stockholm, 2007), <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>.

Pentru a răspunde la întrebarea generală „câte femei și câți bărbați”, trebuie să determinăm care sunt actorii în procesul de luare a deciziilor. Aici, scopul este de a determina măsura în care femeile și bărbații sunt reprezentați în procesul de luare a deciziilor. Atât procesele decizionale formale, cât și cele informale trebuie să fie examinate, pentru a localiza puterea reală de decizie.

Rezultat: toate grupurile care participă la procesele de luare a deciziilor formale sau informale sunt împărțite în funcție de gen.

EXEMPLU: Activitatea poate face referire la „un anumit proiect de dezvoltare a economiei sociale” inițiat de un ONG local care operează într-o anumită regiune din România. Actorii aici ar fi angajați de sex masculin și feminin ai ONG-urilor, funcționari care iau decizii, reprezentanți ai altor părți interesate relevante, cum ar fi reprezentanți/reprezentante ai/ale comunității locale de etnie roma, ale grupurilor de femei sau ale agențiilor de egalitate de șanse etc.

Cine pune în aplicare deciziile?

Acest lucru se referă la cartografierea locurilor unde deciziile sunt puse în aplicare - în ce grupuri, la ce nivel și prin care indivizi.

Rezultat: detalierea distribuției pe gen a grupurilor care pun în aplicare deciziile.

EXEMPLU: ar trebui să se desfășoare un sondaj care să prezinte toate grupurile implicate în punerea în aplicare a deciziei de dezvoltare a unei organizații de economie socială, enumerate în funcție de gen, de ex., toți bărbații și femeile din cadrul diferitelor grupuri de părți interesate de punerea în aplicare a deciziei pentru proiect.

Care este grupul-țintă al activității: cine este utilizatorul/beneficiarul/clientul?

Rezultat: detalierea profilurilor grupurilor-țintă ale activității

EXEMPLU: Un proiect de organizație de economie socială într-o regiune specifică din România ar trebui să ia în considerare ca grup-țintă final întreaga populație din regiune. În astfel de cazuri, este

important să existe cunoștințe și date cantitative (statistici) și calitative (cercetări de teren, studii etc.) pentru a documenta sinteze și tipare de gen ale populației locale și în special ale acelor grupuri amenințate cu excluderea socială. De exemplu, grupuri de persoane care trăiesc la marginea pieței muncii sau sunt amenințate de sărăcie, segregate pe criteriul de gen. Aceste date vor ajuta să răspundem la întrebarea: **Cine sunt aceste femei și acești bărbați?**

De asemenea, avem nevoie de date despre cum și dacă persoanele sunt reprezentate în diferite domenii publice și private, de exemplu, în comunități minoritare/etnice și organizații ale cetățenilor, în grupurile de femei, ONG-uri și organizații profesionale etc.

Pasul 2. R2: Resurse - examinarea alocării de resurse

R2 răspunde la întrebarea: **Cum sunt distribuite resursele comune - bani, scop, timp - între femei și bărbați?** Răspunsurile arată modul în care resursele, în fiecare activitate specifică în curs de examinare, sunt alocate în funcție de sex.

Cine ce anume obține?

Exemple ale factorilor care pot fi studiați:

-  timpul;
-  camerele/împrejurimile;
-  banii/fondurile;
-  informațiile/ședințele/consultarea/adunările etc.;
-  munca de dezvoltare/programele de integrare socială/beneficiile etc.

În cele ce urmează vom ilustra fiecare factor pe rând:

Timpul

-  Ce elemente și aspecte sunt permise să ocupe timpul în procesarea, pregătirea și investigarea problemei: de ex., calitatea de membru al organizației de economie socială planificată.

- Cui îi este permis să aibă acces la timp – ca vorbitor, de exemplu. Reprezentanțele femeilor ocupă un timp egal pentru a-și prezenta propriile păreri?
- Cine este afectat de problemele care ocupă timp: de ex., dacă femeile rome nu își ocupă timpul să își prezinte propriul lor punct de vedere în procedurile de luare a deciziilor, multe dintre procedurile făcute vor avea ca lipsuri nevoile acestora.
- Există tipare de gen legate de ce și cui îi este acordată prioritate cu privire la timp?
- Acele persoane/indivizi care ocupă mai mult timp decât alții realizează ordinea de zi și pot exclude aspecte specifice de diversitate în întreaga procedură de luare a deciziilor privind proiectul de organizare de economie socială.

Spațiul

- Cum este spațiul public folosit de către femei și bărbați?
- Cum este alocat accesul între femei și bărbați către spațiile publice sau private disponibile care găzduiesc proiectul de economie socială?

Banii/fondurile

- Cum este decisă alocarea plăților directe în proiectul de economie socială?
- Cum este făcută alocarea fondurilor între toți partenerii implicați, cum ar fi costurile operaționale (inclusiv costurile pentru timp și spațiu sub forma calității de membru sau pentru sedii)?

Informația

- Ce informație este importantă pentru un participant activ în proiectul sau activitatea specifică?
- Cine primește informația? Cine învață, ce și când? Cum sunt date informațiile diferitelor grupuri și când? Acest lucru se face la începutul proiectului sau când și în ce format?

- Cum se realizează circulația șanselor de finanțare către toți participanții potențiali? Sesiunile de informare timpurii sunt larg cunoscute în regiune? Există grupuri-țintă specifice cunoscute a fi excluse de la acest tip de informații accesate într-o manieră specială etc.?
- La câte ședințe sunt invitate diversele grupuri? Ce tipare de gen puteți vedea în cadrul grupurilor? Li se permite unor grupuri să ia parte la mai multe ședințe decât altora?
- Care este reprezentarea bărbaților și a femeilor în grupurile “importante”, de exemplu, acelea care s-au ocupat de conceptul inițial, pregătirea, dar și depunerea propunerii etc.?

Munca de dezvoltare

- Ce muncă de dezvoltare este realizată în proiect/activitate, de ex., sub formă de instruire, cursuri de consolidare a capacităților, scheme mentale sau abilități de planificare a proiectelor?

Pasul 3. R3: Realitatea - analizarea condițiilor

R3 răspunde la întrebările: **Care sunt motivele pentru distribuția de gen a reprezentării și a alocării de resurse? Pe baza căror condiții femeile și bărbații sunt capabili să influențeze proiectarea și utilizarea activității în cauză?**

Aici, ne vom concentra asupra funcționării sau activității în sine, și anume conținutul serviciilor produse: care este realitatea și dacă se potrivește ea obiectivelor prezente. Întrebarea devine atunci: **Cine ce anume obține și pe baza căror condiții?**

“Realitățile” sunt substanțele cantitative ale unei activități. Ideea este că tiparele vor deveni clare printr-o trecere în revistă a celor două etape precedente, și anume reprezentarea și resursele, și prin examinarea modelelor, ceea ce va conduce apoi la întrebări de genul: De ce lucrurile sunt așa cum sunt? Pentru a evalua normele domi-

nante (realități), putem analiza motivele posibile pentru diferențe și efectele pe care le-ar putea avea. Dobândim astfel o idee asupra normelor care reglementează funcționarea/activitatea.

EXEMPLU: Dacă analizarea reprezentării și a resurselor ne-a arătat că anumite grupuri de persoane sau organizațiile lor nu au reușit să joace un rol activ în cadrul întregii proceduri de pregătire, de ce s-a întâmplat acest lucru și cât de mult acest fapt ne îndepărtează de obiectivele inițiale, cum ar fi includerea femeilor rome șomere în acest proiect?

Stereotipurile de gen dominante sau obiceiurile culturale ar putea oferi o perspectivă asupra atitudinilor care guvernează reprezentarea specifică și/sau participarea în spațiile publice. De exemplu, în multe ocazii, femeilor, în special celor din anumite grupuri excluse social, le lipsește abilitatea de a vorbi în public.

Care este situația în organizația/întreprinderea noastră?

-  Ce tipare de gen vedem?
-  Ce nevoi sunt îndeplinite?
-  Putem vedea dacă activitatea a fost proiectată pe baza unei norme ce favorizează un gen și nu pe celălalt?
-  Sunt îndeplinite în mod egal interesele, oportunitățile și dorințele atât ale bărbaților, cât și ale femeilor?

EXEMPLU: Unii dintre actorii care colaborează pentru dezvoltarea proiectului de organizație de economie socială ar putea avea ideea că reprezintă interesele unor grupuri comunitare specifice, ca potențiali beneficiari, cum ar fi femeile rome. Cu toate acestea, ei pot adopta idei și opinii condescendente în timp ce ar intermedia interesele și nevoile proprii ale femeilor rome în legătură cu proiectul. Alte presupuziții stereotipe ar putea omite atât faptul că, de exemplu, inactivitatea femeilor ascunde în multe cazuri șomajul, cât și nevoia de includere pe piața muncii prin apartenența la organizație.

Cum abordează activitatea aspectele legate de egalitatea de gen?

- ▣ Se derulează activitatea pe baza genului utilizatorului/beneficiarului?
- ▣ Se confruntă femeile și bărbații, atât ca indivizi, cât și ca grupuri, cu diferite cereri și așteptări generate de ideile stereotipe despre gen?
- ▣ Care este „contractul de gen” în activitate? Prin „contractul de gen” înțelegem normele și valorile dominante care determină ca unele sarcini să fie considerate „femeiești” și altele să fie definite ca „bărbătești”.

În ceea ce privește realitățile (normele care reglementează activitatea), nu există factori simpli care pot fi măsurați. O abordare analitică și o discuție deschisă sunt necesare. Acest lucru trebuie să se bazeze pe o familiarizare cu conceptul de *egalitate de gen*, precum și cu cel de *gen* și, probabil, în cercetări viitoare, acest lucru va ilustra de ce operarea este așa cum este, de exemplu, în ceea ce privește relațiile de putere între sexe.

EXEMPLU: Din moment ce nu toți actorii implicați în dezvoltarea unui proiect de economie socială sunt sensibilizați cu privire la aspectele legate de egalitatea de gen, o cercetare de teren și/sau o expertiză de gen sunt necesare pentru a depăși normele ce dictează ierarhiile de gen. De exemplu, *este necesară o conștientizare* pentru a chestiona alocarea de sarcini planificate ca fiind femeiești sau bărbătești, ceea ce ar determina o alocare a sarcinilor de responsabilitate și luare a deciziilor către bărbați și a sarcinilor de rutină și cu profil scăzut către femei.

Pasul 4. R4: Realizarea/reacții - formularea noilor obiective și măsuri

R4 răspunde la întrebarea: *Ce formă ar trebui să ia procedura pentru a realiza egalitatea de gen?* Descrieți viziunea unei operațiuni adaptate la nevoile femeilor și ale bărbaților. După ce

analiza și întrebările formulate în cele trei etape anterioare au fost abordate, este timpul pentru a decide dacă operațiunea trebuie să fie schimbată pentru a corespunde obiectivelor politicii egalității de gen. Aici, putem revizui și reformula obiectivele operaționale actuale potrivit unei noi viziuni bazate pe nevoile femeilor și ale bărbaților.

EXEMPLU: Obiectivele proiectului inițial sunt suficiente sau avem nevoie să formulăm unele noi pentru a putea aduce egalitatea de gen în discuție? Dacă este cazul, ce măsuri trebuie luate pentru a atinge aceste obiective? Putem să acționăm proactiv și să organizăm sesiuni de împuternicire planificate în mod specific pentru grupuri de femei potențial participante pentru a facilita implicarea activă a acestora în construcția și în procesul decizional al proiectului de economie socială? Efectele acestui lucru ar trebui să fie măsurate folosind indicatori diferiți și/sau metode evaluative, pentru a estima cât de bine au fost atinse obiectivele specifice: de exemplu, numărul de participanți vizați, rapoarte de autoevaluare, aptitudini și competențe dobândite etc.

Viziune

Viziunea reformulată a proiectului ar trebui să exprime în mod clar modul în care proiectul trebuie derulat și ceea ce trebuie să realizeze, dacă se vrea a fi într-adevăr conform egalității de gen.

Noi obiective și măsuri:

- ▣ Examinați obiectivele curente pentru activitate. Sunt ele suficiente sau avem nevoie să creăm unele noi pe baza tiparelor de gen identificate în analiză?
- ▣ Decideți ce măsuri trebuie luate și cu ce termene de timp pentru a ajusta modelele de gen distorsionate.

EXEMPLU: Întreaga viziune a proiectului de economie socială ar trebui să poată lua în considerare obiectivele sale specifice, care vizează egalitatea de gen în toate etapele de dezvoltare a proiectului,

precum și în funcționarea sa viitoare și în raport cu rezultatele preconizate atât pentru bărbați, cât și pentru femei. Măsuri suplimentare ar trebui să fie încorporate în conținutul proiectelor, pentru a aborda inegalitățile de gen nu numai în faza de inițiere, ci și pe toată durata proiectului.

Monitorizarea

-  Decideți cum vor fi măsurate rezultatele acestor inițiative de revizuire necesare în relație cu noile obiective. Ce indicatori-cheie vor fi folosiți pentru a monitoriza activitatea?
-  Decideți când și cum vor avea loc evaluarea și monitorizarea.

EXEMPLU: Pe scurt, în acest pas final de realizare a proiectului de economie socială, lucrăm asupra modului în care noi împreună cu toți actorii participanți putem continua cu o nouă viziune, cu obiectivele pentru realizarea acesteia, cu măsurile care schimbă tiparele de gen și cu indicatorii care măsoară impactul rezultat.

Exemplu de furnizare de servicii de incluziune socială sensibile la problematica de gen

Pentru lucrătorii sociali

Pentru organizațiile din economia socială și în special pentru cele care activează în domeniul de sprijinire a incluziunii active a grupurilor de populație vulnerabile specifice, este de o importanță crucială să se adopte o abordare holistică strategică. Lucrătorii sociali angajați în organizațiile din domeniul economiei sociale reprezintă actori-cheie pentru punerea în practică a misiunii și a obiectivelor organizațiilor. Ei primesc oameni care au nevoie de sprijin și ajutor social sau de servicii oferite, care pot varia de la sprijin prin oferirea unui venit sau orice alte prestații sociale până la conectarea cu piața muncii prin intermediul oportunităților de angajare sau de formare profesională și printr-un acces mai bun la serviciile de intermediere.

**Caseta nr. 17. Ghid de evaluare a impactului de gen pentru
lucrătorii sociali**

În cele ce urmează oferim o **listă nonexhaustivă de întrebări pentru lucrătorii sociali**, pentru ghidarea acestora în evaluarea impactului de gen atunci când accesează serviciile sau când lucrează cu oameni care au nevoie de suport social.

- Sunt luate în considerare dezavantajele cu care se confruntă femeile și bărbații în procesul de accesare a politicilor active de ocupare?
- Există măsuri care să răspundă nevoilor anumitor grupuri, cum ar fi părinții singuri (disponibilitatea serviciilor de îngrijire a copilului), femeile care se întorc pe piața muncii (posibilități de instruire adaptate în mod corespunzător), femeile cu handicap și femeile imigrante sau minoritare etnice?
- Sunt disponibile aceste măsuri pentru persoanele inactice și șomere?
- Aceste măsuri promovează accesul atât al femeilor, cât și al bărbaților la locurile de muncă de înaltă calitate nontradiționale?
- Femeile și bărbații beneficiază în mod egal de inițiativele pentru pornirea unei afaceri?
- Femeile sau bărbații se confruntă cu mai multe dificultăți în procesul de accesare a serviciilor? Dacă da, cum pot fi ele abordate, în vederea eliminării lor?
- Sunt luate în considerare nevoile grupurilor specifice, cum ar fi femeile minoritare etnice sau femeile imigrante, care se confruntă cu discriminări multiple?
- Sunt considerate nevoile specifice ale bărbaților și femeilor, de exemplu, în modul de organizare a instruirii vocaționale? Se oferă servicii de îngrijire a copiilor?
- Centrele pentru persoanele fără adăpost și personalul instruit sunt în măsură să ia în considerare nevoile specifice ale bărbaților și femeilor (de ex., bărbații singuri versus mamele singure)?
- Femeile și bărbații beneficiază în mod egal de pe urma îmbunătățirii disponibilității și a costului transportului public (femeile fiind utilizatorii cei mai frecvenți)?

**Caseta nr. 18. Ghid de monitorizare și autoevaluare pentru
lucrătorii sociali**

În cele ce urmează se oferă un set indicativ de întrebări pentru lucrătorii sociali, pentru a-i ghida în monitorizarea și autoevaluarea muncii lor, dintr-o perspectivă sensibilă la dimensiunea de gen.

-  *Păstrați mereu date segregate pe gen ale persoanelor pe care le primiți?*
-  *În rapoartele dumneavoastră de monitorizare, informația calitativă și cantitativă este segregată în funcție de gen?*
-  *Efectuați rapoarte de evaluare comparative în funcție de gen?*
-  *Ați participat vreodată la sesiuni de conștientizare a stereotipurilor de gen?*
-  *Sunteți conștient de felul în care ierarhia puterii, în contextul unui contact individualizat, ar putea influența atitudinea potențialului beneficiar?*
-  *Folosiiți tipuri și canale de comunicare diverse cu grupurile-țintă pentru a asigura o abordare egală?*

Oferind căile personalizate către angajare și asigurând acelor care nu pot lucra mijloace de a trăi cu demnitate și a contribui cât mai mult posibil în societate, lucrătorii sociali trebuie să ia în considerare:

-  *diferențele de gen în expunerea la sărăcie, care arată rate mai mari pentru femei decât pentru bărbați și considerarea acestora dintr-o perspectivă a ciclului de viață. Astfel, trebuie întotdeauna avut în minte faptul că sărăcia femeilor ar putea fi parțial generată de probabilitatea mai ridicată a unei cariere mai lente, mai scurte și/sau întrerupte și de câștigurile salariale medii mai mici decât cele ale bărbaților;*
-  *dezavantajele cu care se confruntă femeile din anumite grupuri, cum ar fi femeile imigrante sau minoritare din punct de vedere etnic, tind să fie mult mai multe decât cele ale bărbaților din același grup. Abordarea acestor inegalități*

necesită o viziune multilaterală, în sinergie cu promovarea măsurilor de participare mai ridicată a femeilor pe piața muncii, însoțită de promovarea continuă a măsurilor de reconciliere între viața de familie și cea profesională, în beneficiul atât al femeilor, cât și al bărbaților.

Lucrătorii sociali pot avea un impact semnificativ nu numai în promovarea integrării sociale și pe piața muncii a celor dezavantajați, cât și, prin acest lucru, în reducerea inegalităților de gen.

5. APLICAREA UNUI PLAN DE EGALITATE DE GEN ÎNTR-O ÎNTRERINDERE SOCIALĂ

Introducere

Sectorul economiei sociale din România rămâne unul determinat încă în mod vag, cu unele particularități naționale, cuprinzând sub aceeași definiție organizații ca ONG-uri, organizații de ajutor reciproc, CAR-uri și cooperative. Cu toate acestea și în ciuda caracteristicilor variate, din punct de vedere metodologic, noi le considerăm ca întreprinderi (sociale) în termeni de management al acestora. Și, în ciuda caracteristicii lor comune, și anume misiunea lor socială, acestea dezvoltă totuși activități economice (produse și servicii), dețin resurse financiare, indiferent de sursă, și resurse umane – angajați - indiferent de caracterul voluntar al participării/recrutării. În acest sens, pentru a studia problemele legate de abordarea integratoare de gen, considerăm de la sine înțeles faptul că organizațiile din economia socială trebuie să fie tratate ca unități economice care, dacă sunt conduse eficient și în beneficiul angajaților și al participanților, trebuie să stabilească și să implementeze inițiative specifice și mecanisme relevante pentru a promova egalitatea de gen la locul de muncă. În acest cadru, această secțiune a manualului prezintă linii directoare - sub formă de liste de control/întrebări - pentru a ajuta participanții din organizațiile din domeniul economiei sociale și în special pe cei care lucrează în conducere (managementul și dezvoltarea resurselor umane) pentru a promova abordarea integratoare de gen și pentru a dezvolta practici și procese legate de egalitatea de gen într-un număr de domenii specifice de aplicare.

5.1. Principii de bază

Analiza politicilor de egalitate de gen într-o organizație a dus la concluzia că, în timp ce nu există niciun set unic definit de principii, *elementele importante ale unui cadru conceptual* sunt următoarele:

1. Responsabilitatea. Din punctul de vedere al managementului, responsabilitatea tinde să graviteze în jurul a diferite procese. Într-o cultură organizațională matură din punctul de vedere al politicii de egalitate, responsabilitatea pentru această problemă nu este scoasă în evidență. Dacă nu există mai multă integrare a sarcinilor însoțite de responsabilitate, doar cei dedicați vor duce la bun sfârșit aceste sarcini și vor fi posibile doar rezultate restrânse. Pentru a depăși această dificultate, trebuie să se stabilească un cadru mai larg de sarcini privind egalitatea de gen într-o întreprindere/organizație de economie socială, pentru a promova forme mai puternice de responsabilitate, iar membrii din conducere și cei din roluri de supraveghere trebuie să accepte responsabilitatea pentru punerea în aplicare a practicilor privind egalitatea de gen în domeniul lor.

2. Comparabilitatea. Deși nu există exemple desăvârșite în domeniul egalității de gen, comparația este un mecanism puternic pentru a îmbunătăți performanța unor entități similare. Beneficiul rezultă din schimbul de date statistice, practici și rezultate. Adoptarea acestui principiu implică politici și bune practici de la alte organizații și date comparative analizate. *Evaluarea comparativă* cu alte organizații, în special în ceea ce privește profilul personalului, poate fi un instrument valoros în evaluarea progreselor în diverse domenii. Strângerea de informații cu privire la politici și practici din alte zone este de natură să ajute, de exemplu, în identificarea căilor de succes privind creșterea numărului de femei în comisii și îmbunătățirea perspectivelor de carieră ale femeilor.

3. Crearea de rețele. Absența unei rețele a egalității de gen interne eficiente poate duce la două consecințe nedorite. În primul rând, inegalitățile din cauza lipsei de cunoștințe cu privire la oportunități pot înflori și, în al doilea rând, eficiența sistemului de a

atrage atenția organizației către inegalități este diminuată. Crearea unei rețele în cadrul organizației, prin urmare, poate fi îmbunătățită cu scopul de a promova conștientizarea angajaților, înțelegerea și angajamentul față de politicile, principiile și practicile de gen.⁶⁴ Aceasta poate include o strategie de informare la nivel organizațional, stabilirea unor mecanisme de comunicare pentru a se asigura că organizația este conștientă de și răspunde la nevoile tuturor participanților săi și că are un serviciu de consiliere pentru diverse plângeri.

4. Valorile culturale. Aceasta este probabil cea mai importantă și cuprinzătoare parte a principiilor. Concentrându-se pe valorile sale culturale, organizația poate avea oportunitatea de a identifica posibile îmbunătățiri. Afacerea centrală a organizației poate fi privită din punctul de vedere al echității doar prin abordarea valorilor culturale. Politicile, procedurile și programele de educație trebuie să fie dezvoltate, puse în aplicare în mod integrat și evaluate pentru a promova la locul de muncă atitudini față de egalitatea de gen. Diversele probleme legate de echitatea de gen trebuie să fie examinate în consultare cu întregul personal și informațiile cu privire la cele mai bune practici trebuie să fie adoptate și asumate. O strategie poate fi aceea de a include egalitatea de gen în termenii de referință ai organizației.

5. Strategii. Cele patru domenii enumerate mai sus constituie punctele majore de interes pentru examinarea “stării de sănătate” a organizației/asociației cu privire la problemele de gen. În cadrul strategiilor, este adăugat un al cincilea principiu. Acesta surprinde angajamentul organizației pentru dezvoltarea cunoștințelor și a înțelegerii modului în care sistemul poate fi modificat pentru a îndeplini obiectivele generale de echitate. În acest cadru, membrii organizației sunt împuterniciți prin cunoașterea strategiilor existente.

⁶⁴ Planul UNA (Universitatea Națională din Australia) pentru integrarea perspectivei de gen, http://policies.anu.edu.au/policies/equal_opportunity_policy/policy.

Inițiative specifice trebuie să fie luate în fiecare zonă separată din cadrul structurii organizației, care să identifice și să rezolve inegalitățile, nevoile speciale, precum și statutul femeilor în ceea ce privește implicarea lor în asociațiile economiei sociale/cooperative și ONG-uri.

5.2. Elemente de succes pentru integrarea perspectivei de gen în întreprinderile sociale

Conștientizarea nevoii unei analize în faza de inițiere

Diferite tipuri de măsuri se vor dovedi folositoare ca punct de pornire pentru integrarea perspectivei de gen în cadrul unei organizații. Acestea pot varia de la măsuri de conștientizare la măsuri de implementare sistematică a egalității și pot fi introduse fie în mod treptat, fie într-un mod integrat. Trebuie luate în considerare următoarele aspecte:

-  condițiile în societate;
-  situația legală;
-  interesele implicate;
-  obiectivele.

Integrarea perspectivei de gen, la fel ca și managementul diversității, nu este un proces unilateral, ci o problemă transversală, integrată în politica unei organizații, implicând toate părțile interesate.

Obiectivele de egalitate trebuie să corespundă cu și să fie o parte integrantă a politicii de bază a organizațiilor și trebuie să fie formulate odată cu aspectele strategice de dezvoltare a acestora. Integrarea perspectivei de gen, prin urmare, ar trebui să fie considerată o componentă a restructurării/reproiectării organizației și unul dintre obiectivele sale de dezvoltare.

Metodele și instrumentele integrării perspectivei de gen ar trebui să fie utilizate în coroborare cu alte instrumente de dezvoltare organizațională.

Acest lucru înseamnă că integrarea perspectivei de gen ar trebui să fie introdusă ca parte integrantă a altor instrumente de politici de re-

surse umane, cum ar fi sistemele de management al calității, managementul de proiect, evaluarea, raportarea și sistemele de feedback.

Integrarea perspectivei de gen ar trebui să se concentreze în principal pe structuri și sisteme, mai degrabă decât pe atitudinile individuale.

Integrarea perspectivei de gen este o strategie de dezvoltare organizațională. Scopul este de a schimba acele structuri care ar putea opera într-un mod discriminatoriu pentru femei și bărbați. Cultura organizatorică și atitudinile individuale pot fi influențate prin punerea în aplicare a programelor specifice care vizează schimbarea stereotipurilor de gen.

Scopurile și obiectivele introducerii abordării integratoare de gen trebuie să fie transparente pentru toate părțile interesate din organizație.

Obiectivele egalității de gen trebuie mai degrabă să fie specificate și negociate în fiecare context organizațional, cu toți actorii relevanți, de exemplu, cu toate diferitele departamente din cadrul organizației, și nu concentrându-se numai pe resurse umane, reprezentanții salariaților, angajații înșiși etc. Trebuie creat un proces de dialog și de negocieri transparente pentru a oferi un spațiu pentru argumente care pot fi localizate la nivel normativ (*valori, justiție*) sau la nivel de considerații economice pentru organizație, dar și în ceea ce privește regiunea și societatea în ansamblul său.

Abilitatea actorilor-cheie de a se gândi la categoriile de gen/justiție ca fiind legate de dezvoltarea organizațională este de o importanță vitală.

Nivelul acestei competențe va afecta calitatea obiectivelor și sustenabilitatea măsurilor puse în aplicare. Pentru aceasta, pot fi efectuate o serie de inițiative pentru a asigura sensibilizarea persoanelor-cheie din cadrul organizației.

Integrarea perspectivei de gen trebuie să se bazeze atât pe o abordare de sus în jos, cât și de jos în sus.

Comunicarea interactivă și împuternicirea tuturor părților interesate sunt procese esențiale. Acest lucru înseamnă că succesul unui plan de integrare a perspectivei de gen are nevoie de sprijinul și

voința politică a conducerii de top, precum și a tuturor categoriilor de angajați.

5.3. Arii de intervenție pentru abordarea integratoare de gen în organizații ale economiei sociale

5.3.1. Recrutarea și selectarea

Recrutarea și selecția angajaților este un prim pas critic în furnizarea de șanse egale pentru femeile și bărbații dintr-o organizație. Trebuie să ținem cont și de faptul că femeile nu sunt un grup omogen, ci reflectă diversitatea în creștere a unei populații pe scară largă. Prin recunoașterea și valorificarea diferențelor dintre femei (cum ar fi vârsta, religia, mediul cultural și lingvistic, dizabilitatea, orientarea sexuală etc.), precum și prin luarea în considerare a acestor diferențe în procesul de recrutare și selectare, organizația va beneficia de pe urma diversității contribuțiilor femeilor. Informațiile furnizate aici au scopul de a oferi sprijin prin a reflecta la:

- cum se poate analiza locul de muncă al unei organizații de economie socială pentru a identifica problemele de recrutare și selectare în ceea ce privește participarea femeilor;
- acțiunile sugerate pentru implementare ce se adresează problemelor de recrutare și selectare pentru femei care nu au fost încă identificate.

Nu toate problemele, acțiunile și exemplele sugerate aici sunt potrivite și relevante diverselor tipuri de organizații ale economiei sociale pentru a identifica problemele femeilor și pentru a lua măsuri în această privință.

Analizarea locului de muncă

Pentru a identifica problemele de recrutare și selectare pentru femei, vă sugerăm:

- Revedeți profilul forței de muncă, pentru a vedea unde sunt femeile angajate/participante.

- Examinați politicile și practicile de recrutare și selectare.
- Organizați ședințe de consultanță cu angajații.

Întrebări pentru identificarea problemelor de recrutare și selectare pentru femei angajate/participante

Fiecare organizație este unică și poate avea probleme unice. Totuși, următoarele tipuri de întrebări de evaluare comparativă pot ajuta în analizarea propriului loc de muncă:

Caseta nr. 19. Identificarea problemelor de recrutare și selectare pentru femei angajate/participante

- *Criteriile și procesele de recrutare și de aderare asigură o gamă diversă de candidați/candidate pentru locurile de muncă – bărbați și femei?*
- *Atât bărbații, cât și femeile sunt numiți/numite pe locuri de muncă din linia operațională? Candidații sunt luați în considerare pentru toate pozițiile? Femeile și bărbații sunt recrutate/recrutați pentru roluri în arii nontradiționale?*
- *Atât bărbații, cât și femeile au șanse egale să adopte o poziție de lider în organizația de economie socială?*
- *Atât bărbații, cât și femeile răspund unui anunț pentru locuri de muncă sau pentru a deveni membru/membră în asociația dumneavoastră? Sunt femei din diferite medii (de exemplu, femei cu diversitate culturală, cum ar fi femeile rome) sau dintr-un grup-țintă din comunitate în rândul respondenților?*
- *Procesele de recrutare sunt transparente, iar întrebările din interviu și procesele de selecție sunt conforme legislației naționale antidiscriminare?*
- *Femeile care sunt gravide, cele care lucrează cu o fracțiune de normă sau la domiciliu sau care au responsabilități familiale reușesc să acceseze anunțul pentru locurile de muncă și procedurile de aplicare?*

Acțiuni sugerate pentru abordarea problemelor de recrutare și selectare pentru femei

Următoarele sugestii vă vor ajuta să începeți să vă gândiți la acțiunile pe care le puteți întreprinde pentru orice problemă de recrutare și selectare identificată de dumneavoastră.

a. Dezvoltarea de politici și proceduri

- Stabiliți o politică ce adoptă procese de recrutare și selectare pentru a alege cea mai bună persoană pentru locul de muncă vizat.
- Dezvoltați un proces consistent și de calitate pentru recrutare în cadrul organizației care asigură o gamă largă de aplicanți, în special cei cu nevoi din comunitate.
- Puneți la punct o strategie de recrutare ce se leagă atât de planul de afaceri, cât și de o strategie de menținere a angajaților.

b. Revizuirea oportunităților de recrutare și selectare

- Monitorizați fiecare stadiu al procesului de recrutare pentru a identifica practicile ce ar putea dezavantaja orice grup de candidate femei.
- Investigați dacă femeile au șanse egale în procesul de recrutare și selectare prin colectarea de date privind numărul femeilor și al bărbaților:
 - aplicarea pentru posturi;
 - încadrarea în lista finală;
 - interviul;
 - numirea în funcție;
 - sondaj în cadrul angajaților cu privire la percepția asupra echității procedurilor de recrutare sensibile la perspectiva de gen.
- Luați în considerare colectarea de diverse informații pentru a asigura faptul că diferiți candidați sunt luați în calcul și nu sunt excluși în mod inutil.

c. Revizuirea fișei postului

- Asigurați-vă că toate fișele de post reflectă cerințele reale ale locului de muncă mai degrabă decât să descrieți persoana ce a ocupat anterior acest loc de muncă.
- Formulați fișele de post într-un limbaj care încurajează atât femeile, cât și bărbații să aplice – mai ales femeile dintr-un mediu diferit, cum ar fi femeile rome. De exemplu, evitați folosirea jargonului și a acronimelor ce tind să fie exclusiviste.

d. Mărirea gamei de aplicanți/aplicante

- Comunicați locurile disponibile pentru a atrage o mulțime diversă de aplicanți.
- Luați în considerare parteneriatul cu furnizori-cheie (de exemplu, școli, organizații sociale și comunitare, organizații de formare etc.) pentru a identifica candidați/candidate bărbați și femei ce au nevoie de incluziune socială.
- Stabiliți contacte și parteneriate și construiți programe interne cu organizații și rețele ce deserveșc comunitățile etnice sau de alt gen, cum ar fi comunitățile rome.
- Oferiți instruire potențialilor angajați/angajate bărbați și femei, precum și oportunități de dezvoltare a abilităților lor.
- Încurajați personalul existent, inclusiv femeile, să aplice pentru posturile disponibile - acest lucru poate fi un mod util de a încuraja femeile într-un domeniu nontradițional sau pe cele care sunt dornice de îmbogățire a experienței.
- Revizuiți cerințele postului pentru calificări specifice ce dau valoare mai degrabă diferitelor tipuri de angajare și experiență, în locul pregătirii formale și al referințelor personale.
- Oferiți un loc de muncă ce acceptă diferențele în ceea ce privește nevoia și valoarea angajaților (de exemplu, servicii de creștere și de îngrijire a copiilor, beneficii pentru

cuplurile de același sex, împărțirea muncii, ore de muncă flexibile etc.).

e. Interviuul

- Asigurați-vă că toate persoanele care efectuează interviurile primesc o instruire de conștientizare și sensibilizare cu privire la problemele de diversitate și gen.
- Asigurați-vă că o comisie de interviuare cuprinde persoane diverse, din contexte variate și cu o bună înțelegere a cerințelor postului.
- Încurajați președintele/președinta comisiei de interviuare să chestioneze și să abordeze presupuzițiile discriminatorii făcute de membrii comisiei atunci când se decide asupra candidatului/candidatei câștigător/oare.

f. Comunicarea politicilor și a procedurilor proprii

- Publicați politica de recrutare și de selectare în întreg cadrul intern și extern al organizației.
- Asigurați-vă că atât angajații, cât și angajatele, precum și persoanele aflate în concediu de lungă durată (de exemplu, concediu de maternitate) au acces la informațiile cu privire la politica și procedurile de recrutare și de selectare.
- Sensibilizați și instruiți persoanele responsabile din management asupra politicii și procedurilor de recrutare și selectare.
- Faceți conducerea/managementul să fie responsabilă în asigurarea de șanse egale în recrutare și selectare, prin intermediul acordurilor colective de management.

g. Probleme la locurile de muncă dominate de bărbați

Un program de șanse egale trebuie să se ocupe de nevoile și problemele specifice unui anumit tip de organizație în domeniul economiei sociale. Totuși, trebuie să existe și unele diferențe între locurile de muncă predominant bărbătești și cele predominant femeiești. Cele mai importante aspecte cu care se confruntă organizațiile cu o majoritate de salariați de sex bărbătesc pot fi:

- lipsa aplicațiilor din partea angajatelor femei;
- un procent scăzut de femei în conducere/management;
- un procent mic de femei în categoriile ocupaționale nontraditionale, de exemplu, comerțul, munca fizică, operarea instalațiilor și a utilajelor etc.;
- probleme legate de păstrarea angajatelor femei.

Caseta nr. 20. Identificarea problemelor de recrutare la locurile de muncă dominate de bărbați

- *Care este procentul de femei cu abilitățile necesare în zona dumneavoastră? Reflectă numărul de femei din organizația dumneavoastră acest procent?*
- *Fișele de post au fost evaluate astfel încât să asigure că cerințele sunt relevante fără a exclude salariatele femei?*
- *Cultura din organizație acceptă femei?*
- *Criteriile de selecție sau abilitățile necesare sunt nediscriminatorii și relevante pentru locul de muncă?*
- *Toți membrii personalului și în special cei aflați în poziții de conducere sunt sensibilizați și dispuși să își schimbe percepțiile asupra profesiilor tradiționale ale femeilor și bărbaților?*
- *Există politici de atragere a femeilor aplicante? De exemplu, se oferă instruire pentru a sprijini femeile candidate în a accepta ofertele de job sau în a participa la ucenicie dedicată femeilor?*

h. Probleme la locurile de muncă dominate de femei

Toate politicile și practicile de resurse umane, fie ele formale sau informale, afectează toate persoanele dintr-o organizație și, de aceea, sunt relevante pentru egalitatea de șanse pentru femei.

Caseta nr. 21. Identificarea problemelor de recrutare la locurile de muncă dominate de femei

-  *Procesele de recrutare/promovare sunt formale?*
-  *Fiecare candidat/candidată este evaluat/ă potrivit aceluiași criterii?*
-  *Sistemul de clasificare de la locul de muncă reflectă abilitățile/cunoștințele necesare fiecărui post?*
-  *Organizația are strategii pentru angajarea persoanelor din alte grupuri sociale sau etnice? Cum se leagă acestea de strategiile de la locul de muncă privind șansele egale pentru femei?*

5.3.2. Instruirea și dezvoltarea

Organizațiile de succes recunosc importanța critică de a investi în oameni și de a crește valoarea lor în organizația/asociația lor. Oamenii de calitate furnizează la locul de muncă avantaj competitiv. Asigurarea unui număr tot mai mare de angajate femei cu oportunități de formare și dezvoltare este un factor critic de succes pentru a le permite acestora să contribuie la maximizarea potențialului lor. Informația oferită aici are scopul de a asista tipurile de organizații de economie socială în a începe să se gândească la:

-  Cum să analizeze locul de muncă pentru a identifica orice posibilitate de dezvoltare și de instruire pentru femei.
-  Acțiunile ce trebuie întreprinse pentru a aborda problemele de instruire și de dezvoltare ce au fost identificate pentru femei.

Analizarea locului de muncă

Pentru a vă ajuta în analizarea locului de muncă și pentru a identifica problemele de instruire și dezvoltare pentru femei, vă sugerăm să:

-  Revedeți profilul forței de muncă pentru a regăsi unde se află femeile angajate.
-  Consultați-vă cu toți angajații/participanții.
-  Examinați politicile și practicile de dezvoltare și instruire existente. Diferite organizații au oportunități diferite, în funcție de nevoile organizatorice. Totuși, unele exemple sunt:

- cursurile formale (ținute intern sau extern);
- implicarea echipelor de urgență;
- programe de îndrumare;
- programe de susținere a colegilor;
- rotația posturilor și multicalificarea;
- responsabilități de dezvoltare și îndrumare;
- transferurile temporare și rolurile de acțiune;
- echipe multidisciplinare;
- stagiaturi.

Întrebări pentru identificarea problemelor de instruire și dezvoltare pentru femei

Fiecare organizație este unică și poate avea probleme unice. Următoarele tipuri de întrebări de evaluare comparativă pot ajuta la analizarea propriului loc de muncă.

Caseta nr. 22. Identificarea problemelor de instruire și dezvoltare pentru femei

-  *Persoanele pot accesa o serie de oportunități de formare, de exemplu, de pregătire tehnică și de management, indiferent de gen, etnie, responsabilități de familie sau altele?*
-  *Atât bărbații, cât și femeile primesc sarcini/misiuni de dezvoltare de mare vizibilitate?*
-  *Deciziile cu privire la cine a participat la formare sunt transparente și neutre față de gen?*
-  *Personalul cu normă de muncă parțială este instruit în mod echitabil în comparație cu colegii cu normă întreagă?*
-  *Se oferă instruire pe baza nevoilor de formare identificate, de exemplu, prin evaluările de performanță, analiza nevoilor de formare etc.?*

(continuare caseta nr. 22)

- *Sunt investite resurse similare pentru dezvoltarea angajatelor/participantelor de sex femeiesc, în comparație cu personalul de sex bărbătesc, într-un anumit domeniu/nivel organizațional?*
- *Procentele de femei, bărbați, femei însărcinate și persoane angajate temporar care primesc instruire sunt reprezentative pentru forța de muncă angajată în organizație?*
- *Există o cultură potrivit căreia învățarea este văzută ca fiind permanentă și ca parte din munca fiecărei persoane?*
- *Ratele de participare ale femeilor și colegilor lor bărbați sunt similare pentru:*
 - *programele de supraveghere și de conducere;*
 - *cursuri de management/conducere;*
 - *cursuri tehnice?*
- *Dacă există diferențe în formare și dezvoltare între bărbați și femei, de ce se întâmplă acest lucru? De exemplu:*
 - *Există o abordare oficială consistentă cu privire la oferta de programe de formare și dezvoltare la nivelul întregii organizații?*
- *Procentele de femei și de bărbați care au beneficiat de pe urma diferitelor inițiative de dezvoltare profesională sunt comparabile? Mai specific:*
 - *Oportunitățile de formare și dezvoltare sunt alocate pentru toți membrii organizației în mod obiectiv (de exemplu, pe baza atribuțiilor lor, a nevoilor de dezvoltare a abilităților, a intereselor profesionale etc.)?*
 - *Instruirea are loc într-un moment când angajații cu familie sau cu alte responsabilități (de exemplu, legate de comunitate sau practica religioasă) ar putea să participe cu ușurință?*
 - *Sunt folosite auditurile de competențe pentru a identifica aptitudinile existente ale angajaților care ar putea fi exploatate pentru dezvoltarea muncii și în beneficiul organizației (de exemplu, competențele lingvistice, experiențele culturale ale femeilor imigrante etc.)?*

Acțiuni de implementat pentru rezolvarea problemelor de instruire și dezvoltare pentru femei

Următoarele sugestii vor ajuta organizația dumneavoastră de economie socială să înceapă să se gândească la acțiuni prin care să rezolve orice problemă de instruire și dezvoltare care a fost identificată.

a. Politicile și procedurile de dezvoltare

- Puneți în aplicare o politică generală cu privire la modul în care sunt oferite oportunitățile de instruire și de dezvoltare.
- Politica ar putea include, de asemenea, un angajament organizațional pentru instruirea cu privire la problemele de diversitate la locul de muncă (cum ar fi valorificarea diferențelor dintre angajați, gestionarea diversității și a echilibrului între viața profesională și cea de familie).
- Dezvoltați un proces consistent de calitate pentru a oferi oportunități de instruire și de dezvoltare (de exemplu, legate de competențe și de nevoi de dezvoltare ulterioare etc.).
- Monitorizați accesul atât al femeilor, cât și al bărbaților la oportunitățile de instruire și de dezvoltare pentru a identifica inechitățile ce pot fi întâmpinate de grupuri particulare de femei (de exemplu, femei din culturi diferite, cu dificultăți lingvistice sau cu dizabilități).

b. Revizuirea accesului la oportunitățile de instruire și dezvoltare

- Revizuiți accentul pe care îl puneți pe diferite cursuri (de exemplu, management sau producția în linie, formarea abilităților tehnice, management și înputernicire, scheme de îndrumare și consiliere etc.) atât pentru femei, cât și pentru bărbați.
- Identificați profesiile pe care femeile și bărbații aleg să nu le facă și investigați de ce se fac aceste alegeri (de exemplu, datorită stereotipurilor de gen, respectului scăzut de sine, tehnofobiei etc.).

- ▣ Efectuați un sondaj pentru a identifica dacă angajații/participanții beneficiază în mod egal de pe urma instruirii și a altor tipuri de oportunități de dezvoltare.
- ▣ Identificați cine accesează și cine nu oportunitățile de instruire și dezvoltare. Asigurați-vă că accesul la oportunități nu este împiedicat de bariere neintenționate, cum ar fi competențele de limbă nativă reduse ce împiedică o persoană să își îmbunătățească abilitățile în muncă.

c. Oferirea oportunităților de instruire și dezvoltare

- ▣ Introduceți o procedură prin care toți angajații/participanții au o discuție asupra dezvoltării muncii cu persoanele aflate la conducere, care include o instruire anuală și un acord asupra planului de dezvoltare agreeat de toți membrii.
- ▣ Persoanele cu responsabilități de management ar trebui instruite să folosească în mod eficient și obiectiv procesul de dezvoltare și de performanță atât pentru bărbați, cât și pentru femei (de exemplu, cum să dea un feedback pozitiv sau negativ despre femeile și bărbații din organizație).
- ▣ Managerii ar trebui să fie încurajați să discute despre interesele de formare și de dezvoltare și oportunitățile pentru viitor atât cu femeile angajate, cât și cu bărbații angajați.
- ▣ Managerii ar trebui să fie responsabili pentru punerea în aplicare a acordului asupra planului de dezvoltare.
- ▣ Presupozițiile conducerii organizației despre motivul pentru care femeile nu au același acces la formare și dezvoltare ca și colegii lor de sex bărbătesc ar trebui să fie în mod constant contestate.
- ▣ Toți angajații trebuie să aibă acces la diferite moduri de formare (de exemplu, la locul de muncă, prin rotație, prin îndrumare și sisteme de antrenare, de învățare la distanță etc.).
- ▣ Încurajarea angajaților să participe la procesul de învățare care construiește abilități diverse și extinde opțiunile de ocupare a forței de muncă.
- ▣ Organizarea unor instruirii diverse, acoperind conștientizarea diversității și problemele legate de gestionarea diversi-

tății, cum ar fi munca în echipă, rezolvarea conflictelor și abilitățile interpersonale, atât pentru persoanele din conducere, cât și pentru angajați.

d. Oferirea accesului la instruire pentru angajații cu responsabilități familiale

- Furnizarea de formare ar trebui să asigure participarea și accesul atât al angajaților de sex bărbătesc, cât și de sex femeiesc, de exemplu, în timpul orelor de lucru normale.
- Luați în considerare punerea în aplicare a măsurilor complementare de susținere pentru angajații cu responsabilități familiale și de îngrijire a persoanelor dependente, care împiedică participarea lor la formare în afara orelor normale de lucru.
- Organizarea de cursuri de formare în zilele în care angajații care lucrează flexibil pot fi disponibili pentru formare.

e. Dezvoltarea potențialului tuturor angajaților

- Persoanele din management/conducere ar trebui să încurajeze și să instruiască toți angajații de sex femeiesc și bărbătesc din grupul lor să-și dezvolte treptat și la maximum potențialul și să obțină astfel o gamă largă de experiențe care îi vor ajuta în avansarea lor la locul de muncă.
- Asigurați-vă că atât angajații de sex femeiesc, cât și cei de sex bărbătesc obțin experiență la locul de muncă în ceea ce privește sarcinile/posturile lor funcționale și de responsabilitate.
- Încurajați bărbații și femeile să ia în considerare o gamă largă de opțiuni de muncă în cadrul organizației, cum ar fi ariile netraditionale din punctul de vedere al genului.
- Oferiți oportunități de formare și de dezvoltare a carierei interne și/sau externe.
- Introduceți programe de formare suplimentare pentru a acoperi orice lacune în abilitățile identificate prin auditurile de competențe pentru toți angajații și permiteți o alocare a acestor programe la alegerea angajaților.

- Sprijiniți atât angajații de sex femeiesc, cât și pe cei de sex bărbătesc care doresc să inițieze o educație formală, de exemplu, oferiți timp pentru programele de formare și de recalificare existente.

f. Susținerea potențialului tuturor angajaților

- Managerii seniori ar trebui încurajați să acționeze ca mentori pentru angajații de sex femeiesc și bărbătesc. Luați în considerare beneficiile de a avea mentori din medii diferite, dispuși să ofere un sprijin în îndrumare și/sau planuri de dezvoltare personală.
- Femeile în vârstă ar trebui să fie încurajate să acționeze ca modele de urmat pentru a încuraja femeile din medii diferite de a obține planuri personale de formare și de dezvoltare.
- Sprijiniți participarea la rețelele de femei sau înființați propria rețea de femei unde femeile se pot auzi, se pot întâlni și pot fi inspirate de alte femei.

g. Recunoașterea talentului pentru instruire și dezvoltare

- Verificați dacă se fac investiții atât pentru femei, cât și pentru bărbați privind îmbunătățirea eficacității lor la locul lor de muncă actual și dezvoltarea viitoare a acestora.
- Efectuați audituri de competențe pentru a identifica aptitudinile existente ale angajaților care ar putea fi dezvoltate în continuare în beneficiul profesional și organizațional (de exemplu, să recunoască și să dezvolte abilități pentru a doua limbă pentru femeile imigrante).
- Revizuiți cerințele de calificare formale. Asigurați-vă că acestea și/sau alte acreditări nu sunt o barieră inutilă în calea perfecționării și a avansării.
- Acceptați educația anterioară, astfel încât competențele existente și educația informală să fie recunoscute.
- Revizuiți procesele dumneavoastră pentru a vă asigura că includ experiențele de viață și competențele femeilor, precum și pe cele ale bărbaților.

h. Comunicarea șanselor de instruire și de dezvoltare

- Faceți publicitate oportunităților de formare pe scară largă, nu doar în acele zone considerate a fi relevante imediat.
- Furnizați formare profesională pentru toți și în special managerilor și autorităților de supraveghere cu privire la reconcilierea problemelor de viață profesională cu cele din viața personală (de exemplu, munca cu o fracțiune de normă și în schimburi și lucrul flexibil).
- Utilizați forumuri de formare pentru „integrarea” problemelor de egalitate de șanse (de exemplu, teme precum „valorizarea și gestionarea diferențelor” și „locurile de muncă fără hărțuire sexuală” în cadrul cursurilor de formare la locul de muncă).
- Comunicați angajamentul organizației de a valoriza și gestiona diferențele prin cursuri de formare pregătitoare/introductive, precum și prin furnizarea de formare profesională cu privire la diversitate pentru managerii și angajații de la toate nivelurile organizației.
- Persoanele din management ar trebui să fie încurajate să discute interesele și posibilitățile de formare și de dezvoltare atunci când oferă feedback sau rapoarte de evaluare.
- Faceți publicitate pe scară largă politicilor/procedurilor de instruire și dezvoltare ale organizației. Luați în considerare disponibilitatea lor și în alte limbi pentru angajații care au dificultăți cu vorbirea limbii oficiale.
- Asigurați-vă că atât angajații de sex femeiesc, cât și cei de sex bărbătesc, precum și angajatele aflate în concediu de maternitate au acces la informații cu privire la politica/procedurile de formare și de dezvoltare. Managerii ar trebui să fie educați cu privire la modul alocării de oportunități de formare și dezvoltare în mod eficient și nediscriminatoriu.
- Persoanele din management ar trebui să fie responsabile pentru dezvoltarea angajaților femei și bărbați, prin inclu-

derea acestui aspect în principiile de management și în acordurile scrise.

i. Probleme la locurile de muncă dominate de bărbați

Un program de șanse egale trebuie să se ocupe de nevoile și problemele specifice ale organizației. Cele mai importante aspecte cu care se confruntă organizațiile cu o majoritate de salariați de sex bărbătesc pot fi:

-  lipsa aplicațiilor din partea femeilor;
-  un procent scăzut de femei în conducere/management;
-  un procent mic de femei în arii nontradiționale, de exemplu, comerțul, munca fizică, operarea instalațiilor și a utilajelor etc.;
-  problemele legate de menținerea femeilor angajate în organizație.

Caseta nr. 23. Identificarea problemelor de instruire la locurile de muncă dominate de bărbați

-  Sunt disponibile și accesibile informații despre formare?
-  Ați identificat un decalaj în competențele/experiența femeilor care doresc să progreseze în management?
-  Persoanele care formează și materialele de instruire sunt nonsexiste?
-  Aveți un sistem de mentorat pentru femei?
-  Ați identificat nevoile de formare ale angajatelor?
-  Ați introdus multicalificarea și rotația de locul de muncă?
-  Ați încurajat femeile să participe la formare?
-  Ați instruit toți angajații cu privire la natura și scopul unui program de șanse egale?
-  Ați încurajat femeile să participe la cursuri de conducere/management?
-  Angajații sprijină programul de formare?

j. Probleme la locurile de muncă dominate de femei

Toate politicile și practicile de resurse umane, fie formale, fie informale, afectează toate persoanele dintr-o organizație și, de aceea, sunt relevante pentru egalitatea de șanse pentru femei.

Caseta nr. 24. Identificarea problemelor de instruire la locurile de muncă dominate de femei

- Femeile care accesează formarea au un procent ce reflectă numărul total de femei angajate?
- Ar fi util pentru femei să participe la formarea privind identificarea și evaluarea competențelor lor?
- Există ocupații speciale dominate de femei care au acces mai puțin la formare? Dacă da, se poate face ceva pentru a remedia acest lucru?
- Aveți fonduri alocate pentru formare?

5.3.3. Promovarea, transferul și încetarea contractului de muncă/concedierea

Recunoașterea și recompensarea în mod corespunzător a contribuției femeilor va ajuta organizația dumneavoastră de economie socială să atragă și să mențină angajații de sex femeiesc în organizație și să aibă un avantaj competitiv.

Analizarea locului de muncă

- Revedeți profilul forței de muncă pentru a vedea unde sunt angajatele/participantele femei.
- Consultați-vă cu toți angajații.
- Examinați politicile și practicile de promovare, transfer și concediere.

Întrebări pentru identificarea problemelor de promovare, transfer și încetare a contractului de muncă pentru femei

Fiecare organizație este unică și poate avea probleme unice. Totuși, următoarele tipuri de întrebări de evaluare comparativă pot ajuta în analizarea propriului loc de muncă.

Caseta nr. 25. Identificarea problemelor de promovare, transfer și încetare a contractului de muncă pentru femei

- ▣ *Procesul de promovare este transparent și susține cei mai buni angajați, atât femei, cât și bărbați?*
- ▣ *Atât femeile, cât și bărbații pot să acceseze căi de avansare, responsabilități sporite sau oportunități de dezvoltare (proiectele de mare profil)?*
- ▣ *Când priviți numărul de bărbați și de femei în organizația dumneavoastră:*
 - *Femeile sunt promovate în aceeași măsură ca și colegii lor bărbați de același nivel?*
 - *Femeile au drepturi și șanse de luare a deciziilor la fel ca bărbații? Dacă aceste rate diferă între femei și bărbați, de ce? De exemplu:*
 - *Li se oferă acestor femei instruirea și dezvoltarea care le vor ajuta să își îmbunătățească competențele necesare?*
 - *Femeile care prezintă sau nu interes în avansarea la locul de muncă sunt identificate cu percepțiile stereotipe de gen?*
- ▣ *Programele de dezvoltare ale leadership-ului sunt disponibile și pentru bărbați, și pentru femei?*
- ▣ *Femeile aplică pentru și câștigă locuri în programele de leadership și de dezvoltare a altor competențe la un nivel similar cu bărbații?*
- ▣ *Au avut loc audituri de competențe la toate nivelurile și departamentele dumneavoastră? Dacă da:*
 - *Au fost identificați/identificate bărbați/femei cu un potențial mare, interesați/interesate în oportunitățile de promovare?*
 - *Ați examinat rezultatele ca să vedeți dacă munca femeilor este valorificată la fel ca aceea a bărbaților?*

Acțiuni sugerate pentru abordarea problemelor de promovare, transfer și încetare a contractului pentru femei

a. Dezvoltarea politicilor și a procedurilor

- Implementați o politică de promovare bazată pe performanță.
- Elaborați un proces consistent de calitate pentru promovare.
- Puneți în aplicare un proces consistent de calitate care oferă oportunități de transfer.
- Puneți în aplicare politicile și procedurile de reziliere a contractelor nediscriminatorii.
- Suplimentați acești pași cu un angajament de valorizare a diversității din partea organizației.

b. Revizuirea practicilor de promovare, transfer și încetare a muncii

- Monitorizați și comparați ratele de transfer ale femeilor și ale bărbaților.
- Identificați blocajele în cazul promovării femeilor (când este foarte greu de avansat, de exemplu, în posturi cu putere de decizie sau în posturile de mare responsabilitate).
- Încurajați o cultură organizațională care să echilibreze diferențele între nevoile angajaților și practicile de la locul de muncă. De exemplu, chestionați cultura programului de lucru prelungit care prezintă dezavantaje pentru angajații cu un stil diferit de lucru.
- Revizuiți fișele de post pentru a asigura faptul că toate competențele relevante pentru un post sunt în mod corespunzător recunoscute și recompensate.
- Asigurați-vă că atât femeile, cât și bărbații sunt recunoscuți atunci când rolurile și responsabilitățile lor sunt extinse, iar posturile sunt reclassificate ca fiind superioare.
- Monitorizați avansările pentru a asigura că femeile și bărbații care au responsabilitățile și rolurile schimbate sunt

recunoscuți și recompensați (de exemplu, prin modificarea titulaturii postului și prin remunerare).

- Efectuați audituri de competențe în cadrul organizației dumneavoastră pentru a vă asigura că abilitățile bărbaților și ale femeilor sunt evaluate în mod egal, inclusiv competențele angajaților din medii culturale diferite.
- Monitorizați ratele de părăsire a organizației atât în cazul bărbaților, cât și al femeilor. Dacă ratele diferă, ați putea:
 - efectua interviuri la plecare confidențiale – mai eficiente dacă se fac de o terță parte independentă;
 - analiza datele și tendințele și să încercați să găsiți soluții.

c. Dezvoltarea unui potențial înalt pentru toți angajații

- Oferiți atât femeilor, cât și bărbaților șanse de „a crește” în poziții de seniorat nou create. Asigurați-vă că stilurile de lucru diferite nu sunt impedimente în accesarea oportunităților de către angajați.
- Oferiți atât femeilor, cât și bărbaților proiecte/sarcini de dezvoltare sau ajutați-i în rolurile de dezvoltare-cheie, de exemplu, prin:
 - noi echipe de proiect;
 - o gamă largă de rotații în roluri funcționale și de responsabilități.
- La implementarea programelor de dezvoltare a leadership-ului, asigurați-vă că acestea:
 - Includ nevoile femeilor, inclusiv pe cele ale femeilor din medii diferite.
 - Oferă experiență relevantă.
 - Oferă modele ce cresc încrederea și duc spre sarcini provocatoare.

d. Susținerea angajaților cu potențial ridicat

- Oferiți consiliere de leadership femeilor pentru a le ajuta în accesarea rolurilor de „pionierat”.

- ▣ Dezvoltați programe de îndrumare.
- ▣ Dezvoltați rețele de comunicare alternative ce permit bărbaților și femeilor accesarea informației disponibile prin rețelele-cheie informale (de exemplu, rețele ale comunității, grupuri/asociații de femei etc.).
- ▣ Conducerea de top ar trebui să asigure susținerea integrării perspectivei de gen și a inițiativelor de promovare și dezvoltare a diversității, responsabilizând-o prin acorduri scrise.

e. Susținerea angajaților ale căror contracte s-au încheiat sau care au demisionat

- ▣ Ajuțați femeile și bărbații în dezvoltarea unor noi competențe și îmbunătățirea șanselor de angajare, astfel încât să se poată adapta la schimbările organizaționale, mai degrabă decât să apeleze la concedierea voluntară sau la reziliere.
- ▣ Faceți publicitate posturilor din organizație sau solicitați exprimarea interesului pentru oportunități de promovare sau transfer din partea angajaților.
- ▣ Asigurați-vă că atât femeile, cât și bărbații care au concediu pe termen lung (de exemplu, concediu de maternitate sau concediu de studiu) au acces la toate informațiile, politicile și procedurile relevante.
- ▣ Responsabilizați managerii pentru dezvoltarea carierelor femeilor și bărbaților la locul de muncă, prin includerea acestei cerințe în acordurile de performanță la locul de muncă al managerilor.

5.3.4. Organizarea muncii

Întrebări pentru identificarea problemelor de organizare a muncii pentru femei

Rețineți, organizația dumneavoastră este unică și poate avea probleme unice. Cu toate acestea, următoarele întrebări pot fi de ajutor la analizarea locului dumneavoastră de muncă.

Munca este organizată astfel încât este eficientă și întrunește nevoile clienților și ale angajaților?

Caseta nr. 26. Schimbarea organizațională

- Folosiți oportunitățile de schimbare pentru a revizui componența de gen a forței de muncă și oricare alte implicații organizaționale?
- Ar fi benefic pentru domeniile din cadrul organizației dumneavoastră să funcționeze pe baza unor principii similare de management și de organizare a muncii și cu o abordare consistentă, cum ar fi multicalificările, organizarea pe echipe a lucrului sau structuri mai puțin ierarhice?
- Când se fac schimbări în organizarea muncii, este luat în considerare impactul potențial asupra angajaților de ambele sexe?
- Li se dau bărbaților și femeilor aceleași oportunități de efectuare a alegerilor atunci când se fac schimbări? A fost luat în considerare impactul asupra femeilor ce provin din medii culturale diferite?

Caseta nr. 27. Tipuri de angajare

- Efectuarea diferitelor tipuri de muncă, de exemplu, cu normă întreagă, cu fracțiune de normă și muncă ocazională, răspunde în mod eficient nevoilor angajaților?
- Ratele de pierdere/plecare a personalului sunt aceleași în cazul femeilor și al bărbaților? Dacă nu, există un motiv pentru acest lucru?
- În opinia dumneavoastră, externalizarea și contractarea de către terți au un impact asupra angajaților de sex femeiesc?
- Bărbații și femeile primesc aceleași șanse de a lucra în medii de lucru similare, fără impacturi negative?
- Vorbiți cu toți angajații femei și bărbați pentru a identifica care este impactul aranjamentului și schimbărilor de ture, cum ar fi cele de noapte sau cele prin rotație, asupra responsabilităților lor de familie și de muncă sau asupra altor aspecte?
- Luați în considerare flexibilitatea la locul de muncă prin echilibrarea nevoilor angajaților (de exemplu, legate de viață, familie, practici culturale și religioase) cu nevoile afacerii organizației?

Caseta nr. 28. Segregarea ocupațională

- Femeile și bărbații sunt grupați pe ocupații sau zone de lucru specifice? Dacă apare gruparea, vedeți și alte tipare (de ex., în mediul cultural sau lingvistic)?
- Organizația dvs. este adaptabilă și flexibilă? Există bariere inutile între „munca ocazională” și „munca permanentă”, între „munca femeilor” și „munca bărbaților”, între „munca de birou” și „munca manuală”?

Acțiuni sugerate pentru abordarea problemelor de organizare a muncii pentru femei

a. Implementarea schimbărilor organizaționale

- Atunci când se face restructurarea sau reprojectarea proceselor organizaționale, trebuie să se identifice aspectele-cheie în organizația dumneavoastră, cum ar fi diversitatea de gen, etnie, vârstă etc.
- O evaluare a impactului de gen asupra deciziilor de restructurare, împreună cu strategii care să asigure o tranziție ușoară către noi locuri de muncă pentru bărbați și femei, ar trebui să fie întotdeauna efectuată.
- Adoptarea unei politici organizaționale despre valorile diversității care răspunde nevoilor diferite ale angajaților și adoptarea unei serii de practici la locul de muncă pot asigura un loc de muncă lipsit de discriminare.
- Urmăriți oportunități de a extinde noi procese eficiente de management, de exemplu, munca în echipă, multicalificarea etc., care au un impact pozitiv atât asupra bărbaților, cât și a femeilor, în toate domeniile organizației.
- Consultați-vă cu femeile și bărbații angajați pentru a afla dacă există probleme cu privire la organizarea modului de lucru. Nu treceți cu vederea nevoile și ideile diferite ale diverselor angajați.

- ▣ Identificați modalități creative de a reorganiza locul de muncă care să îmbunătățească atât performanțele angajaților individuali, cât și pe cele ale organizației.
- ▣ Schimbările organizaționale ar trebui să fie însoțite de un angajament al conducerii, care este comunicat în mod eficient către toți angajații.

b. Revizuirea muncii: cine cu ce se ocupă

- ▣ Examinați forța de muncă ocazională. Identificați argumentele pro și contra atât pentru organizație, cât și pentru angajații femei și bărbați privind felul forței de muncă:
 - Echilibrul femei/bărbați este echitabil pentru organizație?
 - Există o rată de părăsire a organizației mai mare printre angajații temporari și un cost mai mare de înlocuire a lor?
- ▣ Dezvoltați o analiză cost-beneficiu a angajărilor cu normă de muncă versus angajările temporare din cadrul organizației.
- ▣ Înainte de externalizarea unui contract, luați în considerare oamenii valoroși din cadrul organizației dvs. Profitați de această oportunitate pentru a „cultiva” o experiență valoroasă și competențele din organizație.
- ▣ Dacă deciziile de externalizare au în mod inevitabil impact asupra unor grupuri de angajați, stabiliți strategii pentru a oferi o trecere mai ușoară către un nou loc de muncă pentru bărbați și femei.
- ▣ Stabiliți politici și practici și revizuiți eficacitatea acestora cu regularitate, pentru a avea acces fără discriminare la toate tipurile de programe de lucru (de ex., munca în ture).

5.3.5. Condițiile de muncă

Întrebări pentru identificarea problemelor condițiilor de muncă pentru femei

Rețineți, organizația dumneavoastră este unică și poate avea probleme unice. Cu toate acestea, următoarele întrebări pot fi de ajutor în analiza locului dvs. de muncă.

Caseta nr. 29. Identificarea problemelor condițiilor de muncă pentru femei

- ▣ *Practicile de angajare/condițiile de muncă restricționează abilitatea femeilor de a fi angajate de către organizația dvs.?*
- ▣ *Condițiile de muncă sunt menite să întrunească nevoile femeilor și bărbaților (de exemplu, concediu de maternitate/parental, opțiuni de lucru flexibile ce satisfac necesitățile de viață/muncă ale femeilor din medii culturale și religioase diverse)?*
- ▣ *Orele de lucru le permit femeilor și bărbaților să contribuie pe deplin?*
- ▣ *Organizația dumneavoastră a luat în considerare extinderea flexibilității la locul de muncă pentru angajați la semnarea contractului?*
- ▣ *Femeile sunt angajate mai mult în poziții temporare și ocazionale? Dacă da, există o mai mare reprezentare a femeilor din medii culturale și lingvistice diferite?*
- ▣ *Angajații ocazionali și temporari au condiții de muncă comparabile cu cele ale angajaților permanenți? Dacă condițiile nu se compară, sunt acești angajați suficient răsplătiți pentru a recupera beneficiile reduse?*

Caseta nr. 30. Programarea concediilor

- ▣ *Prevederile legate de concediu permit angajatului să își concilieze viața profesională cu cea privată și cu alte responsabilități (de exemplu, practici comunitare, religioase sau culturale)?*
- ▣ *Organizația dumneavoastră a revizuit ratele de folosire a diverselor tipuri de concedii atât pentru femei, cât și pentru bărbați?*
- ▣ *Diferă ratele de luare a concediului între femei și bărbați? Sau variază în cadrul organizației? Dacă da, ar trebui explorate motivele, de exemplu, practici care nu sunt adecvate anumitor domenii de muncă, lipsa susținerii managementului, lipsa conștientizării angajaților cu privire la politici etc.*

**Caseta nr. 31. Remunerația, indemnizațiile
și beneficiile**

- ▣ *Persoanele sunt remunerate egal în cadrul organizației pentru munci comparabile?*
- ▣ *Angajații bărbați și femei primesc salarii egale, beneficii egale, pentru o muncă de valoare egală?*
- ▣ *Remunerația este legată de criteriile de performanță și de obiective transparente?*
- ▣ *Sunt angajații/participanții instruiți în folosirea criteriilor de evaluare a performanțelor?*
- ▣ *Angajații bărbați și femei primesc în general o plată comparabilă pentru o performanță echivalentă în posturi similare?*
- ▣ *Femeile însărcinate și femeile aflate în concediu de maternitate sunt incluse în procesul de revizuire a salariilor?*
- ▣ *Rolurile tehnice și de linie sunt plătite echitabil în comparație cu rolurile profesionale și de suport, având în vedere abilitățile, competențele, calificările și experiența necesare pentru aceste posturi diferite?*
- ▣ *Bonusurile sunt alocate în mod corect? Sunt distribuite între femei și bărbați în posturi asemănătoare pe baza performanțelor și a cerințelor muncii?*
- ▣ *Sunt folosite criterii și procese obiective la alocarea diferitelor tipuri de beneficii și indemnizații (de exemplu, vechimea sau durata angajării pot dezavantaja femeile)?*
- ▣ *Indemnizațiile și beneficiile sunt distribuite între angajații de ambele sexe în poziții similare pe baza performanțelor și cerințelor muncii?*
- ▣ *Angajații care lucrează flexibil au acces la beneficii în mod similar cu cei angajați cu normă întreagă?*

Caseta nr. 32. Comunicarea condițiilor de lucru

- *Schimbările aduse condițiilor de muncă sunt comunicate în mod eficient tuturor angajaților de ambele sexe?*
- *Atât angajații bărbați, cât și angajații femei au acces la cele mai recente politici și la alte informații relevante chiar și când sunt în concediu de maternitate, când lucrează cu normă redusă de muncă sau de acasă?*

Acțiuni sugerate pentru abordarea problemelor condițiilor de muncă pentru femei:

a. Revizuirea condițiilor de lucru actuale

- Investigarea eficienței condițiilor de muncă existente (de exemplu, prin sondaje de opinie, focus-grupuri, interviuri la plecare etc.). Ați putea, de exemplu, să verificați dacă:
 - Atât angajații bărbați, cât și femeile sunt conștienți cu privire la condițiile de muncă.
 - Atât angajații bărbați, cât și femeile consideră condițiile de lucru ca fiind aplicate în mod echitabil și accesibil. De exemplu, politicile existente încorporează diverse tipuri/definiții de familii?
 - Angajații au sugestii privind condițiile de muncă eficiente în ceea ce privește costul care ar putea ajuta organizația să abordeze problemele egalității de șanse pentru femei?
- Luați în considerare introducerea sau revizuirea condițiilor de muncă pentru a permite angajaților bărbați și femei să echilibreze viața profesională cu cea de familie sau cu alte angajamente culturale.
 - Unele exemple pot include munca cu timp redus de lucru, munca acasă, orele de lucru flexibile, accesul la telefon al angajaților pentru a comunica cu membrii familiei de acasă, tipuri diverse de concedii, pachete parentale, linii de ajutor pentru îngrijirea celor dependenți, îngrijirea copilului în timpul vacanțelor școlare etc.

- Organizația dumneavoastră trebuie să ia în considerare ce opțiuni ar fi cele mai eficiente din punctul de vedere al resurselor pentru a aborda problemele egalității de șanse pentru femei la locul de muncă.

☐ Includeți clauze antidiscriminare sau legate de șanse egale la angajare în acordurile de muncă.

b. Remunerația, indemnizațiile și beneficiile

- ☐ Revizuiți felul în care remunerațiile, indemnizațiile și beneficiile sunt alocate pentru a identifica oricare problemă a egalității de șanse, inclusiv a femeilor însărcinate și a celor aflate în concediu maternal. Asigurați-vă că toți angajații de sex feminin și de sex masculin primesc în general o plată comparabilă cu o performanță echivalentă în posturi similare.
- ☐ Dezvoltați o politică de remunerare cu procese clare și transparente, cu criterii obiective (de exemplu, performanța, fișa postului etc.) pentru alocarea bonusurilor, recompenselor, indemnizațiilor și beneficiilor.
- ☐ Asigurați-vă că persoanele din management acordă accesul la studiu și la asistență în instruire atât angajaților de sex bărbătesc, cât și celor de sex femeiesc, deoarece unele femei pot fi mai puțin insistente (de exemplu, din motive culturale) în a se afirma.
- ☐ Identificați competențele atât ale femeilor, cât și ale bărbaților (de exemplu, printr-un audit de competențe sau parte a unui proces de evaluare a performanțelor profesionale) și asigurați-vă că abilitățile comparabile utilizate și performanțele atinse aduc o remunerare și beneficii comparabile.
- ☐ Introduceți principiul „plată egală pentru o muncă de valoare egală, fără discriminare pe criteriul de sex” în contractele de muncă/politicile fundamentale de management ale organizației.

c. Comunicarea condițiilor de muncă

- Investiți în echilibrul dintre viața privată și viața profesională și în nevoile diferite ale angajaților și comunicați politicile favorabile la locul de muncă.
- Solicitați implicarea tuturor angajaților, femeii și bărbați, atunci când sunt introduse condiții de lucru noi (de exemplu, prin intermediul sondajelor, procedurilor de consultare pentru acordurile de la locul de muncă), inclusiv a angajaților diferiți din punct de vedere cultural și lingvistic.
- Asigurați premii relevante, acorduri și politici ușor accesibile pentru toți angajații.
- Informațiile despre condițiile de serviciu ar trebui să fie comunicate prin diferite modalități (de exemplu, buletine informative ale personalului, panouri publicitare).
- Dezvoltarea unui modul specific care include informații privind condițiile de serviciu pentru instructajul noilor angajați.
- Oamenii din conducere/management ar trebui să fie instruiți cu privire la modul de punere în aplicare a informărilor privind condițiile de serviciu în mod eficient și nediscriminatoriu.

5.3.6. Măsuri de combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă

Oferirea unui loc de muncă fără hărțuire sexuală poate aduce beneficii angajaților, eficacitate echipei și organizării, prin îmbunătățirea moralului la locul de muncă, productivitate și încredere.

Întrebări pentru identificarea problemelor de hărțuire bazată pe criteriul de sex pentru femei

Rețineți, organizația dumneavoastră este unică și poate avea probleme unice. Cu toate acestea, următoarele întrebări pot fi de ajutor la analizarea locului dvs. de muncă.

Caseta nr. 33. Politicile și procedurile de plângeri

- Există o politică formală împotriva hărțuirii sexuale?
- Există un mecanism formal de reclamații? Există garanții legate de intimitate și confidențialitate?
- Cât de bine sunt gestionate reclamațiile? Cum știți acest lucru (de exemplu, feedbackul a arătat dacă procesul de rezolvare a disputei a avut efecte)?
- Politica organizației și procedurile de reclamații ar rezista rigorilor unei analize din partea unei terțe părți?

Caseta nr. 34. Monitorizarea nivelului de hărțuire

- Monitorizați incidentele de hărțuire la locul de muncă?
- Aveți mecanisme care să vă permită să știți dacă se fac reclamații informale, fără încălcarea confidențialității (de exemplu, o rețea pentru femei, ofițeri de contact în caz de hărțuire)?
- Urmăriți cine abordează aceste probleme? Bărbații? Femeile? Muncitorii cu jumătate de normă? Femeile însărcinate? Femeile cu un istoric cultural și lingvistic diferit?
- Ați chestionat angajații pentru a vedea dacă se simt liberi de a ridica aceste probleme fără teamă de victimizare sau represalii?
- Interviul dumneavoastră la plecare are ca scop de a identifica dacă oamenii pleacă din cauza problemelor de hărțuire?
- Organizațiile ar trebui să aibă încredere că nu există incidente de hărțuire sexuală. Ce dovezi aveți care să vă sprijine afirmațiile?
- Informația despre hărțuire sexuală este disponibilă, accesibilă și cunoscută tuturor angajaților/participanților în mod liber?
- Angajații au opinii dacă hărțuirea bazată pe criteriul de sex este abordată la locul de muncă?
- Există modalități, altele decât prin intermediul reclamațiilor formale, de a spune dacă există probleme la locul de muncă? Le puteți numi?
 - sondaje ale personalului;
 - interviuri la plecare;
 - mecanisme informale de feedback;
 - auditări independente.
- Ce vă spun aceste mecanisme? Unele femei sunt mai vulnerabile decât altele la hărțuire, de exemplu, din cauza apartenenței etnice sau vârstei etc.?

Ațiuni sugerate pentru abordarea problemelor de hărțuire sexuală pentru femei

a. Revizuirea politicii

- Asigurați-vă că organizația dumneavoastră respectă practicile legale de la locul de muncă.
- Asigurați-vă că managerii organizației sprijină politica organizațională. Ei vor trebui să fie modele pentru comportamentul pe care îl așteaptă de la angajații lor.
- Luați în considerare legătura între politica dumneavoastră și angajamentul organizațional pentru afirmarea diversității, adică principii care respectă toți angajații.
- Integrați în politica dumneavoastră un cod de bune practici care respectă diversitatea și drepturile tuturor angajaților, agreeate de către toți angajații/participanții organizației.
- Asigurați-vă că politica se referă la toate tipurile de probleme (de exemplu, hărțuire prin utilizarea necorespunzătoare a e-mail-ului sau internetului).
- Stabiliți proceduri de reclamații.
- Asigurați-vă că procedurile de reclamații sunt transparente și obiective, ușor de urmat atât pentru reclamant, cât și pentru pârât.
- Asigurați-vă că procedurile de reclamații sunt accesibile și că tot personalul se simte încrezător să le folosească și comunicați-le tuturor angajaților/participanților.
- Stabiliți o rețea de ofițeri de contact în caz de hărțuire și asigurați-vă că sunt instruiți în ceea ce privește problema diversității.

b. Rezolvarea reclamațiilor

- Rezolvați toate reclamațiile prompt și confidențial.
- Dacă reclamațiile de hărțuire sunt considerate a se referi la alte baze decât cele pe bază de sex, pregătiți o procedură pentru rezolvarea lor.
- Angajații ar trebui să beneficieze de o formare care se ocupă cu rezolvarea reclamațiilor. Insistați ca tot personalul să

păstreze aceste aspecte confidențiale, cu măsuri disciplinare, dacă nu sunt respectă acest lucru.

- Asigurați-vă că agresorii dovediți nu sunt pur și simplu transferați într-o altă zonă sau departament.
- Dacă agresorii dovediți rămân în organizație, cereți-le să se supună unor instructaje și consilieri ulterioare.
- Asigurați-vă că toate reclamațiile, fie dovedite, fie false/eronate, sunt gestionate bine.
- Oferiți suport persoanelor care sunt implicate într-o reclamație.

c. Comunicarea politicilor și procedurilor

- Asigurați-vă că politica dumneavoastră este accesibilă pentru tot personalul (de exemplu, asigurați-vă că este afișată într-o locație fizic accesibilă pentru toți angajații și în alte limbi).
- Noii angajați și manageri ar trebui să fie educați cu regularitate cu privire la politica organizației și procesul de reclamații prin cursuri de instruire.
- Asigurați-vă că angajații sunt conștienți de consecințele încălcării politicii și ale reclamațiilor false sau eronate.
- Integrați cursuri de prevenire a hărțuirii în cursurile de management. Asigurați-vă că instruirea cuprinde principiile diversității, adică respectul pentru toți angajații, și luați în considerare existența vulnerabilității pentru unii angajați (de exemplu, femeile care pot întâmpina bariere culturale pentru reclamarea hărțuirii).
- Asigurați campanii de educare ce promovează înțelegerea problemelor de hărțuire, astfel încât angajații să se simtă confortabil în ridicarea problemelor și să fie conștienți de consecințele depunerii de reclamații false sau eronate.
- Corelați rezultatele obținute în acest domeniu cu evaluarea performanței și alocările de bonusuri pentru persoanele din funcțiile de management.

- Monitorizați în mod eficient rezultatele disputelor anterioare pentru a vă asigura că rezolvarea a avut succes și stabiliți strategii astfel încât să nu existe "acțiuni repetate".
- Promovați la locul de muncă o cultură bazată pe deschidere și încredere, în care comportamentele prin care oamenii sunt tratați cu demnitate și respect sunt apreciate.

6. PROIECTE ȘI BUNE PRACTICI

6.1. Un amestec strategic de instrumente: Cooperarea pentru dezvoltare (Danemarca)

Cooperarea pentru dezvoltare daneză funcționează ca un amestec strategic de instrumente. Obiectivul său general este de a reduce sărăcia dintr-o perspectivă specifică de gen, ținând seama de rolurile și nevoile diferite ale femeilor și bărbaților. Ministerul Afacerilor Externe a lansat o politică specifică în 1987, intitulată "Politica FID Danida spre anul 2000" (FID = femei în dezvoltare). Elementele politicii sunt în conformitate cu recomandările celei de-a patra Conferințe Mondiale a Femeilor de la Beijing (1995), și anume faptul că perspectiva de gen trebuie să fie integrată în toate politicile și planificările. Acest program se desfășoară ca o parte a proiectelor de zi cu zi, de obicei, de către actorii implicați. În acest scop, Ministerul Afacerilor Externe a lansat un program de pregătire profesională extins pentru a consolida numărul de persoane în cauză, atât în cadrul ministerului, cât și în ambasade și consulate. Un alt instrument pentru a asigura integrarea perspectivei de gen în cadrul cooperării pentru dezvoltare este de a crea grupuri de lucru cu experți care sunt capabili să se ocupe atât cu conținutul specific al proiectului, cât și cu aspectele de gen. Aceste forțe de activitate au creat un forum unde pot lucra pe problematica de gen într-o manieră sistematică și interdisciplinară.

6.2. Un amestec de instrumente strategice: Metoda celor 3R la nivel local (Suedia)

Proiectul JAMKOM, în cadrul Programului Grupului Asociației Suedeze a Autorităților Locale (SALA), a dezvoltat și testat metoda 3R, pentru a integra aspectele privind egalitatea de gen în activitatea

autorităților locale. Toate comisiile administrației locale și consiliile din Suedia au fost invitate să ia parte la testarea metodei. A fost făcută o selecție a comisiilor și consiliilor pe baza anumitor criterii: distribuția geografică, mărimea consiliilor municipale, comitetelor și comisiilor din diferite domenii, experiența anterioară de lucru privind schimbarea și dezvoltarea în cadrul domeniului lor de funcționare și, în mod ideal, experiența anterioară de lucru cu egalitatea de gen. În cele din urmă, au fost selectate șase municipalități și comitete/consilii. Ideile din spatele proiectului au fost prezentate la o primă întâlnire cu oficialii din cadrul autorităților locale: comisarii municipali, președinții comisiilor și ai comitetelor și liderii administrativi. Condițiile de participare la proiect au fost stabilite într-un contract ce detalia angajamente reciproce, cum ar fi cerința ca aceste comitete/consilii să aplice metode JAMKOM la un minim de cinci reuniuni pe durata proiectului, primind 40.000 de coroane suedeze pentru a acoperi costurile suplimentare rezultate. A fost elaborat și prezentat și un calendar. S-a arătat că testele ar trebui să fie efectuate cu ajutorul personalului obișnuit, iar comisiile/consiliile au libertatea de a limita activitatea JAMKOM la anumite zone ale activităților lor. La prima reuniune JAMKOM s-a ținut un discurs cu privire la politica Suediei privind egalitatea de gen și teoria de gen. Toți membrii comisiilor/consiliilor și funcționarii implicați au primit două compendii JAMKOM. Primul compendiu conținea informații concrete și de fond, în timp ce al doilea a fost un fișier de lucru în care au fost stabilite diferite faze ale proiectului, începând cu un inventar și stabilirea obiectivelor până la o evaluare finală a proiectului. Fiecare comitet/consiliu a desemnat un lider de proiect local care a întocmit un plan de proiect local și a testat metoda 3R în orașele lor, împreună cu alți colegi și politicieni și în strânsă colaborare cu oficialii de proiect ai SALA. Rezultatele testelor 3R au fost întotdeauna discutate la o reuniune a comitetului/consiliului. Proiectul autorităților locale și diversele comisii/consilii implicate au prezentat rapoarte privind activitatea lor. Au fost organizate în Växjö și

Stockholm două conferințe care au avut ca grup-țintă autoritățile locale și în cadrul cărora au fost prezentate programul grupului și proiectul. Au fost pregătite și prezentate mai multe rapoarte. Comitetul de Planificare al orașului care a luat parte la JAMKOM a folosit "hărți mentale" pentru a ajuta la înțelegerea modului în care se simt diferite categorii de cetățeni cu privire la o anumită zonă de reînnoire urbană.

6.3. Un instrument educațional: Implicarea experților-călători (Suedia)

Detașarea temporară a unui specialist de la unitatea de politici de egalitate de gen la alte ministere ar putea fi un bun exemplu al rolului pe care îl joacă unitățile tradiționale pentru egalitatea de gen. Guvernul a angajat un expert de gen care s-a alăturat unora dintre ministere, cu scopul de a ajuta la dezvoltarea metodelor și a practicilor care să asigure integrarea perspectivei de gen în procesele de elaborare a politicilor. În 1995, "expertul mobil de gen" s-a alăturat diviziei de politici pentru tineret din Ministerul de Interne. Mai târziu, în același an, s-a alăturat Ministerului Muncii și mai târziu, în 1996, a lucrat ca expert de gen la Ministerul Justiției. Atunci când „expertul mobil de gen” și-a început activitatea într-un minister, a încheiat acorduri cu șefii de divizii ca aceștia să participe la reuniuni și să ajute oficialii să integreze o perspectivă de gen în activitatea lor normală. Aceasta însemna, practic, ca ei să asculte un funcționar atunci când el/ea își descrie munca și să explice cum perspectiva de gen este relevantă în cazul respectiv. Experiența a arătat că majoritatea funcționarilor au obținut o mulțime de cunoștințe legate de aspectele de gen și, de asemenea, idei cu ariile cele mai importante (în funcție de gen) și aspectele ce trebuie să se schimbe în munca lor de zi cu zi pentru a integra o perspectivă de gen. Cu puțin ajutor din partea experților de gen, a fost posibil pentru mulți dintre funcționari să vadă de ce fel de informații aveau nevoie pentru a fi în măsură să ia în considerare perspectiva de gen. O altă experiență este faptul că cel

mai important ajutor este de a-i face pe funcționari să reflecteze asupra a ceea ce este o perspectivă de gen atunci când este relevantă. De asemenea, este important să se legitimeze activitățile de integrare pentru a arăta că o perspectivă de gen adaugă cunoștințe pentru toate tipurile de muncă. Din 1997, Ministerul Sănătății și Afacerilor Sociale a folosit un „expert mobil” cu jumătate de normă pentru o perioadă de doi ani, ca un început de formare și îndrumare a personalului în abordarea perspectivei de gen și integrarea ei în activitatea lui normală, precum și pentru pregătirea legilor pentru parlament și dialogul pentru buget cu autoritățile publice. După această perioadă au decis cum vor continua modul de lucru. Expertul de gen din cadrul Ministerului Sănătății și Afacerilor Sociale a colaborat cu secretarul de stat al ministerului și cu un grup de lucru și a dezvoltat un program de gen pentru protecția socială. Prima fază a programului a fost finalizată în 1999. Ținta era ca toate diviziile din minister și toate autoritățile publice conectate la minister să dezvolte planuri de acțiune pentru integrarea perspectivei de gen și au început un proces de dezvoltare în același timp. Expertul de gen a prezentat un program de acțiune pentru a sprijini dezvoltarea activității de integrare în cadrul ministerului și al altor autorități. Acesta conținea următoarele:

1. Pregătire profesională:

- a. instruire de început pentru lideri, oficiali, comitete de analiză;
- b. o instruire în detaliu a oficialilor;
- c. seminarii pe diferite subiecte;
- d. identificarea nevoilor de pregătire pe termen lung.

2. Informare:

- a. note informative/newsletters;
- b. seminarii bazate pe schimbul de experiență;
- c. rețele.

3. Dezvoltarea metodelor;

- a. instrumente de analiză;

- b. sisteme de evaluare;
- c. urmărirea rezultatelor;
- d. sprijin acordat autorităților publice și companiilor publice.

6.4. Auditul de gen - Integrarea principiilor în planificarea locală statutară (Plymouth, Marea Britanie)

Pasul unu: Un *profil de gen* pentru Plymouth a fost dezvoltat în anul 2000, folosind datele statistice disponibile și rezultatele de la diverse consultări. Acestea au subliniat implicațiile diferențelor de gen în participarea pe piața muncii și în remunerare, în viața de familie și de îngrijire, precum și diferențele de gen în timpul liber și cu privire la nevoia de locuințe, transport, accesibilități, cumpărături, siguranța individuală și a comunității.

Pasul doi: A fost pregătită o *matrice a problemelor de gen* prin care subiectele planului local (mediu, deșeuri, locuințe etc.) au fost legate de rezultatele profilului de gen. Matricea a listat problemele cu titluri precum „Casă”, „Cartier” și „Oraș” și s-au relaționat aceste informații cu viața de zi cu zi a femeilor din Plymouth. Exemplul următor arată cum a fost auditată una dintre subtemele „Locuinței”, și anume „Folosirea locuinței”:

Locuințe	Probleme relevante de gen	Sursa(ele) informațiilor	Implicațiile planificării
Limitări de alegere (tipul și locația).	Multe femei ar putea fi forțate să închirieze/ trăiască în locuințe sub standard sau locuințe aflate la distanță de serviciu și facilități, din cauza veniturilor mici.	- Exercițiu de consultare - Statistici privind locuințele - Statistici privind ocuparea	Să încurajeze o gamă largă de locuințe de închiriat la prețuri mici în centrul orașului și în alte sectoare bune ale orașului.

Pasul trei: Pe baza acestor informații, a fost realizată o analiză a obiectivelor și politicilor Planului local pentru a identifica sectoarele

unde ar putea fi de așteptat un impact de gen și unde o perspectivă de gen ar putea duce la șanse de perfecționare a politicilor sau la dezvoltarea unora diferite.

6.5. VFQ (Linz, Austria)

Nume: VFQ – Societatea pentru Femei și Calificare

Web: www.vfq.at

Grupurile-țintă:

- femei care:
 - o caută un loc de muncă;
 - o doresc să reintre pe piața muncii după ce au făcut o pauză pentru a avea o familie;
 - o sunt interesate de a primi instruire ca dulgheri și lustruitori;
 - o doresc să pornească o afacere a lor;
 - o doresc să se perfecționeze;
 - o doresc să reconcilieze viața de familie cu cea profesională;
- companii;
- multiplicatori;
- publicul larg.

Descrierea proiectului - VFQ a început cu proiectul *FRAGIL – atelier de lemne*, un atelier de formare a dulgherilor pentru femei în 1987. Proiectul a început ca asociație și, din 2004, baza activităților operaționale este o asociație nonprofit. VFQ oferă servicii în următoarele arii:

- o Fragile: formare pentru femeile dulgheri;
- o Via Vista: formare pentru femeile lustruitoare;
- o Contigo: servicii de birou;
- o Choice: educație și formare ulterioare pentru femei și companii, consultare organizațională;
- o Neway: suport pentru femeile care au înființat companii;
- o Sopra: consultare și consiliere pe problematica concilierii vieții de familie cu cea profesională.

Activități specifice de gen:

Orizontale: Formare și angajare în slujbe atipice pentru femeile dulgheri și lustruitori, contribuind astfel la reducerea segregării de gen orizontale (pe domenii de activitate).

Verticale: Formare și educație suplimentară și consiliere organizațională pentru îmbunătățirea situației profesionale a femeilor din companii; suport pentru femeile care au inițiat propriile companii și pentru femeile care doresc concilierea vieții de familie cu cea profesională.

6.6. “GRIJA - Acțiuni comunitare pentru reconcilierea vieții de familie cu cea profesională: creșterea rolului autorităților locale și al economiei sociale”

Durata: 15 luni (decembrie 2005-februarie 2007)

Parteneri:

- Adelie (Franța);
- CEPS Projectes Socials, Barcelona (Spania);
- ISCOS Nazionale (Italia);
- Modena (Italia);
- CESVIP – Centrul Sviluppo (Italia);
- Provincia Piacenza (Italia);
- Prefectura Piraeus (Grecia).

Descrierea proiectului: Acest proiect a fost creat cu scopul de a dezvolta strategii de sprijin pentru reconcilierea vieții de familie cu cea profesională și pentru o mai puternică implicare a bărbaților în îngrijirea membrilor familiei. Unul dintre obiectivele sale a fost analizarea de bune practici ale autorităților locale și ale actorilor din domeniul economiei sociale care promovează împărțirea îngrijirii membrilor familiei și un rol mai sporit al tatălui. În plus, proiectul a avut ca scop dezvoltarea de noi modele de îngrijire a copiilor și a persoanelor în vârstă pentru comunitatea locală, precum și

elaborarea de ghiduri pentru crearea și îmbunătățirea serviciilor locale menite să sprijine împărțirea îngrijirii. Participanții au lucrat pentru formularea unui sistem de evaluare european pentru strategiile locale care promovează concilierea vieții de familie cu cea profesională. În final, au fost testate diverse bune practici și la finalul proiectului a fost publicat un ghid de bune practici. Acest proiect a fost finanțat de Comunitatea Europeană.

6.7. DESEO – Dezvoltarea de unități de șanse egale în zonele de economie socială. Asociere cu valoare adăugată

Durata: decembrie 2006-februarie 2008

Parteneri:

- CE.SVI.P. (Italia), www.cesvip.it;
- Ethos (Italia), www.ethoscoop.it;
- Provincia Piacenza (Italia), www.provincia.piacenza.it;
- Modena (Italia), www.comune.modena.it;
- Lega Provinciale Cooperative E Mutue Modena (Italia), www.modena.legacoop.it;
- Piattaforma dello Stretto (Italia);
- Messina (Italia), www.comune.messina.it;
- Adelie (Franța);
- Dunkerque (Franța), www.ville-dunkerque.fr;
- Grenoble (Franța), www.ville-grenoble.fr;
- Centrul de Informare asupra Drepturilor Femeilor (CIDF) (Franța);
- Kooperativ Konsult (Suedia), www.coompanion.coop;
- Carbery Housing Association (Irlanda), www.carbery-housing.eu;
- West Cork Leader Co-operative Society Ltd. (Irlanda), www.westcorkleader.ie;

- Cork County Development Board (Irlanda), www.cdbe-corkco.ie;
- CEPS Barcelona (Spania), www.asceps.org.

Descrierea proiectului:

Acest proiect a primit cofinanțare din partea Comunității Europene. DESEO a avut ca scop analizarea potențialului de asociere locală pentru îmbunătățirea mecanismelor de creștere a participării echilibrate a femeilor și bărbaților la viața economică și socială. Prin colectarea de experiențe și resurse din partea autorităților locale și a operatorilor de economie socială, au fost identificate noi metode de colaborare. În cazul acestui proiect, o asociere în domeniul economiei sociale este definită în felul următor:

„[...] un grup de întreprinderi ale economiei sociale care operează pe baza unor resurse și servicii puse în comun, a unui surplus de abilități/competențe și cunoștințe, precum și pe baza unui sistem comun de management. Activitățile sunt implementate în colaborare și în baza obiectivului general comun al tuturor actorilor de a promova egalitatea de gen ca element major de inovație, solidaritate, participare și dezvoltare locală în general”.

DESEO a condus la construirea de asocieri locale concrete care includ: a) metode inovative pentru identificarea de resurse ale întreprinderilor de economie socială și ale autorităților locale, b) îmbunătățirea serviciilor/structurilor asocierilor deja existente, c) criterii de finanțare locală pentru sprijinirea asocierilor mai sus menționate, d) noi abordări pentru valorizarea locală a experiențelor acestor asocieri, e) elemente pentru evaluarea performanței acestor asocieri care promovează egalitatea de gen.

Rezultate majore:

- “Manual pentru crearea de asociații care facilitează accesul egal al femeilor și al bărbaților la viața economică și socială” (incluzând bune practici, propuneri de adaptare a cadrelor financiare și legale, metodologii etc.);

- Web-Forum pe pagina de web REVES;
- modele de asociații locale specifice care promovează egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- acorduri locale pentru crearea/sprijinirea asociațiilor DESEO;
- încurajarea de modificări legislative pe plan local, național și european.

Un obiectiv important al partenerilor DESEO cu privire la legislația europeană a fost inițierea unei opinii a Comitetului Regiunilor asupra „Importanței asociațiilor de economie socială și parteneriat local în promovarea egalității de șanse”.

7. ANEXE

A. Directive ale Uniunii Europene pe probleme de egalitate de gen⁶⁵

Ocupare și formare	
Plata egală	Directiva 75/117 interzice orice discriminare pe criteriul de gen cu privire la remunerația pentru femei și bărbați.
Acces la slujbe și formare profesională	Directiva 76/207/CEE modificată prin Directiva 2002/73/CE are ca scop aplicarea egalității între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la: slujbe (inclusiv criteriile de selecție), activitatea independentă, ocupații, formare vocațională, promovare profesională, condițiile de muncă (inclusiv concedierile). Principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări - directe sau indirecte - pe criteriul de gen. Acesta privește și starea civilă și familială și tratamentele mai puțin favorabile în ceea ce privește graviditatea și maternitatea. Normele interzic, de asemenea, și hărțuirea, hărțuirea sexuală, precum și instrucțiunile de discriminare.
Activități economice pe cont propriu	Principiul egalității de tratament între bărbați și femei al legislației UE se aplică și persoanelor care execută o activitate independentă, inclusiv agricolă (Directiva 86/613). Directiva protejează femeile care prestează o activitate economică pe cont propriu pe perioada sarcinii și a maternității, caută să identifice contribuția persoanelor care execută o activitate independentă la venitul familiei, oferă soților un statut profesional clar definit și le stabilește drepturile la securitate socială.

⁶⁵ Adaptat după <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=420&langId=en>.

	Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 legată de aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei care desfășoară o activitate independentă și de abrogarea Directivei Consiliului 86/613/CEE, JO L 180, 15.7.2010.
Securitate socială și sistemul de pensii	
Securitatea socială	Directiva 79/7 urmărește aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale. Directiva se aplică schemei profesionale a securității sociale care asigură protecție în caz de: bătrânețe (pensionari), șomaj, accidente de muncă, risc de îmbolnăvire, invaliditate. Directiva se aplică muncitorilor, persoanelor care execută activități independente și celor care sunt în căutarea unui loc de muncă. În practică, domeniile principale acoperite sunt pensiile de stat și beneficiile de stat legate de șomaj.
Scheme ocupaționale de securitate socială	Directiva 96/97/CE (care modifică Directiva 86/378/CEE) implementează principiul egalității de tratament între femei și bărbați în schemele ocupaționale de securitate socială pentru toată populația activă, incluzând muncitorii care prestează o activitate independentă, muncitorii a căror activitate este întreruptă (boală, maternitate, accident sau șomaj involuntar), persoanele în căutarea unui loc de muncă, muncitorii pensionați și cei invalizi, precum și beneficiarii lor. Directiva se aplică schemelor ocupaționale împotriva riscurilor de boală, invaliditate, vârstă, accidente industriale, boli profesionale, șomaj. Acoperă, de asemenea, și schemele ocupaționale care prevăd alte prestații sociale, cum ar fi ajutorul de urmaș și alocații familiale în cazul în care sunt destinate pentru persoanele angajate.
Accesul la bunuri și servicii	
Accesul la bunuri și servicii	Directiva 2004/113/CE consacră în legile UE principiul egalității de tratament între bărbați și femei privind accesul și furnizarea de bunuri și servicii. Toate țările UE au fost obligate să implementeze directiva până la sfârșitul anului 2007, cu excepția clauzei privind costurile legate

	de sarcină și maternitate (articolul 5(3), care a trebuit să fie implementat până la sfârșitul anului 2009).
Viața profesională, privată și de familie	
Angajatele gravide	Conform Directivei 92/85/CEE, lucrătoarele gravide, lăuze sau care alăptează sunt considerate grupuri supuse riscului, iar sănătatea și siguranța lor sunt protejate. Normele acoperă, de asemenea, concediul de maternitate și discriminarea la locul de muncă. Discriminarea pe criteriul gravidității este acoperită și de principiul egalității de tratament în ocuparea pe piața muncii. Toate țările UE trebuie să se asigure că următoarele norme sunt aplicate: a) femeile nu pot fi obligate să lucreze în schimbul de noapte pe perioada gravidității și în perioada imediat următoare nașterii (este necesară depunerea unui certificat medical); în schimb, ele ar trebui transferate în schimbul de zi, ar trebui scutite la locul de muncă sau să li se extindă concediul de maternitate; b) concediul de maternitate trebuie să dureze cel puțin 14 săptămâni fără întrerupere înainte/după naștere (cel puțin două săptămâni înainte de naștere); c) lucrătoarele gravide pot fi scutite de la muncă în timpul orelor de lucru fără scăderi salariale pentru examinări medicale înainte de naștere; d) femeile nu pot fi concediate din cauza condiției lor de la începutul sarcinii până la sfârșitul concediului de maternitate. În cazul concedierii, angajatorul trebuie să dea explicații în scris. Astfel de angajate trebuie protejate de consecințele unei concedieri ilegale; e) drepturile muncii legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea unei remunerații și/sau dreptul la o indemnizație adecvată pentru astfel de lucrători trebuie să fie respectate.
Concediu parental	Directiva 2010/18/UE stabilește cerințele minime ale concediului pentru creșterea copilului și absența de la lucru din motive de forță majoră. Aceasta se bazează pe un acord-cadru privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de partenerii sociali europeni (UNICE, UEAPME, CEEP și ETUC). Directiva revizuieste și abrogă

	o altă Directivă referitoare la concediul parental (Directiva 96/34/CE). Directiva urmărește să reconcilieze viața profesională cu viața de familie și să promoveze egalitatea de șanse între bărbați și femei pe piața muncii. Aceasta stabilește cerințe minime pentru concediul parental pentru angajații bărbați și femei și protecția aferentă. În conformitate cu directiva: a) angajații bărbați și femei au dreptul individual la concediu pentru creșterea copilului, la nașterea sau adoptarea unui copil, permițându-li-se să aibă grijă de copil pentru cel puțin patru luni; cel puțin una dintre cele trei luni nu poate fi transferată celui alt părinte sub nicio circumstanță, adică este rezervată pentru fiecare părinte; b) muncitorii sunt protejați împotriva discriminării pentru că cer sau iau concediu parental; c) la sfârșitul concediului parental, muncitorii au dreptul să revină la aceeași slujbă sau la una echivalentă sau similară care să corespundă cu contractul de muncă sau cu relația profesională; d) ei au, de asemenea, dreptul să ceară schimbări în ceea ce privește programul de lucru pentru o perioadă limitată; atunci când iau în considerare astfel de cereri, angajatorii trebuie să țină seama de nevoile muncitorilor și ale companiei. Toate țările UE trebuie să aplice noile norme până în martie 2012 cel târziu.
Implementarea și modernizarea legislației UE privind principiul egalității de tratament între bărbați și femei	
Reformarea Directivei	Directiva 2006/54/CE consolidează într-un singur text toate normele și cazuistica Curții Europene de Justiție legate de principiul egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și ocupații. Noua Directivă înlocuiește (și abrogă) următoarele directive: Directiva 75/117/CEE privind principiul plății egale; Directiva 76/207/CEE (modificată prin Directiva 2002/73/CE) privind principiul egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și promovarea profesională, precum și condițiile de muncă; Directiva

	86/378/CE (modificată prin Directiva 96/97/CE) privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor ocupaționale de securitate socială; Directiva 97/80/CE (modificată prin Directiva 98/52/CE) privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe criteriul de sex. Noua directivă acoperă următoarele trei principii: principiul plății egale, principiul egalității în cadrul schemelor ocupaționale de securitate socială, principiul egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și promovarea profesională, precum și condițiile de muncă. Îmbunătățește, de asemenea, proceduri astfel încât aplicarea acestor principii să fie mai efectivă și oferă definiții armonizate ale termenilor-cheie – „discriminare” (directă și indirectă), „hărțuire”, „hărțuire sexuală”, „remunerație” și „scheme ocupaționale de securitate socială”. Directiva încorporează o cazuistică bine stabilită a Curții Europene de Justiție: criterii pentru clasificarea schemelor ocupaționale statutare și de pensii în legătură cu sistemele de pensie pentru funcționarii publici; principiul egalității în cadrul schemelor ocupaționale de securitate socială acoperă acum și sistemele de pensie pentru o categorie specifică de lucrători, de ex., funcționarii publici; normele transversale privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe criteriul de sex și principiul egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și promovarea profesională, precum și condițiile de muncă acoperă acum și principiul egalității în cadrul schemelor ocupaționale de securitate socială.
Sarcina probei în cazurile de discriminare pe criteriul de sex	Conform Directivei 97/80/CE, statele UE trebuie să se asigure că sarcina probei în cazurile de discriminare pe criteriul de sex în sistemele lor legale revine inculpatului. Cu alte cuvinte, reclamantul trebuie să prezinte în fața curții fapte care să dovedească existența prezumtivei discriminări, dar este dreptul inculpatului să dovedească

	că nu au existat încălcări ale principiului egalității. Țările pot introduce norme probatorii care sunt mai favorabile reclamantului. Prin Directivă se aplică: principiul plății egale pentru femei și bărbați pentru muncă egală sau muncă de valoare egală (articolul 141 din Tratatul CE), principiul plății egale (Directiva 75/117/CEE), accesul la încadrarea în muncă, la formarea și promovarea profesională (Directiva 76/207/CEE). În ceea ce privește discriminările bazate pe criteriul de sex, se aplică și pentru: protecția lucrătoarelor gravide și a celor care au născut de curând sau care alăptează (92/85/CEE), precum și pentru concediul parental (96/34/CE). Se aplică, de asemenea, oricăror proceduri civile și administrative legate de sectorul public sau privat, cu excepția procedurilor din afara curții de judecată. Directiva nu se aplică procedurilor penale, decât dacă se specifică astfel în legea națională.
--	--

B. Legislația română privind egalitatea de gen (transpunere a Directivelor UE)

Egalitatea de gen pe piața muncii	
Acces, recrutare și selecție	■ Constituția României (art. 16 și art. 41). ■ Codul Muncii (Legea nr. 53/2003). ■ Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. ■ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată. ■ Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă. ■ Programul național de reformă 2007-2010. ■ Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.
Formarea profesională	■ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată. ■ Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancțio-

	narea tuturor formelor de discriminare, republicată. ▣ Codul muncii (Legea nr. 53/2003). ▣ Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată – OG nr. 711/2002. ▣ Hotărârea nr. 875 din 28 iulie 2005 privind aprobarea Strategiei pe termen scurt și mediu pentru formarea profesională continuă 2005-2010.
Promovarea profesională	▣ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată. ▣ Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
Sanționare	▣ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată. ▣ Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
Concediere	▣ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată. ▣ Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. ▣ Codul muncii (Legea nr. 53/2003).
Remunerare	▣ Constituția României, art. 41(4). ▣ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată. ▣ Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. ▣ Codul muncii (Legea nr. 53/2003).
Protecția maternității și îngrijirea copilului	▣ Constituția României, art. 47(2), art. 49 (2). ▣ Codul muncii (Legea nr. 53/2003). ▣ Ordonanța de urgență nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă (aprobată prin Legea nr. 25/2004). ▣ Hotărârea Guvernului nr. 537/2004 pentru aproba-

	rea Normelor metodologice de aplicare a OG nr. 96/2003. ▣ Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice. ▣ Legea nr. 210/1999 privind concediul parental și Normele pentru aplicarea lui. ▣ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată.
Hărțuirea sexuală	▣ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată. ▣ Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. ▣ Codul penal, art. 203(1). ▣ Codul muncii (Legea nr. 53/2003).
Securitate socială	▣ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată. ▣ Ordonanța de urgență nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială.
Îngrijire medicală	▣ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată. ▣ Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
Educație	▣ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată. ▣ Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
Mass-media	▣ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată. ▣ Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
Reprezentarea politică	▣ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată.

	 Hotărârea de Guvern nr. 266 din 26 februarie 2004 privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în cadrul echipelor de experți trimise în misiune la Comisia Europeană.
Violența domestică	 Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie, modificată prin Ordonanța guvernamentală nr. 95/2003.

C. Instituții/forumuri UE care se ocupă cu problematica egalității de gen

Instituții/ Agenții/Rețele	Obiectiv	Web-site
Comisia Europeană – Directoratul General pentru Justiție	Directoratul General constă din patru directoare - Justiția Civilă, Justiția Penală, Drepturile Fundamentale, Cetățenia Uniunii și, din ianuarie 2011, Directoratul pentru Egalitate. Promovează și impune Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, cum ar fi: protejarea datelor cu caracter personal, drepturile copilului, drepturile prevăzute în capitolul VI al Cartei, cum ar fi dreptul la o cale de atac efectivă și la un proces echitabil, precum și drepturile persoanelor care aparțin minorităților. Coordonează și promovează evoluțiile politicilor pentru combaterea discri-	http://ec.europa.eu/dgs/justice/index_en.htm

Instituții/ Agenții/Rețele	Obiectiv	Web-site
	minării pe criterii de sex, rasă sau origine etnică, religie, invaliditate, vârstă sau orientare sexuală. Promovează conștientizarea privind egalitatea de gen și nondiscriminarea. Coordonează evoluția politicilor în ceea ce privește etnia romă.	
Institutul European pentru Egalitatea de Gen	Institutul European pentru Egalitate de Gen, creat în 2006, este o agenție europeană care sprijină statele membre și instituțiile europene (în special Comisia Europeană) în eforturile lor de promovare a egalității de gen, de combatere a discriminării pe criteriul de sex și de creștere a gradului de conștientizare a problemelor de gen.	http://www.eige.europa.eu/
Rețeaua de experți pe probleme de egalitate de gen și ocupare pe piața muncii	Oferă expertiză externă Comisiei în domeniul politicilor de egalitate de gen. Funcțiile acestei rețele sunt: de a oferi evaluări asupra măsurii în care rapoartele naționale ale statelor membre despre Strategia pentru incluziune și protecție socială promovează egalitatea de	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=748&langId=en

Instituții/ Agenții/Rețele	Obiectiv	Web-site
	gen, precum și de a pregăti două rapoarte tematice pe an, care acoperă 30 de țări, de a elabora note analitice care să sprijine activitatea Comisiei în analizarea și monitorizarea egalității între femei și bărbați pe piața muncii.	
Rețeaua de experți în egalitate de gen, incluziune socială, sănătate și îngrijire pe termen lung	Oferă expertiză externă Comisiei în domeniul politicilor de egalitate de gen. Sarcinile acestei rețele sunt: să ofere evaluări asupra măsurii în care rapoartele naționale ale statelor membre despre Strategia pentru incluziune și protecție socială promovează egalitatea de gen și să pregătească două rapoarte tematice pe an, care acoperă 30 de țări (în anii în care statele membre prezintă rapoarte naționale legate de strategiile pentru incluziune și protecție socială, unul dintre rapoartele tematice este înlocuit cu evaluarea mai sus menționată).	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=748&langId=en
Comitetul Consultativ pentru de Egalitatea de	Comitetul Consultativ pentru de Egalitatea de Șanse pentru Bărbați și Femei are misiunea de a	http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_

Instituții/ Agenții/Rețele	Obiectiv	Web-site
Șanse pentru Bărbați și Femei	asista Comisia în elaborarea și punerea în aplicare a măsurilor comunitare care vizează promovarea egalității de șanse pentru femei și bărbați. Este un cadru pentru a încuraja schimbul de experiență relevantă, politici și practici între statele membre și diferiți actori implicați.	women/c10919_en.htm
Rețeaua Comisiei Europene a femeilor în funcții de decizie	Rețeaua furnizează o platformă la nivelul UE pentru schimbul de bune practici și strategii de succes pentru îmbunătățirea echilibrului de gen în procesul decizional.	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418&newsId=133&furtherNews=yes
Grupul de Lucru la Nivel Înalt pentru Integrarea Perspectivei de Gen	Un grup informal creat în 2001 și care cuprinde reprezentanți la nivel înalt responsabili cu integrarea perspectivei de gen la nivel național. Acesta este prezidat de către Comisie la reuniunile periodice convocate în strânsă colaborare cu președinția. Grupul este, de asemenea, principalul forum de planificare a efectelor strategice ale Platformei de acțiune de la Beijing (PAB), inclusiv de dezvoltare a indicatorilor.	http://www.eu2011.hu/event/meeting-high-level-group-gender-mainstreaming

Instituții/ Agenții/Rețele	Obiectiv	Web-site
	Începând cu anul 2003, Grupul a asistat Comisia în pregătirea Raportului privind egalitatea de șanse între bărbați și femei pentru Consiliul Europei.	
Parlamentul European – Comitetul pentru Drepturile Femeilor și Egalitatea de Gen (FEMM)	Această comisie este responsabilă pentru: definirea, promovarea și protejarea drepturilor femeilor din Uniunea Europeană și măsurile comunitare corespunzătoare, promovarea drepturilor femeilor în țările din lumea a treia; politici de egalitate de șanse, inclusiv egalitatea între bărbați și femei cu privire la oportunitățile de pe piața muncii și principiul egalității de tratament la locul de muncă, eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, implementarea și dezvoltarea în continuare a integrării perspectivei de gen în toate sectoarele politice; urmărirea și implementarea de acorduri și convenții internaționale care implică drepturile femeilor; politici de informare cu privire la femei.	http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/homeCom.do?language=EN&body=FEMM

Instituții/ Agenții/Rețele	Obiectiv	Web-site
Comitetul Consultativ cu privire la Femei și Zonele Rurale	Creat în 1998, este format din reprezentanți ai organizațiilor socioeconomice (producători agricoli, consumatori, Lobby-ul European al Femeilor și muncitori).	http://ec.europa.eu/agriculture/consultations/advisory-groups/woman/2010-03-25_en.pdf
Grupul Helsinki pentru Femei și Știință	Înființat în 1999, este format din reprezentanți naționali ai tuturor statelor membre ale UE, Bulgaria, România, Islanda, Israel, Norvegia, Elveția și Turcia. Grupul are ca scop promovarea participării egale a femeilor în domeniul științei la nivel european.	http://cordis.europa.eu/improving/women/helsinki.htm
Rețeaua europeană de promovare a antreprenoria- tului feminin (WES)	Creată în 2000, este formată din reprezentanți ai guvernelor naționale și instituții responsabile pentru promovarea antreprenoriatului feminin în 27 de țări din UE, EEA (Zona Economică Europeană) și țările candidate.	http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/wes-network/index_en.htm

D. Instituții din România care acoperă aspecte privind egalitatea de gen

Instituția	Obiectiv	Web-site
Parlamentul României (Comisiile parlamentare privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați în Senat și în Camera Deputaților)	Eliminarea oricăror forme de discriminare pe criteriul de sex și îmbunătățirea condiției femeilor în societate; integrarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în inițiativele legislative, în politicile și programele ce interesează atât femeile, cât și bărbații; urmărirea aplicării prevederilor referitoare la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați din documentele internaționale ratificate de România.	https://www.senat.ro/Start.aspx http://www.cdep.ro/pls/parlam/structura.co?idc=20
Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării	Prevenirea faptelor de discriminare prin realizarea de campanii de informare, de conștientizare privind drepturile omului, efectele discriminării, principiul egalității, cursuri de formare, de informare, proiecte și programe la nivel local, regional și național, realizarea de studii, rapoarte etc. Investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare.	http://www.cncd.org.ro/

Instituția	Obiectiv	Web-site
	Acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării prin îndrumarea asistată în ceea ce privește activitatea de depunere a petiției și informații suplimentare ce decurg din această procedură.	
Direcția Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale)	Direcția coordonează aplicarea Strategiei și a politicilor guvernului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați; elaborează proiecte de acte normative, planuri naționale de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați și asigură aplicarea acestora; avizează proiecte de acte normative inițiate de alte autorități, în vederea integrării și respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; elaborează rapoarte, studii, analize și prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate domeniile de activitate.	http://www.mmuncii.ro/ro/305-view.html

Instituția	Obiectiv	Web-site
Inspekția Muncii (Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale)	Inspekția Muncii are ca principal scop urmărirea îndeplinirii obligațiilor legale de către angajatori în domeniul relațiilor de muncă, precum și a celor referitoare la condițiile de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor participanți la procesul de muncă, în desfășurarea activității.	http://www.inspectmun.ro
Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale)	Principalul său obiectiv este creșterea gradului de ocupare a forței de muncă și, implicit, scăderea ratei șomajului. Obiectivele principale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă sunt: instituționalizarea dialogului social în domeniul ocupării și formării profesionale; aplicarea strategiilor în domeniul ocupării și formării profesionale; aplicarea măsurilor de protecție socială a persoanelor neîncadrate pe piața muncii.	http://www.anofm.ro
Agenția Națională pentru Prestații	Are ca scop administrarea și gestionarea prestațiilor sociale acordate de la bugetul de stat într-un	http://www.prestatii sociale.ro

Instituția	Obiectiv	Web-site
Sociale (Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale)	sistem unitar de plată. Agenția asigură plata drepturilor sociale așa cum sunt acestea definite de Legea nr. 47/2006 privind sistemul național de asistență socială.	

E. Strategiile Uniunii Europene cu privire la egalitatea de gen

Strategie	Obiectiv	Web-site
Primul Program comunitar pentru egalitatea de șanse pentru femei și bărbați (1982-1985)	Primul Program de acțiune stabilește prima politică a Comunității cu privire la ocuparea forței de muncă a femeilor. Principalele teme sunt consolidarea drepturilor individuale printr-o monitorizare mai bună a dispozițiilor legislative și promovarea egalității de șanse pentru femei prin acțiuni afirmative.	Hotărârea Consiliului din 12 iulie 1982 cu privire la promovarea egalității de șanse pentru femei, 1982 0.]. (C 186) 3 http://www.legislationline.org/documents/action/popup/id/8638
Al doilea Program comunitar pe termen mediu cu privire la egalitatea de șanse pentru	Dezvoltarea de acțiuni cuprinzătoare și coordonate în domeniul educației și al formării profesionale pentru a crea un echilibru mai bun între femei și bărbați în diferite tipuri de instituții educative și	A doua hotărâre a Consiliului din 24 iulie 1986 cu privire la promovarea egalității de șanse pentru femei, 1986 0.]. (C 203) 2 http://legislationline.org/documents/action/popup/id/8637

Strategie	Obiectiv	Web-site
femei (1986-1990)	pentru a diversifica alegerile de carieră; adoptarea de măsuri adecvate pentru a crește numărul femeilor în locuri de muncă legate de introducerea de noi tehnologii, cu scopul de a promova desegregarea de gen și ca răspuns la schimbările care au rezultat; dezvoltarea și intensificarea acțiunilor specifice de promovare a ocupării femeilor pe piața muncii și în special sprijinirea inițiativelor locale și adoptarea de măsuri care să asigure femeilor șanse egale pentru a începe o afacere, mai ales prin cooperative, precum și măsuri care să spijine femeile ce execută o activitate individuală, inclusiv în agricultură etc.	
Al treilea Program comunitar pe termen mediu cu privire la egalitatea de șanse	Ajută la crearea circumstanțelor în care femeile pot participa pe deplin pe piața muncii și pot maximiza contribuția lor la viața economică și socială, prin dezvoltarea unei	http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10915_en.htm

Strategie	Obiectiv	Web-site
pentru femei și bărbați (1991-1995)	abordări mai cuprinzătoare și integrate.	
Al patrulea Program comunitar pe termen mediu cu privire la egalitatea de șanse pentru femei și bărbați (1996-2000)	Are ca obiectiv introducerea principiului egalității de șanse în toate politicile, proiectele și măsurile implementate la nivel comunitar, național, regional și local.	http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10904_en.htm
Al cincilea Program comunitar cu privire la egalitatea de șanse (2001-2006)	Vizează stabilirea unui cadru de acțiune pentru integrarea perspectivei de gen în toate activitățile comunitare, astfel încât să ajute la atingerea obiectivului de a elimina inegalitățile și să promoveze egalitatea de gen.	http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10932_en.htm
Pactul european pentru egalitatea de gen	Adoptat în 2006 pentru a încuraja statele membre și Uniunea Europeană să ia măsuri pentru eliminarea diferențelor de gen pe piața muncii, să promoveze un echilibru mai bun între viața profesională și viața privată și să consolideze guvernarea	http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/89013.pdf

Strategie	Obiectiv	Web-site
	prin integrarea perspectivei de gen și o mai bună monitorizare.	
Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați (2006-2010)	A sprijinit obiectivele agendei egalității de gen. Se bazează pe Strategia-cadru pentru egalitatea între femei și bărbați pentru perioada 2001-2005, subliniind îmbunătățirile necesare. A fost urmată de raportul de implementare din 2008 și de o evaluare cu o propunere de continuare în 2010.	http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_en.htm
Strategia pentru egalitate între femei și bărbați (2010-2015)	Strategia subliniază contribuția egalității de gen la creșterea economică și dezvoltarea sustenabilă și sprijină implementarea dimensiunii de egalitate de gen în cadrul Strategiei Europa 2020.	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0491:EN:NOT

F. Strategiile românești cu privire la egalitatea de șanse dintre femei și bărbați

Strategie	Obiectiv	Web-site
Strategia națională pentru egalitatea de	Propune o serie de măsuri și garanții menite să elimine orice formă, directă sau indirectă, de	http://diversitate.cji.ro/files/foto/Strategia%20Nationala%20pentru%20egalitatea%20de%20

Strategie	Obiectiv	Web-site
șanse dintre femei și bărbați pentru perioada 2006-2009	discriminare și permite exercitarea libertății omului și a drepturilor fundamentale care se bazează pe principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.	sanse%20intre%20femei%20si%20barbati%20%202006%20-%202009.pdf
Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012 și Planul general de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012.	A fost formulată pentru a asigura continuitatea politicilor cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați din Strategia națională pentru egalitatea de șanse pentru perioada 2006-2009. La fel ca și strategia anterioară, Strategia pentru 2010-2012 are ca scop să răspundă, prin măsuri și activități concrete, la situațiile problematice care au fost identificate în perioada de intervenție în anumite arii specifice, cum ar fi educația, piața muncii, viața socială, rolurile și stereotipurile de gen, precum și participarea la procesul decizional.	http://www.legestart.ro/Hotararea-237-2010-aprobarea-Strategiei-nationale-egalitatea-sanse-intre-femei-barbati-perioada-2010-2012-Planului-general-actiuni-implementarea-Strategiei-nationale-ega-%28MzUwNDI1%29.htm

8. BIBLIOGRAFIE

Articole:

1. Collins, P.H. (2000), "Gender, Black Feminism, and Black Political Economy", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, No. 568, p. 41–53.
2. Crenshaw, Kimberlé W. (1991), "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color", *Stanford Law Review*, Vol. 43, No. 6, p. 1241-99.
3. Verloo, Mieke (2005), "Displacement and Empowerment: Reflections on the Concept and Practice of the Council of Europe Approach to Gender Mainstreaming and Gender Equality", *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Vol. 12, No. 3.
4. Verloo, Mieke (2001), "Another Velvet Revolution? Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation", Institute of Human Sciences, *Working Paper*, No. 5.

Cărți:

1. Mihăilescu, Ștefania (2006), *Din istoria feminismului românesc. Studiu și antologie de texte (1929-1948)*, Polirom, Iași.
2. Mihăilescu, Ștefania (2002), *Din istoria feminismului românesc. Antologie de texte (1838-1929)*, Polirom, Iași.

Ghiduri și manuale:

1. *A guide to gender impact assessment*, Office for Official Publications of the European Communities. Expert Group

- on Gender, Social Inclusion and Employment, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=421&langId=en>.
2. *A Manual for Gender Audit Facilitators. The ILO participatory Gender Audit Methodology*, ILO Geneva, 2007, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_093425.pdf.
 3. *European Social Fund: Gender-Equality and Diversity Good Practice Guide*, <http://www.dwp.gov.uk/docs/gender.pdf>.
 4. *Gender and Development Programme*, United Nations Development Programme (GIDP/UNDP): UNDP Learning and Information Pack - Gender Mainstreaming, June 2000, <http://www.undp.org/women/mainstream/docs/Mainstreaming1.pdf>.
 5. *Gender Mainstreaming in Practice. A Toolkit Part I. Part II Sectoral Briefs*, The Toolkit was commissioned by the Regional Programme of the United Nations Development Programme's Regional Bureau for Europe and the CIS (UNDP RBEC), 2007, <http://europeandcis.undp.org/gender/show/6D8DEA3D-F203-1EE9-B2E46DEFBD98F3F1>.
 6. *Gender Mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for Future Member States – Practical Guide*, 2003, http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmpprac_guide_en.pdf.
 7. *Mainstreaming o Enfoque Integrado de Genero – Manual de aplicacion en proyectos de empleo*, LIKaDI Formacion y Empleo S.L.C., Madrid, 2003, http://www.likadi.com/docs/Guia_completa.pdf.
 8. *Manual for gender mainstreaming of employment policies*, 2007, http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf.
 9. *Manual for gender mainstreaming, social inclusion and social protection policies*, European Commission, Employment, Social

Affairs and Equal Opportunities DG, Equality between Men/Women, Action against Discrimination, Civil Society, http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/9/0/1/CH0133/CMS1181910131400/man_gma_si+spp.pdf.

Rapoarte și studii:

1. *Adequate and sustainable pensions: synthesis report 2006*, SEC(2006)304 of 27/02/2006, http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/rapport_pensions_final_en.pdf.
2. AnA și INCMPS (2008), *Discriminarea multiplă în România*, Ed. Media Print.
3. *Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Final report of activities of the group of specialists on mainstreaming (EG-S-MS), Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 1998, <http://www.g-i-s-a.de/res.php?id=374>.
4. *Gender mainstreaming active inclusion policies: A comparative review of thirty European countries*, Final Synthesis Report, EC Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2009, www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6335&langId=en.
5. *Gender segregation in the labor market: root causes, implications and policy responses in the EU* (2009), www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en.
6. Gheorghe, Carmen; Mocanu, Cristina; Zamfir, Ana Maria (2009), *Sindicatele la intersecția dintre gen și etnie - Studiu de cercetare*, Agenția de Dezvoltare Comunitară "Împreună", http://www.agentiaimpreuna.ro/files/publicatii/9-Sindicatele_la_intersectia-p-ro.pdf.
7. *Joint Report of the Social Protection Committee and the Economic Policy Committee on objectives and working methods in the area of pensions: applying the open method of coordination*, http://ec.europa.eu/economic_policy_committee/docs/joint_report_en.pdf.

europa.eu/employment_social/news/2002/jan/laeken_en.pdf
http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_en.pdf.

8. *Joint Report by the Commission and the Council: Adequate and Sustainable Pensions*, CS/7165/03, 18/03/2003, http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/cs7165_03_en.pdf).
9. Vincze, Enikő; Harbula, Hajnalka; Magyari, Noémi (2010), *Final report on the qualitative research "Work Experiences" with recommendations concerning the public policies and projects for Roma*, http://www.femrom.ro/infopub/2010/raport%20final%20asupra%20cercetarii%20calitative_iulie2010.pdf.
10. Vincze, Enikő (2010), *Accesul romilor la munca decentă și nevoia de capacitate economică*, Cercetări derulate în cadrul proiectului "Egalitate prin diferență. Accesul femeilor române pe piața muncii" și recomandări privind programele și politicile dedicate ocupării grupurilor dezavantajate de romi, <http://www.femrom.ro/infopub/2011/recomandari%20politici%20romi%20ocupare.pdf>.

Documente (comunicări, opinii, concluzii):

1. *Concerning a consultation on action at EU level to promote the active inclusion of the people furthest from the labour market*, COM(2006)44 of 8.2.2006.
2. *Council Conclusions on Women's Health* (2006/C 146/02), http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/c_146/c_14620060622en00040005.pdf.
3. *Modernising social protection for greater social justice and economic cohesion: taking forward active inclusion of people furthest from the labour market*, COM(2007) 620 of 17.10.2007.
4. *Opinion on the gender dimension of the inclusion of ethnic minorities*, adopted in December 2007 by the Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men,

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/final_opinion_28_11_en.pdf.

5. *Setting the Stage for the Next Century: The Federal Plan for Gender Equality, Status of Women, Canada, 1995*, <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/SW21-15-1995E.pdf>.

Web-sites:

1. *Evaluating Socioeconomic Development*, Sourcebook 2: "Methods and techniques. Gender Impact Assessment", November 2009, http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/evaluation/evalsed/sourcebooks/method_technique/s/conducting_impact_assessments/gender/index_en.htm.
2. *New Common Objectives from 2006 for the Open Method of Coordination on Social Protection and Social Inclusion*, http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_en.pdf.
3. http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_egalitatii_sanse_femei.php.
4. <http://www.cncd.org.ro/legislatie/Legislatie-nationala/ORDONANTA-nr-137-din-31-august-2000-15/>.
5. http://www.femrom.ro/infopub/2010/raport%20final%20asupra%20cercetarii%20calitative_iulie2010.pdf.
6. <http://hdr.undp.org/en/statistics/gii/>.
7. <http://www.socwatch.org>.
8. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
9. <http://www.anofm.ro>.
10. <http://www.insse.ro>.
11. <http://www.mmuncii.ro>.
12. <http://www.gov.ro>.
13. <http://www.cpe.ro>.
14. <http://www.un.org>.