CPE
CENTRUL PARTENERIAT PENTRU EGALITATE

anes
orientați spre egalitate

CUM PROMOVĂM EGALITATEA DE ŞANSE LA NIVEL LOCAL

Ghid practic pentru reprezentanții instituțiilor publice, sindicatelor, patronatelor şi organizațiilor neguvernamentale din structurile COJES

UNIUNEA EUROPEANĂ
Proiect finanțat prin Phare

© 2007 CPE
Copyright-ul pentru acest material aparţine CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate. Reproducerea parţială sau integrală prin orice mijloace (electronice, mecanice, fotocopiere, înregistrare) a oricărui pasaj din acest material este strict interzisă în scopuri comerciale, fiind supusă prevederilor legii drepturilor de autor şi drepturilor conexe. Textele sunt concepute în scopuri educative, acestea putând fi reproduse doar în condiţiile menţionării sursei.

CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate
E-mail: info@cpe.ro | Site: www.cpe.ro

Programul Phare Societatea Civilă Componenta 2 – Adoptarea şi implementarea acquis-ului comunitar
Editorul materialului: CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate
Data realizării: iulie 2007

CUM PROMOVĂM EGALITATEA DE ŞANSE LA NIVEL LOCAL

Livia Aninoşanu Dana Marţiş Irina Sorescu

CPE 2007

Capitolul 1:
Ce înseamnă COJES şi ce mandat are în plan local?

Capitolul 2:
Ce înseamnă egalitate de şanse pentru femei şi bărbați şi cum recunoaştem discriminările de gen?

Capitolul 3:
Ce înseamnă egalitate de şanse pentru femei şi bărbați din perspectiva pieței muncii?

Capitolul 4:
Ce înseamnă egalitate de şanse pentru femei şi bărbați din perspectiva accesului la sănătate?

Capitolul 5:
Ce înseamnă egalitate de şanse pentru femei şi bărbați din perspectiva accesului la educație?

Capitolul 6:
Ce înseamnă egalitate de şanse pentru femei şi bărbați din perspectiva reprezentării în producții culturale şi mass media?

Capitolul 7:
Ce înseamnă egalitate de şanse pentru femei şi bărbați din perspectiva accesului la procesul decizional?

Capitolul 8:
Ce înseamnă violența în familie?

Capitolul 9:
Ce înseamnă traficul de persoane?

Capitolul 10:
Ce bune practici există în domeniul promovării egalității de şanse pentru femei şi bărbați?

Capitolul 1:

Ce înseamnă COJES şi ce mandat are în plan local?

Ce înseamnă COJES?

Comisiile Judeţene şi a Municipiului Bucureşti în domeniul Egalităţii de Şanse între Femei şi Bărbaţi (COJES) sunt structuri active la nivel local, cu responsabilităţi în domeniul promovării şi implementării principiilor egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi. COJES au început activitatea din anul 2005, fiind coordonate de Agenţia Naţională pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Bărbaţi **(ANES)**.

Cine face parte din COJES?

Comisiile reunesc toţi actorii locali cu un cuvânt important de spus în domeniul egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi:

- reprezentanţi ai structurilor deconcentrate ale autorităţilor administraţiei publice centrale şi locale sau ai autorităţilor administrative autonome;
- reprezentanţi ai confederaţiilor sindicale;
- reprezentanţi ai confederaţiilor patronale;
- reprezentanţi ai organizaţiilor neguvernamentale cu activitate recunoscută în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi.

Prin urmare, structura COJES este o structura deja activă, **singura cu reprezentare la nivelul întregii ţări**, care se ocupă de problematica egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi şi care are in componenţa ei **actori şi instituţii cheie** pentru domeniul combaterii discriminării pe criterii de gen şi pentru promovarea principiului egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi.

Ce acte normative conţin prevederi relevante?

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, modificată şi completată prin Ordonanţa de Guvern nr. 84/2004 şi prin Legea nr. 340/2006

Hotărârea de Guvern nr. 626/2005 privind aprobarea statutului Agenţiei Naţionale pentru Egalitatea de Şanse

Hotărârea de Guvern nr. 1054/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare şi funcţionare al comisiilor judeţene şi a municipiului Bucureşti în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi

Ce mandat are COJES în plan local?

COJES îndeplineşte, în principal, următoarele atribuţii:

- promovarea abordării integrate a principiului egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi în scopul eliminării inegalităţilor de gen şi a discriminărilor pe criteriul de sex;
- includerea principiului egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi în elaborarea şi în aplicarea politicilor sectoriale prin intermediul instituţiilor reprezentate în COJES;
- evaluarea stadiului aplicării şi respectării legislaţiei în domeniu la nivel local;
- elaborarea de recomandări pentru autorităţile publice locale în vederea aplicării politicilor şi programelor specifice de promovare a principiului egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi;
- promovarea schimbului de experienţă şi de informaţii privind acţiunile desfăşurate în domeniu;
- promovarea de propuneri pentru strategia locală de implementare a principiului egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi;
- punerea la dispoziţia mass-media locală a informaţiilor referitoare la experienţele pozitive şi negative în domeniul prevenirii şi combaterii discriminării pe motive de sex şi al aplicării principiului egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi;
- elaborarea de rapoarte privind modul concret de aplicare în diferite sectoare de activitate a politicii egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi la nivel local, rapoarte care vor

CE E NOU?

Începând cu anul 2007, va exista, la nivelul fiecărui judeţ din ţară, precum şi la nivelul Municipiului Bucureşti, un compartiment al ANES, fără personalitate juridică, menit să ducă la îndeplinire obiectivele şi responsabilităţile Agenţiei în teritoriu.

În cadrul fiecărui compartiment vor fi angajate 3 persoane. Una dintre aceste persoane va îndeplini şi rolul de preşedintă/preşedinte al Comisiei Judeţene în domeniul Egalităţii de Şanse între Femei şi Bărbaţi (COJES).

fi comunicate către ANES, precum şi către autorităţile administraţiei publice centrale şi locale.

De ce un proiect adresat COJES?

În octombrie 2006, CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate şi ANES - Agenţia Naţională pentru Egalitatea de Şanse între Femei si Bărbaţi au lansat proiectul **„Societate civilă şi administraţie publică – împreună pentru egalitate pe piaţa muncii”**.

Pornind de la date şi studii concrete, care indică:

- un nivel scăzut de informare, la nivel local, în legătură cu egalitatea de şanse pentru femei şi bărbaţi, dar şi cu discriminarea şi cu modalităţile concrete de intervenţie împotriva discriminării

- frecvenţa crescută a situaţiilor de discriminare, pe criteriul de gen, precum şi pe alte criterii, care apar în special pe piaţa muncii şi în relaţiile de muncă

- faptul că existenţa prevederilor legale în domeniul prevenirii şi combaterii discriminării şi al promovării egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi nu este suficientă pentru a înlătura/diminua frecvenţa cazurilor de discriminare

proiectul a fost gândit ca o activitate-pilot, menită să răspundă unor nevoi de informare, creare de competenţe şi dezvoltare organizaţională a unui număr limitat de Comisii Judeţene în domeniul Egalităţii de Şanse între Femei şi Bărbaţi. Recomandarea echipei de proiect este ca rezultatele şi bunele practici dobândite prin implementarea proiectului să fie replicate, în activităţi ulterioare, la nivelul tuturor Comisiilor din ţară.

Care a fost oferta concretă a proiectului?

Informaţie şi abilităţi concrete pentru membrii COJES

Majoritatea membrilor COJES, deşi experţi în structurile din care provin, nu deţin experienţă de lucru în domeniul egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi. În consecinţă, una dintre principalele activităţi ale proiectului a fost pregătirea a **110 membri** COJES din ţară, în cadrul a 5 cursuri de formare, care au abordat tematici diverse:

- informaţie generală în domeniul egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi;
- identificarea acţiunilor de discriminare şi a practicilor şi politicilor discriminatorii sau care produc un impact negativ în special pentru femei sau în special pentru bărbaţi;
- cadrul legislativ care reglementează egalitatea de şanse pentru femei şi bărbaţi;
- instituţiile cu responsabilităţi specifice în prevenirea, combaterea şi sancţionarea cazurilor de discriminare de gen;
- modalităţile concrete de acţiune pentru prevenirea şi combaterea situaţiilor de discriminare sau cu potenţial discriminatoriu pe criteriul de gen.

Judeţele reprezentate la cursurile de formare sunt: Sălaj, Harghita, Cluj, Satu Mare, Sibiu, Arad, Botoşani, Bacău, Neamţ, Iaşi, Giurgiu, Ialomiţa, Constanţa, Mehedinţi, Olt, Dâmboviţa, Prahova, Buzău.

Metode aplicate de lucru care să fie folosite de membrii COJES în activităţile lor

Evaluarea, prin intermediul metodelor de lucru dezvoltate în proiect, a situaţiei din cel puţin 5 judeţe beneficiare, din punct de vedere al respectării şi implementării legislaţiei privind egalitatea de şanse pentru femei şi bărbaţi

Pagină web dedicată structurii COJES

Pagina web dedicată va putea fi accesată direct din site-ul web ANES – www.anes.ro – şi va conţine informaţii generale referitoare la structura şi mandatul COJES, dar şi informaţii specifice, referitoare la fiecare COJES în parte: persoane de contact, compoziţie, activităţi şi proiecte implementate, rezultate, bune practici, planuri şi strategii locale.

De ce un ghid informativ adresat COJES?

Ghidul dedicat membrilor COJES din ţară se doreşte a fi un instrument de lucru concret, care să poată fi utilizat ca resursă în activitatea comisiilor locale. Ghidul este un îndrumar legislativ în domeniul nediscriminării şi al egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi în diferite domenii, reunind, în acelaşi timp, statistici, exemple, rezultate ale unor studii din România şi alte state ale Uniunii Europene, care subliniază existenţa unor probleme concrete. Aceste probleme concrete pot fi luate în calcul de comisii în structurarea strategiei locale şi se pot constitui în obiective de informare şi de lucru la nivel local.

Vă mulţumim pentru participarea în cadrul proiectului, cât şi pentru informaţiile şi sugestiile oferite, care au fost importante pentru noi în finalizarea acestui material!

Capitolul 2:

Ce înseamnă egalitate de şanse pentru femei şi bărbaţi şi cum recunoaştem discriminările de gen?

Ce acte normative conţin prevederi relevante?

Ordonanţa de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, modificată şi completată prin Legea nr. 48/2002, Ordonanţa de Guvern nr. 77/2003, Legea nr. 324/2006

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi modificată şi completată prin Ordonanţa de Guvern nr. 84/2004 şi Legea nr. 340/2006

Diferenţele, excluderile, restricţionările şi tratamentul preferenţial aplicate constituie discriminare atunci când:

- sunt puse în practică cu intenţia de a avea un impact negativ asupra unei persoane, unui grup sau unei comunităţi
- odată cu punerea lor în practică, au drept rezultat un impact negativ asupra unei persoane, unui grup sau unei comunităţi.

Ce este discriminarea?

Discriminarea implică să...

- **faci diferenţe** între persoane, grupuri şi comunităţi, în dezavantajul unora dintre acestea
- **excluzi** anumite persoane, grupuri şi comunităţi de la activităţi, beneficii şi drepturi conferite de lege
- **restricţionezi** unor persoane, grupuri şi comunităţi drepturi şi libertăţi conferite de lege
- **tratezi preferenţial** anumite persoane, grupuri, comunităţi, în comparaţie cu altele, acordându-le privilegii primelor şi dezavantajându-le pe ultimele

Diferenţele, excluderile, restricţionările şi tratamentul preferenţial care se constituie în discriminare au ca raţiune apartenenţa persoanei, grupului sau comunităţii discriminate la o categorie specifică. Aceste categorii se regăsesc definite în legislaţia română drept criterii de discriminare.

Care sunt criteriile de discriminare stabilite de legislația română?

- ☑ Rasă
- ☑ Naționalitate
- ☑ Etnie
- ☑ Limbă
- ☑ Religie
- ☑ Categorie socială
- ☑ Convingeri
- ☑ Sex
- ☑ Orientare sexuală
- ☑ Vârstă
- ☑ Handicap
- ☑ Boală cronică necontagioasă
- ☑ Infectare HIV
- ☑ Apartenență la o categorie defavorizată

Situaţii de discriminare:

Andrei şi Alin se angajează în acelaşi timp, la aceeaşi întreprindere, urmând să facă aceeaşi muncă. Alin are o dizabilitate fizică. La încheierea contractului de muncă, directorul decide să îl plătească mai puţin pe Alin decât pe Andrei, plecând de la ideea că Alin nu va munci la fel de mult şi nu va avea rezultate la fel de bune, pentru că are o dizabilitate.

Mihai lucrează de 6 ani într-o companie din Sibiu şi de 1 an este director de vânzări zonal. După ce se află, la locul de muncă, despre faptul că este homosexual, Mihai este anunţat că, din cauza slabelor performanţe în muncă, va fi repus în postul deţinut anterior promovării, respectiv cel de asistent director vânzări.

Ana şi Adelina concurează pentru postul de asistentă manager. Deşi Adelina are 7 ani de experienţă în această poziţie şi recomandări foarte bune de la toţi foştii angajatori, este respinsă la interviul final, decizia fiind motivată de faptul că are peste 35 de ani, iar pentru postul respectiv directorul doreşte o asistentă tânără, prezentabilă şi fără obligaţii.

Flavius se prezintă să îşi depună dosarul de candidatură pentru postul de cosmetician/ă, anunţat de un salon important din Bucureşti. Dosarul său nu este acceptat, iar persoana responsabilă cu angajările îi spune că salonul respectiv nu angajează decât femei.

Marian şi prietenul lui, Gabi, merg la o discotecă nou deschisă în Buzău. La intrare, sunt opriţi de agentul de pază, care nu le permite să intre şi le cere să părăsească imediat locul respectiv, motivându-şi comportamentul printr-un anunţ afişat la intrarea în discotecă. Anunţul spune: „Accesul romilor strict interzis.”

Ce este discriminarea directă?

Discriminări directe sunt acele situaţii în care este aplicat tratament diferit unor persoane, grupuri sau comunităţi diferite, aflate în situaţii similare sau comparabile, tratament care are un impact negativ asupra unora dintre ele, dezavantajându-le.

Ce este discriminarea directă pe criteriul de sex?

Prin discriminare directă pe criteriul de sex se înţelege situaţia în care o persoană este tratată mai puţin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană, într-o situaţie comparabilă.

Ce este discriminarea indirectă?

Există un caz de discriminare indirectă în situaţia în care o prevedere, un criteriu sau o practică, care sunt în aparenţă neutre şi fără potenţial discriminatoriu, dezavantajează, în realitate, anumite persoane, prin comparaţie cu alte persoane.
Nu există o situaţie de discriminare indirectă în cazul în care respectivele prevederi, criterii sau practici sunt justificate în mod obiectiv, sunt dictate de un scop legitim, scop care ajunge să fie dus la îndeplinire prin mijloace adecvate şi necesare.

Impunerea unei limite maxime de vârstă persoanelor care doresc să practice meseria de pilot nu constituie discriminare, ci este o dispoziţie justificată în mod obiectiv şi legitimă, a cărei necesitate poate fi dovedită.
In acelaşi context, impunerea unei vârste limită de 35 de ani persoanelor care lucrează în domeniul relaţiilor publice este discriminatorie. Ne aflăm în prezenţa unei situaţii de discriminare directă, pe criteriul de vârstă

Discriminarea indirectă este mai subtilă şi mai dificil de identificat, tocmai pentru că situaţia cu potenţial discriminatoriu nu îndeplineşte condiţiile pentru a fi discriminare directă însă, de fapt, produce efecte negative evidente asupra persoanei în cauză.

Discriminare directă pe criteriul de sex şi vârstă

Una dintre primăriile din Judeţul Vaslui a fost amendată contravenţional de Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării cu 700 RON, în anul 2005, după ce la sediul acesteia a fost afişat un anunţ referitor la un concurs, pentru postul de guard. Candidaţii trebuiau sa aibă între 30 şi 35 de ani şi, de asemenea, se solicitau numai persoane de sex feminin.

Discriminare directă pe criteriul de sex

Concedierea abuzivă a unei femei însărcinate, pentru că angajatorul consideră că intrarea acesteia în concediul de maternitate şi de creştere şi îngrijire a copilului de până la 2 ani creează un „disconfort” financiar pentru afacerea sa, acesta fiind nevoit să reorganizeze procese de recrutare şi formare profesională a unei persoane înlocuitoare care, oricum, nu va fi angajată decât până în momentul în care angajata însărcinată va putea reveni la locul de muncă.

Ce este discriminarea indirectă pe criteriul de sex?

Prin discriminare indirectă pe criteriul de sex se înţelege situaţia în care o dispoziţie, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepţia cazului în care această dispoziţie, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere ale acestui scop sunt corespunzătoare şi necesare.

Prin urmare, ne aflăm în prezenţa unui caz de discriminare indirectă pe criteriul de sex atunci când:

- unei femei i se aplică o dispoziţie, un criteriu sau o practică aplicabilă în egală măsură bărbaţilor
- în fapt, dispoziţia, criteriul sau practica în cauză produce efecte negative în cea mai mare măsură asupra femeilor
- dispoziţia, criteriul sau practica respectivă nu sunt justificate sau justificabile în mod obiectiv şi nu există un scop legitim
- în cazul particular cu care ne confruntăm, dispoziţia, criteriul sau practica a produs un efect negativ asupra femeii în cauză.

Cerinţa ca înălţimea aplicanţilor pentru un post să fie de minim 180 cm, în condiţiile în care, pentru postul respectiv, nu este justificată şi necesară o astfel de cerinţă, constituie discriminare indirectă. Un număr semnificativ mai mare de bărbaţi ar putea îndeplini această cerinţă, comparativ cu femeile, acestea din urmă reprezentând grupul dezavantajat de un astfel de criteriu.

Practicile care se constituie în discriminări indirecte sunt, la suprafaţă, practici neutre pentru femei şi bărbaţi, pentru că li se aplică în mod identic ambelor sexe. Însă, atunci când impactul sau efectele unei astfel de practici sunt analizate, va deveni evident faptul că practica respectivă dezavantajează, în fapt, unul dintre sexe.

Informal, în compania X, se cunoaşte faptul că, pentru a promova, este necesar să rămâi peste program şi să prestezi ore suplimentare. Maria doreşte să promoveze într-un post superior şi are rezultate foarte bune în muncă. Totuşi, la momentul promovării, în locul Mariei este ales Teodor, un coleg din acelaşi departament. Motivaţia dată Mariei în legătură cu această decizie este aceea că ea nu ar fi putut să rămână peste program, în condiţiile în care băieţelul ei va fi înscris, în toamnă, la şcoală şi va avea nevoie de mult mai mult sprijin şi atenţie.

Ce întrebări îţi pui pentru a vedea dacă te confrunţi cu o situaţie de discriminare indirectă?

~ Există o dispoziţie, un criteriu sau o practică?
~ Produc acestea un impact negativ asupra unui procent semnificativ mai mare de femei decât de bărbaţi?
~ Au avut acestea un impact negativ asupra persoanei în cauză?
~ Poate angajatorul/cel responsabil pentru existenţa dispoziţiei, criteriului sau practicii să justifice în mod obiectiv şi legitim existenţa acestora?

Ce este discriminarea multiplă?

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

Discriminare multiplă

Angajăm tinere necăsătorite, fără obligaţii familiale, cu studii superioare, pentru posturi de Director Relaţii Publice. Aspect fizic plăcut, dedicare, originalitate. Disponibilitate pentru program prelungit. Pentru selecţie, trimiteti CV.

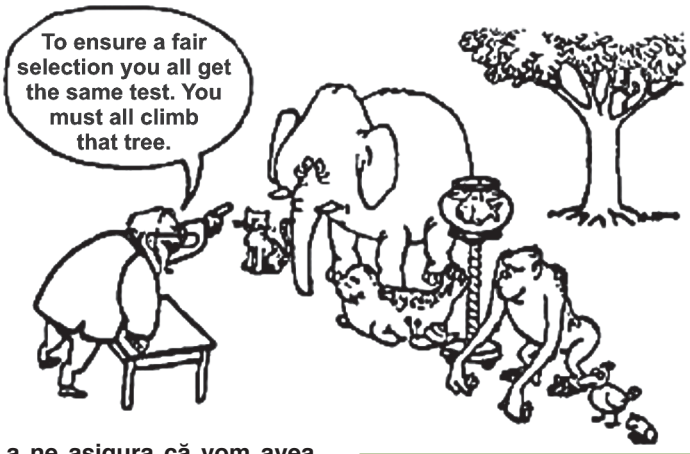
Anunţul de recrutare conţine mai multe cerinţe discriminatorii, reprezentând discriminare multiplă - specifică sexul persoanei şi oferă indirect indicaţii privind o limită de vârstă.

Ce este egalitatea de şanse pentru femei şi bărbaţi?

Prin egalitate de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi se înţelege luarea în considerare a capacităţilor, nevoilor şi aspiraţiilor diferite ale persoanelor de sex masculin şi, respectiv, feminin şi tratamentul egal al acestora.

A trata două persoane în mod egal nu înseamnă a le trata la fel! Dimpotrivă! A asigura egalitatea de şanse înseamnă să iei în considerare contextul specific care influenţează persoana în cauză şi să permiţi fiecărui individ să îşi folosească întregul potenţial, fără a-i impune limitări care nu sunt întotdeauna specifice persoanei sale, ci sexului din care face parte.

De ce a asigura egalitatea de şanse pentru două persoane nu înseamnă să le tratezi la fel?



"Pentru a ne asigura că vom avea un proces de selecţie corect, cu toţii veţi da aceeaşi probă. Respectiv, veţi trebui, cu toţii, să vă urcaţi în acest copac."
Sursa: www.ndpgenderequality.ie

Despre ce tipuri de diferenţe existente între femei şi bărbaţi putem vorbi?

- ✓ Diferenţe de sex
- ✓ Diferenţe de gen

Ce reprezintă diferenţele de sex?

Diferenţele de sex sunt diferenţele biologice, înnăscute, care există între femei şi bărbaţi.

Ce reprezintă diferenţele de gen?

Diferenţele de gen sunt acele diferenţe dobândite, adăugate prin socializare, care se înregistrează mai ales la nivel de comportament, de expresivitate emoţională, de abilităţi cognitive. Ele sunt cele mai complexe. Genul este construit şi interpretat social, el se modifică în funcţie de cultură, perioadă de timp, context.

SEX SAU GEN?

Femeile alăptează, bărbaţii nu.

Fetiţele sunt timide şi blânde, baieţii sunt năzdrăvani şi agitaţi.

În România, salariul femeilor cumulează 80% din salariul bărbaţilor.

Femeile au responsabilitatea creşterii şi educării copiilor.

Bărbatul este capul familiei şi responsabil cu deciziile care afectează viaţa familiei.

Vocea băieţilor se schimbă la pubertate, vocea fetelor nu se schimbă.

Băieţii sunt buni la matematică, fetele sunt bune la română.

Ce sunt stereotipurile de gen?

Sunt acele sisteme de convingeri şi opinii consensuale referitoare la caracteristicile femeilor şi bărbaţilor, în legătură cu trăsăturile dezirabile ale masculinităţii şi feminităţii. Trăsăturile asociate femeilor şi bărbaţilor nu sunt numai descriptive, ci şi normative, ele ne arată nu numai cum sunt percepuţi bărbaţii şi femeile, dar şi cum ar trebui să fie.

Stereotipuri de gen

O femeie trebuie să fie delicată, tolerantă, atentă la nevoile celorlalţi. Un bărbat trebuie să fie descurcăreţ, dinamic, hotărât.

Ce sunt prejudecăţile de gen?

Sunt ideile preconcepute, care operează etichetări din perspectiva a ceea ce este predeterminat ca admis/respins, întrucât o persoană este bărbat sau femeie.

Prejudecăţi de gen

Dacă eşti bărbat, nu ai voie să plângi.
Dacă eşti femeie, nu ai voie să fumezi pe stradă.

Ce sunt rolurile de gen?

Sunt seturi de aşteptări care oferă prescripţii comportamentale pentru fete şi băieţi, pentru femei şi bărbaţi. Se traduc în roluri prestabilite social, atribuite persoanelor în baza faptului că sunt bărbaţi sau femei. Rolurile de gen sunt cunoscute şi învăţate în cadrul grupului de prieteni, în familie, în comunitate, la școală etc.

Indicii legate de modul în care rolurile şi responsabilităţile femeilor se regăsesc imprimate în percepţii şi atitudini pot fi identificate inclusiv în manualele şcolare.
O analiză a conţinutului acestor manuale relevă faptul că femeile sunt în special portretizate în ipostaze casnice, private: „Mama calcă, spală, are grijă de cel mic...", în timp ce bărbaţii sunt în special prezentaţi în ipostaze publice, de luare a deciziei, profesionale: „Tata merge la lucru, tata lucrează în fabrică...".

Capitolul 3:

Ce înseamnă egalitate de şanse pentru femei şi bărbaţi din perspectiva pieţei muncii?

Domeniul cu cele mai complexe reglementări în ceea ce priveşte prevenirea, combaterea şi sancţionarea discriminării pe criteriul de sex este cel al muncii. Aceasta şi pentru că legislaţia românească în domeniu are ca izvor legislaţia internaţională - a Uniunii Europene şi cea care derivă din documentele Organizaţiei Internaţionale a Muncii.

Aspectele legate de domeniul muncii care sunt reglementate de legislaţia românească privind egalitatea de şanse şi discriminarea pe criteriul de sex sunt:

1. Accesul pe piaţa muncii (recrutarea şi selecţia)
2. Formarea şi perfecţionarea profesională
3. Promovarea
4. Sancţionarea
5. Concedierea
6. Salarizarea
7. Maternitatea, creşterea şi îngrijirea copilului
8. Hărţuirea sexuală
9. Drepturile la asigurări sociale

1. ACCESUL PE PIAŢA MUNCII (RECRUTAREA ŞI SELECŢIA)

Ce prevede legislaţia în domeniu?

Legislaţia românească asigură egalitatea de şanse pentru femei şi bărbaţi şi nediscriminarea în ceea ce priveşte:

- Alegerea şi exercitarea liberă a unei profesii, ocupaţii, activităţi şi loc de muncă
- Angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhice profesionale
- Ocuparea funcţiilor şi demnităţilor publice, civile sau militare
- Încheierea sau modificarea raportului juridic de muncă ori de serviciu
- Informarea şi consilierea profesională, participarea la programe de iniţiere şi calificare în vederea ocupării unui loc de muncă

Prevederile se aplică nediscriminatoriu pe piața muncii, respectiv
- lucrătorilor din sectorul public
- lucrătorilor din sectorul privat
- lucrătorilor independenţi
- lucrătorilor din agricultură
- funcţionarilor publici
- personalului contractual

Legea interzice şi sancţionează contravenţional:

- Condiţionarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenenţa sa la un anumit sex
- Refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motiv că aparţine unui anumit sex, cu excepţia cazurilor prevăzute de lege.

Ce acte normative conțin prevederi relevante?

Constituția României Art. 16 si 41

Codul Muncii Art. 3, Art. 27(5), Art. 29(3), (4)

Legea nr.202/2002 privind egalitatea de sanse între femei și bărbați, modificată și completată prin Ordonanța de Guvern nr. 84/2004 și Legea nr. 340/2006

Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare modificată și completată prin Legea nr. 48/2002, Ordonanța de Guvern nr. 77/2003, Legea nr. 324/2006

Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru somaj și stimularea ocupării forței de muncă, modificată și completată Art. 1, Art. 3d

Hotarârea Guvernului nr.759/2002 pentru aprobarea Planului național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă

Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici Art. 57(3)

Instrucțiunea nr. 1/2003 a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

Caz prevăzut de lege ca excepţie

Angajatorul are dreptul de a refuza angajarea unei persoane atât timp cât o caracteristică legată de sex este o cerinţă profesională autentică şi determinantă, cu condiţia ca obiectivul urmărit să fie legitim şi cerinţa să fie proporţională (de exemplu, în profesii precum actoria, modelling-ul, criteriul de sex poate fi un factor determinant).

- Condiţionarea ocupării unui post prin anunţ sau concurs de sexul unei persoane
- Discriminarea pe criteriul de sex în anunţarea, organizarea concursurilor sau examenelor şi selecţia candidaţilor pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat
- Solicitarea testelor de sarcină pentru candidatele la diverse posturi pe piaţa muncii, precum şi folosirea maternităţii ca motiv de discriminare pentru selecţia candidatelor la angajare (legea prevede şi excepţii pentru locurile de muncă în care natura ori condiţiile particulare de muncă sunt interzise femeilor gravide şi/sau care alăptează)
- Discriminarea unei persoane pe criteriul de sex la condiţiile raportului de muncă stabilite prin contract
- Discriminarea pe criteriul de sex la stabilirea şi modificarea atribuţiilor din fişa postului.

Pentru a asigura implementarea corectă a prevederilor în vigoare în domeniu, părţile implicate în procesele de recrutare şi selecţie de personal pe piaţa muncii au obligaţii specifice, conferite de lege!

Află care sunt obligaţiile tale, dacă eşti furnizor de servicii de resurse umane!

Persoanele fizice şi juridice cu atribuţii în medierea şi repartizarea în muncă au obligaţia să aplice un tratament egal tuturor celor aflaţi în căutarea unui loc de muncă, să asigure tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber şi egal la consultarea cererii şi ofertei de pe piaţa muncii, la consultanţă cu privire la posibilităţile de ocupare a unui loc de muncă şi de obţinere a unei calificări şi să refuze sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajatorilor.

Află care sunt obligaţiile tale, dacă eşti angajator!

Angajatorii sau reprezentanţii acestora, care anunţă ocuparea unui post prin material publicitar şi/sau mesaj publicitar, oricare ar fi mijlocul de comunicare folosit, au obligaţia de a asigura liberul acces la toate etapele procesului de angajare tuturor persoanelor, fără nici o deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, pe bază de sex.

Află care sunt obligaţiile tale, dacă transmiţi sau faci publică informaţia privind recrutarea de personal prin intermediul mass media!

Autorii materialului publicitar şi/sau mesajului publicitar şi reprezentanţii legali ai mijlocului de difuzare au obligaţia de a nu difuza materiale publicitare şi/sau mesaje publicitare ce conţin anunţuri privind ocuparea unui post, oricare ar fi mijlocul de comunicare folosit, dacă acestea restrâng participarea tuturor persoanelor interesate.

Responsabilitatea pentru nerespectarea acestei prevederi cade atât în sarcina autorilor materialului publicitar, cât şi a celor care publică/difuzează materialul respectiv.

Anunţuri în presă pentru oferte de serviciu

Angajăm şefă de magazin în următoarele condiţii: experienţă minim 5 ani în comerţ, autoritară, organizată. Vârsta până în 35 de ani, aspect fizic plăcut, fără responsabilităţi familiale. Seriozitate maximă.

Este anunţul de mai sus discriminatoriu pe criterii de sex şi vârstă?

Cerinţele referitoare la aspectul fizic plăcut şi responsabilităţile familiale, cât şi menţionarea limitei de vârstă, constituie discriminări, neavând legătură cu cerinţele postului pentru care se solicită angajare.

Angajăm persoană pentru vânzare confecţii, fără experienţă, cu permis de conducere auto pentru profesionişti. Responsabilităţi: primirea şi verificarea mărfii, evidenţa registrului de vânzări, vânzarea mărfii.

Este anunţul de mai sus discriminatoriu?

Bărbaţii, în mai mare măsură decât femeile, au carnet de conducere profesionist. Întrucât cerinţele fişei postului nu justifică necesitatea acestei condiţii, anunţul poate fi considerat ca fiind indirect discriminatoriu, pentru că dezavantajează femeile.

Cum poate să apară discriminarea la angajare?

„În iulie 2005 am participat la un interviu pentru obţinerea unui post de manager de vânzări. În timpul interviului, am fost întrebată despre viaţa mea personală şi despre cum am grijă de cei 2 copii preşcolari pe care îi am. Ulterior interviului, am primit un telefon prin care mă informau că nu am fost selectată pentru ocuparea postului. Cred că nu mi s-a oferit postul pentru că sunt măritată şi am 2 copii mici, eu având calificările necesare pentru acest post". (O.D., 36 de ani)

2. FORMAREA ŞI PERFECŢIONAREA PROFESIONALĂ

Ce acte normative conţin prevederi relevante?

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, modificată şi completată prin Ordonanţa de Guvern nr. 84/2004 şi Legea nr.340/2006

Ordonanţa de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare modificată şi completată prin Legea nr. 48/2002, Ordonanţa de Guvern nr. 77/2003, Legea nr.324/2006

Codul Muncii Art. 39(1)(g)

Ce prevede legislaţia în domeniu?

Prin egalitatea de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:

- Informare şi consiliere profesională
- Programe de iniţiere, calificare
- Perfecţionare, specializare şi recalificare profesională.

Legea interzice şi sancţionează contravenţional

- Discriminarea prin utilizarea, de către angajator, a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legatură cu toate aspectele mai sus menţionate.

„În firma la care lucrez, au loc periodic programe de formare continuă (la locul de muncă sau în afara acestuia). Viaţa mea de familie (sunt căsătorită şi am un copil) nu îmi influenţează cu nimic cariera profesională. Cu toate acestea, şeful meu îmi refuză constant accesul la programele de formare, pe motiv că sunt condiţionată de obligaţiile familiale care m-ar putea împiedica să urmez cursurile de perfecţionare". (Mariana S., 31 de ani, economistă).

„Deşi am vrut tot timpul să particip la cursurile de formare de care beneficiază colegii mei de la firmă, nu am putut deloc în ultimii 5 ani, de când am un copil. Asta pentru că sunt programate fie până seara târziu, iar eu trebuie sa iau copilul de la gradiniţă până la ora 5, fie sunt programate sâmbăta şi duminica, iar eu trebuie să stau acasa în zilele respective." (Mihaela Rodica D., 36 de ani, asistenta marketing)

3. PROMOVAREA

Ce acte normative conţin prevederi relevante?

Legea nr.202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, modificată şi completată prin Ordonanţa de Guvern nr. 84/2004 şi Legea nr. 340/2006

Ordonanţa de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare modificată şi completată prin Legea nr. 48/2002, Ordonanţa de Guvern nr. 77/2003, Legea nr.324/2006

Ce prevede legislaţia în domeniu?

Legea prevede accesul nediscriminatoriu la promovare la orice nivel ierarhic şi profesional.

Este interzisă şi sancţionată contravenţional

- Discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relaţiile de muncă, referitoare la promovarea profesională.

Angajatorii trebuie să ia în considerare pentru promovare aspecte precum abilităţile, educaţia, performanţa şi experienţa, nu sexul angajaţilor.

Studii ce au analizat carierele profesionale ale bărbaţilor şi femeilor care au absolvit aceleaşi cursuri de perfecţionare (MBA) au arătat că, în ciuda faptului că au aceeaşi calificare, aceleaşi ambiţii profesionale, aceeaşi dedicare faţă de locul de muncă şi profesie, iar la începutul carierei au avut statut profesional şi salarii similare, carierele femeilor şi ale bărbaţilor s-au dezvoltat diferit. Bărbaţii au fost promovaţi mai repede, la nivele ierarhice mai înalte şi cu salarii mai mari, comparativ cu femeile. Studiile sustin că singura explicaţie a acestor diferenţe este ceea ce se numeşte "plafonul de sticlă". Acest concept defineşte un număr de bariere invizibile care se interpun promovării femeilor, pe măsură ce acestea cresc în ierarhia profesională. Barierele constau în proceduri, structuri, relaţii de putere, mentalităţi stereotipale etc., care îngreunează sau chiar împiedică accesul femeilor la poziţii înalte de conducere.
(Gender Discrimination In Promotion: The Case Of Spanish Labor Market, Universidad de Madrid, 2004)

4. SANCŢIONAREA

Ce acte normative conţin prevederi relevante?

Legea nr.202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, modificată şi completată prin Ordonanţa de Guvern nr. 84/2004 şi Legea nr. 340/2006

Ordonanţa de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare modificată şi completată prin Legea nr. 48/2002, Ordonanţa de Guvern nr. 77/2003, Legea nr. 324/2006

Ce prevede legislaţia în domeniu?

Legea interzice şi sancţionează contravenţional

- Discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relaţiile de muncă, referitoare la aplicarea măsurilor disciplinare.

Retrogradare şi scăderea salariului pe motiv de graviditate

Dna A. J. P, angajată din anul 2001 a Fundaţiei P. M. a României, cu sediul în Bucureşti, în funcţia de manager de programe, a anunţat angajatorul în ianuarie 2003 că este însărcinată. În luna martie 2003 a fost realizată evaluarea angajaţilor (prima evaluare de când aceasta a fost angajată), în urma căreia a fost retrogradată din funcţie, cu scăderea salariului.

„Sinteza aprecierilor performanţelor" emisă de angajator, document care a fundamentat decizia de retrogradare, adusă la cunoştinţă angajatei la data de 19.04.2003, precizează în mod expres faptul că „starea ei de maternitate a dus la scăderea randamentului, acuzând de multe ori indisponibilitate fizică". Deoarece angajata a considerat că modul în care s-a realizat retrogradarea a fost ilegal, aceasta a parcurs toate căile de atac administrative interne de contestare a deciziei. Fără a primi nici un răspuns „ şi forţată de împrejurări", angajata a apelat la instanţă pentru repunerea în funcţie şi câştigarea drepturilor salariale avute anterior.

După acţionarea în instanţă, angajatorul a recunoscut ilegalitatea actelor emise, a modului în care s-a realizat retrogradarea şi a revenit asupra acestora, emiţând o nouă decizie, de repunere în funcţie.

Fundaţia a fost sancţionată şi cu amendă contravenţională de către Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării – CNCD (instituţie la care angajata A.J.P. a făcut plângere), întrucât conducerea fundaţiei a hotărât ca angajata să fie evaluată din 3 în 3 luni, pe o perioadă nedeterminată, după revenirea acesteia din concediu medical. În urma anchetei realizate, CNCD a considerat ca fiind discriminare condiţia de evaluare periodică a angajatei datorită certificatelor medicale care atestau starea ei de graviditate.
(Caz preluat din jurisprudenţa Consiliului Naţional pentru Combaterea Discriminării)

5. CONCEDIEREA

Ce prevede legislaţia în domeniu?

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, modificată şi completată prin Ordonanţa de Guvern nr. 84/2004 şi Legea nr. 340/2006

Ordonanţa de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare modificată şi completată prin Legea nr. 48/2002, Ordonanţa de Guvern nr. 77/2003, Legea nr. 324/2006

Codul Muncii Art. 50 (a), art. 51 (a) (b)(c), Art. 59(a), Art. 60, Art. 78

Legea interzice şi sancţionează contravenţional

- Discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relaţiile de muncă, referitoare la încheierea, suspendarea, modificarea şi/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu

- Concedierea pe durata:
  - în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat la cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere
  - concediului de maternitate
  - concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani
  - concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

- Concedierea angajaţilor care au depus plângeri/reclamaţii că au fost discriminaţi, la nivelul unităţii sau la

instanţele judecătoreşti.

Suspendarea contractului de muncă

Contractul de muncă se suspendă de drept în situaţia concediului de maternitate şi, din iniţiativa salariatului, în situaţiile de acordare a concediului parental (concediul de creştere şi îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani şi 3 ani în cazul copilului cu handicap), a concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, precum şi în cazul concediului paternal.

Controlul şi sancţionarea concedierilor nelegale

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Dacă se ajunge în instanţă, aceasta poate dispune anularea concedierii, cu obligarea angajatorului la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. În acelaşi timp, la solicitarea salariatului instanţa poate dispune repunerea în drepturi a persoanei concediate ilegal, adică reangajarea acesteia.

Angajatorul care a dispus concedierea pentru motive care ţin de desfiinţarea locului de muncă nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariatului concediat timp de 9 luni de la data concedierii acestuia.

Discriminare prin concediere pe motiv de sarcină

În toamna anului 2005 A.M. (căsătorită, 27 de ani) se prezintă la un interviu pentru postul de casieră în cadrul firmei « SC....S.R.L. ». Spre finalul interviului, directoarea de resurse umane a firmei o întreabă pe A.M. dacă doreşte să aibă copii în viitorul apropiat. A.M. îşi dorea să aibă copii, însă la fel de mult dorea să obţină acest serviciu, pe care îl aştepta de 6 luni, fiind într-o situaţie financiară grea. De aceea, ea declară că nu doreşte să aibă copii în viitorul apropiat. Datorită pregătirii ei, experienţei şi modului în care s-a descurcat la interviu, directoarea de resurse umane o anunţă pe A.M., două zile mai târziu, că a obţinut postul de casieră. A.M. a început să lucreze la 25 octombrie 2005.

În luna septembrie 2006, A.M. îl anunţă pe şeful ei că este însărcinată şi urmează să nască în luna aprilie 2007. În luna octombrie 2006, A.M. primeşte din partea firmei un preaviz prin care este anunţată că, în termen de 15 zile, contractul ei de muncă va fi încheiat, întrucât postul ei va fi desfiinţat, serviciul de casierie fiind transferat la sediul central al firmei, aflat în acelaşi oraş. A.M. a fost nevoită să se resemneze. La două luni de la concedierea sa, A.M. află, de la o fostă colegă, că o altă persoană a fost angajată pe postul de casieră.

6. SALARIZAREA

Ce acte normative conţin prevederi relevante?

Constituţia României Art. 41(4)

Codul Muncii Art. 6 (3), Art. 154(3), Art. 155.

Legea nr.202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, modificată şi completată prin Ordonanţa de Guvern nr. 84/2004 şi Legea nr. 340/2006

Ordonanţa de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare modificată şi completată prin Legea nr. 48/2002, Ordonanţa de Guvern nr. 77/2003, Legea nr. 324/2006

Ce prevede legislaţia în domeniu?

Venit egal pentru muncă de valoare egală

Principiul pe care se bazează egalitatea de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă şi nediscriminarea în salarizare este acela al venitului egal pentru muncă de valoare egală = activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceloraşi indicatori şi a aceloraşi unităţi de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoştinţe şi deprinderi profesionale similare sau egale şi depunerea unei cantităţi egale ori similare de efort intelectual şi/sau fizic.

Legea prevede că, la muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbaţii. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri.

Este interzisă şi constituie contravenţie:

- Orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele şi condiţiile de remunerare
- Orice discriminare pe criterii de sex la stabilirea şi la acordarea salariului şi în acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul.

La nivel global, femeile au ajuns să ocupe 40% din întreaga piaţă a muncii, dar câştigă mai puţin cu 12-60%, conform datelor culese de Confederaţia Internaţională a Sindicatelor. În ţările europene, la muncă egală, femeile câştigă mai puţin cu 15% decât bărbaţii.[1] În România, procentul este chiar de 18%.

[1] Conform Raportului privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, Comisia Europeană, 2007

Care este situaţia salariilor femeilor şi bărbaţilor în Europa?

Potrivit estimărilor Eurostat, evoluția diferențelor salariale din cele 25 de state ale UE a fost de doar 2% în decursul perioadei 1994-2003, de la 17% la 15%. Diferența salarială consemnată în cele 15 țări care alcătuiau UE înainte de extinderea din mai 2004, a scazut cu un punct procentual în intervalul 1994-1998, de la 17% la 16%. Ritmul s-a menținut și între 1998-1999, când decalajul ajunsese la 15%, pentru ca în perioada urmatoare, până în 2003, să se aprecieze până la 16%. Conform Eurostat, cele mai mari diferențe salariale din 2003 au fost consemnate în Cipru, 25%, Estonia, 24%, Slovacia și Germania, fiecare cu 23%. La polul opus, cele mai mici decalaje din 2003 au fost înregistrate de Malta, 4%, Portugalia, 9% și Grecia, 11%. Diferentele salariale din Franța au fost, în 2003, de 12%, în scădere cu un procent față de anul anterior, în Marea Britanie, decalajul a fost de 22%, iar în Olanda de 18%.

Cum a evoluat situaţia salariilor femeilor şi bărbaţilor în Romania?

Conform studiilor statistice[1], diferenţa dintre salariile angajaţilor de sex masculin şi ale celor de sex feminin, s-a redus, în România, în perioada 1994-2003, cu 3%, de la 21%, la 18%.

În România, evoluţia salariilor a fost sinuoasă, astfel că între 1995 şi 1997 diferenţa s-a apreciat cu 3%, până la 24%, pentru ca în 1998 să scadă cu 4%, iar în 1999 cu încă 3%. Nivelul a fost constant până în 2000, pentru ca un an mai tarziu diferenţa să se majoreze cu un punct procentual, până la 18%. Dintre statele Europei Centrale şi de Est, în Bulgaria decalajul salarial din 2003 era similar cu cel al României, în Cehia, diferenţa era de 19%, la fel ca în 2002, iar în Polonia de 11%. În Slovacia, diferenţa a fost de 23%, în scădere faţă de nivelul din 2002, de 27%, iar în Ungaria de 14%. Diferenţa salarială este calculată în funcţie de salariul brut pe oră câştigat de angajaţii de sex masculin şi cel similar obţinut de personalul de sex feminin.

Studiul ia în calcul remuneraţiile angajaţilor cu vârste cuprinse între 16 şi 64 ani şi care lucrează cel puţin 15 ore pe săptămână.

În ce sectoare lucrează femeile şi bărbaţii din România şi cum sunt plătiţi?

Din datele prezentate de Blocul Naţional Sindical BNS cu referire la situaţia din România, rezultă că femeile sunt majoritare în învăţământ (74%), sănătate şi asistenţă socială (78,5%), hoteluri şi restaurante (65%), comerţ (58%) şi intermedieri financiare (66,7).

Bărbaţii domină următoarele domenii: industria extractivă (85,5), energie electrică şi termică (77%), construcţii (90%), transport şi comunicaţii (75%), administraţie publică şi apărare (69%).

Ramurile în care femeile se regăsesc în majoritate sunt cu mult mai prost plătite faţă de cele în care predomină bărbaţii. Spre comparaţie, în învăţământ salariul mediu net este de circa 1.000 RON. Femeile din sănătate şi asistenţă socială primesc, în medie, 860 RON, cele din domeniul hotelier şi restaurante, 630 RON, iar angajatele din comerţ, 759 RON. Domeniile în care bărbaţii sunt majoritari se situează printre cele mai bine plătite: un salariat din industria extractivă câştigă net circa 1.416 RON, iar unul din ramura energie electrică, termică, apă şi gaze este plătit în medie cu 1.300 RON. În octombrie 2006, salariul mediu brut din ramura comerţ a reprezentat doar 78% din salariul mediu pe economie, cel din ramura hotelieră a reprezentat şi mai puţin (63%). Doar salariile din sănătate s-au apropiat de nivelul salariului mediu (peste 91%).

Conform Anuarului Statistic al României[2], în anul 2004, în România:

- în industrie, câştigul total al femeilor a fost de 25.97% iar cel al bărbaţilor de 74.03% (5.032.774 ROL – femeile, comparativ cu 6.797.540 ROL – bărbaţii)
- în comerţ, femeile au realizat un venit salarial nominal mediu lunar net de 77.98%, comparativ cu cel realizat de bărbaţi (3.886.108 ROL comparativ cu 4.983.181 ROL).

[1] Eurostat, biroul de statistica al Uniunii Europene
[2] Veniturile, cheltuielile şi consumul populaţiei. Anuarul statistic al României, Institutul Naţional de Statistică, 2004

7. PROTECŢIA MATERNITĂŢII şi CREŞTEREA ŞI ÎNGRIJIREA COPILULUI

Ce acte normative conţin prevederi relevante?

Constituţia României Art. 47(2), Art.49(2)

Codul Muncii Art. 27(5), Art.50a), Art. 51a), b), c), Art. 60(1) c), d), e), f), Art. 125 (2)

Ordonanţa de Urgenţă nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locul de muncă (aprobată prin Legea nr. 25/2004)

Hotărârea de Guvern nr. 537/2004 pentru aprobarea normelor de aplicare a O.G. nr. 96/2003

Ordonanţa de Urgenţă nr. 148/2005 privind susţinerea familiei în vederea creşterii copilului

Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale (cu completările şi modificările ulterioare)

Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal şi Normele metodologice de aplicare

Legea nr.202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, modificată şi completată prin Ordonanţa de Guvern nr. 84/2004 şi Legea nr. 340/2006

Ce prevede legislaţia în domeniu?

În stabilirea normelor privind egalitatea de şanse şi protecţia maternităţii (cu tot ceea ce presupune ea: graviditatea, naşterea, alăptarea, creşterea şi îngrijirea copilului mic etc.) s-a plecat de la principiul că aceasta din urmă nu trebuie să constituie motiv de restrângere a drepturilor pentru femei (sunt exceptate de la aplicarea prevederilor legale locurile de muncă interzise femeilor gravide şi/sau care alăptează, din cauza naturii ori condiţiilor particulare de prestare a muncii). Legea nu consideră discriminări măsurile speciale prevăzute pentru protecţia maternităţii, naşterii şi alăptării.

Necesitatea politicilor publice de reconciliere a vieţii de familie cu viaţa profesională este legată de necesitatea încurajării creşterii natalităţii, fără a izola femeile de viaţa publică. Astfel de politici sunt menite să încurajeze implicarea femeilor în viaţa profesională şi implicarea bărbaţilor în viaţa de familie.

Politici care încurajează implicarea femeilor în viaţa profesională

- dezvoltarea de servicii pentru creşterea şi îngrijirea copilului (creşe, grădiniţe, servicii de supraveghere a copilului mic) care să fie accesibile ca preţ şi ca locaţie
- crearea de programe de lucru flexibile (ex. lucrul la domiciliu, program de lucru cu pauze care să permită alăptarea copilului, ducerea/aducerea copiilor de la grădiniţă, şcoală etc.)

Politici care încurajează participarea bărbaţilor la viaţa de familie

- acordarea dreptului bărbaţilor de a-şi lua concediu parental (de creştere şi îngrijire a copilului)
- acordarea dreptului bărbaţilor de a-şi lua concediu paternal de cel puţin 15 zile pe an
- crearea de programe de lucru flexibile care să permită bărbaţilor să se implice în creşterea copiilor
- dezvoltarea de programe educaţionale care să contribuie la depăşirea prejudecăţilor legate de implicarea bărbaţilor în creşterea şi îngrijirea copiilor.

Este interzis prin lege şi constituie discriminare:

- Să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naşte pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă

- Concedierea salariaţilor (femei sau bărbaţi):
  - pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat la cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere
  - pe durata concediului de maternitate
  - pe durata concediului de risc maternal (interdicţia de concediere se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate).
  - pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani
  - pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Este exceptată de la aplicarea prevederilor legale concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile legii.

În cazul în care nu au fost respectate aceste prevederi, angajatul are dreptul să conteste decizia angajatorului la instanţa judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării deciziei de concediere.

În cazul în care un/o salariat/ă contestă o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa.

- Ca angajatorii să oblige femeile gravide, lăuze şi care alăptează să presteze muncă de noapte sau să desfăşoare munca în condiţii cu caracter insalubru sau greu de suportat

- Orice tratament mai puţin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate.

Care sunt drepturile angajatelor

- dreptul la sănătate şi siguranţă la locul de muncă
- dreptul la concediul de maternitate plătit
- dreptul la concediul postnatal obligatoriu
- dreptul la concediul de risc maternal
- dreptul la dispensă pentru consultaţii prenatale în timpul programului de lucru
- 2 pauze de alăptare în timpul programului zilnic de lucru
- dreptul la alocații pentru copii și ajutoare pentru îngrijirea copilului bolnav ori cu handicap.

Care sunt obligaţiile angajatelor însărcinate?

- Să informeze în scris angajatorul asupra stării de graviditate
- Să anexeze la această informare certificatul medical ce atestă starea de graviditate, eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, care cuprinde şi data prezumtivă a naşterii
- Femeia care şi-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie trebuie să solicite angajatorului, în scris, măsurile de protecţie prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut
- Salariata care alăptează, la reluarea activităţii după efectuarea concediului de lăuzie trebuie să anunţe angajatorul, în scris, cu privire la începutul şi sfârşitul prezumtiv al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie
- Dacă salariatele gravide, care au născut recent sau care alăptează nu îndeplinesc obligaţia de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să

Tipul Concediului	În ce constă ?
Pentru salariatele mame, înainte sau după naştere **Concediul de maternitate** (pentru sarcină şi lăuzie)	126 de zile calendaristice, înainte şi după naştere care pot fi luate în două etape: - 63 de zile înainte de naştere (pentru sarcină); - 63 de zile după naştere (pentru lăuzie). Concediile pentru sarcină şi lăuzie se pot compensa între ele, în funcţie de recomandarea medicului şi de opţiunea persoanei beneficiare. Persoanele cu handicap beneficiază, la cerere, de concediu de sarcină începând cu luna a 6-a de sarcină.
Pentru mame, după naştere **Concediul postnatal obligatoriu**	42 de zile, iar angajata gravidă trebuie să îl efectueze după naştere. Din cele 126 de zile le concediului de maternitate, angajatele sunt obligate să ia 42 de zile după naştere.
Pentru salariatele gravide, care au născut recent sau care alăptează **Concediul de risc maternal**	Se acordă pe o perioadă care nu poate depăşi, cumulat, 120 de zile calendaristice, pentru protecţia sănătăţii şi securităţii lor şi/sau a fătului ori copilului lor, în cazul în care condiţiile de muncă prezintă riscuri şi nu pot fi modificate sub nici o formă de către angajator.
Pentru taţi, imediat după naştere **Concediul paternal**	Toţi angajaţii care au devenit taţi au dreptul la minim 5 zile, maxim 15 zile de concediu paternal în primele 8 săptămâni după naşterea copilului.
Pentru ambii părinţi, până la vârsta de 2 ani a copilului **Concediul parental (de creştere şi îngrijire a copilului)**	Reprezintă concediul acordat, la cerere, oricăruia dintre părinţi pentru creşterea şi îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani. De aceleaşi drepturi se bucură şi persoanele asigurate care au adoptat copii, au fost declaraţi tutorii unor copii sau cărora copiii le-au fost încredinţaţi spre creştere şi educare sau în plasament familial.

le ateste starea şi nu informează angajatorul, în scris, despre starea lor, acesta este exonerat de obligaţiile sale legale în acest sens.

Care sunt obligaţiile angajatorilor?

- Să înştiinţeze medicul de medicina muncii, precum şi inspectoratul teritorial de muncă, în termen de 10 zile lucrătoare de la data la care a fost anunţat în scris de către o salariată că este gravidă, că a născut recent sau că alăptează.
- Să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. Pauzele includ şi timpul deplasării dus-întors de la locul de muncă la locul unde se găseşte copilul.
- La cererea mamei, pauzele pentru alăptare pot fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic, fără diminuarea veniturilor salariale.
- Să acorde salariatelor gravide dispensă pentru consultaţii prenatale, în timpul programului, în limita a maximum 16 ore pe lună. În plus, angajatei nu i se poate cere să-şi modifice programul de lucru pentru recuperarea acestor ore.
- Pentru toate activităţile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenţi, procedee şi condiţii de muncă, angajatorul este obligat să evalueze anual, precum şi la orice modificare a condiţiilor de muncă, natura, gradul şi durata expunerii salariatelor gravide, care au născut recent sau care alăptează, în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor şi oricărei repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării. Evaluările se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor se consemnează în rapoarte scrise.
- Angajatorii sunt obligaţi, ca în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului de evaluare a riscurilor, să înmâneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor. De asemenea, angajatorii vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de muncă, precum şi asupra drepturilor pe care le au.
- În cazul în care o salariată gravidă, care a născut recent sau care alăptează desfăşoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii şi alăptării, angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condiţiile şi/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menţinerea veniturilor salariale.
- Pentru asigurarea sănătăţii şi securităţii în muncă a salariatelor gravide şi/sau mame, lăuze sau care alăptează, angajatorii sunt obligaţi să prevadă în regulamentele interne ale unităţilor măsuri privind igiena, protecţia sănătăţii şi securitatea în muncă a acestor salariate.
- Angajatorul are obligaţia să păstreze confidenţialitatea asupra stării de graviditate a salariatei şi nu va anunţa alţi angajaţi decât cu acordul scris al acesteia.

Suspendarea de drept a contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în situaţia concediului de maternitate şi, din iniţiativa salariatului, în situaţiile de acordare a concediului parental (concediul de creştere şi îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani şi 3 ani în cazul copilului cu handicap), a concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, precum şi în cazul concediului paternal.

La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creştere şi îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiţii de muncă echivalente şi, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenţei.

Conform studiilor, cele mai multe discriminări ale femeilor datorate maternităţii sunt cele legate de concediere, refuzul creşterii salariale, refuzul oportunităţilor de promovare, excluderea de la cursuri de perfecţionare, refuzul acordării zilelor libere pentru controale medicale înainte de naştere, hărţuire sexuală şi verbală etc.

Concediere pe motiv de maternitate

„În aprilie 2003 mi-am informat şeful că sunt însărcinată şi că voi intra în concediu de maternitate la sfârşitul lui august. Pe data de 5 mai şeful meu m-a informat că sunt concediată, cu un preaviz de 15 zile. Când l-am întrebat motivele pentru care sunt concediată, mi-a spus că m-am învoit prea des de la serviciu şi că au existat plângeri ale altor colegi legate de corectitudinea muncii mele. I-am spus că nu m-am învoit de la serviciu decât în baza dreptului legal la controale medicale legate de sarcină şi că nimeni nu s-a plâns până acum de munca mea. Cred că motivul pentru care am fost dată afară din serviciu este faptul că sunt însărcinată. (A.A., 31 de ani, Bucureşti)”

8. HĂRŢUIREA SEXUALĂ

Ce acte normative conţin prevederi relevante?

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, modificată şi completată prin Ordonanţa de Guvern nr. 84/2004 şi Legea nr. 340/2006

Ordonanţa de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare modificată şi completată prin Legea nr. 48/2002, Ordonanţa de Guvern nr. 77/2003, Legea 324/2006

Codul Penal Art. 203

Codul Muncii Art. 39 d), e)

Ce prevede legislaţia în domeniu?

Ce este hărţuirea sexuală?

Hărţuirea sexuală este definită de lege ca fiind "situaţia în care se manifestă un comportament nedorit cu conotaţie sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnităţii unei persoane şi, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor".

Unde apare hărţuirea sexuală?

Această situaţie se poate petrece la locul de muncă sau în alt loc în care persoana respectivă îşi desfăşoară activitatea, precum şi în afara orelor de lucru: evenimente organizate de companie, cursuri, conferinţe, întâlniri de lucru, deplasări, team-building-uri.

Hărţuirea se poate manifesta la angajare, în contextul procesului de recrutare, se poate reflecta în termenii şi condiţiile încheierii contractului de muncă, în activitatea zilnică, poate apărea în momentele în care se promovează şi/sau se formează personalul sau în situaţiile în care se fac concedieri.

Pot fi victime ale hărţuirii sexuale nu numai angajaţii unei companii, ci şi aplicanţii pentru un post, consultanţii, studenţii care fac practică, traineri, voluntari. Victime şi hărţuitori pot fi atât femeile cât şi bărbaţii.

Pentru a fi considerat hărţuire sexuală un comportament trebuie să determine:

- crearea la locul de muncă a unei atmosfere de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- influenţarea negativă a situaţiei persoanei angajate în ceea ce priveşte promovarea profesională, salariul sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea şi perfecţionarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ţine de viaţa sexuală.

Formele hărţuirii sexuale

Hărţuirea sexuală cuprinde o serie de comportamente care pot creşte în gravitate.

Formele sub care se manifestă se înscriu de la unele considerate "uşoare", care nu cuprind agresiuni fizice directe, până la cele grave, care pot merge până la tentativă de viol sau viol.

Forme fizice

- săruturi
- mângâieri, îmbrăţişări, atingeri ale corpului/hainelor
- atingerea/frecarea aparent accidentală a unor părţi ale corpului altei persoane
- blocarea trecerii, agresiune fizică
- tentative de viol, viol etc.

Forme verbale

- comentarii nedorite despre viaţa privată sau sexuală a persoanei
- propuneri şi avansuri sexuale directe
- discuţii explicit sexuale
- remarci indiscrete
- folosirea de expresii şi porecle cu conotaţii sexuale
- insinuări de natură sexuală
- comentarii sugestive despre înfăţişarea, corpul persoanei sau vestimentaţia acesteia
- glume şi insulte obscene
- emiterea de sunete cu caracter sexual, fluierături
- ameninţări etc.

Forme nonverbale/posturale

- gesturi sexuale sugestive
- gesturi cu mâna, degetele, braţele sau picioarele
- priviri lascive, studierea ostentativă a corpului unei persoane, diverse expresii faciale
- invadarea spaţiului personal/intim al unei persoane prin apropierea nepermisă de acea persoană
- curtoazie exagerată, falsă
- expunerea indecentă a unor părţi ale corpului etc.

Forme scrise/grafice

- trimiterea unor poze/desene cu tentă pornografică
- adresarea unor scrisori de dragoste indezirabile
- trimiterea de mesaje, sms-uri, e-mailuri pornografice şi sau ameninţătoare
- afişarea de poze pornografice, calendare, screen saver-uri, reviste sexi cu femei/bărbaţi

Forme psiho-emoţionale

- ameninţări, constrângeri, abuz de autoritate prin condiţionarea obţinerii unor beneficii în plan profesional (sau şcolar) de acceptarea comportamentelor de hărţuire
- oferirea de cadouri cu tentă sexuală (lenjerie intimă, obiecte sexuale)
- obligarea angajaţilor să poarte îmbrăcăminte sumară la locul de muncă
- insistenţe privind acceptarea unei invitaţii sau a începerii unei relaţii, urmărirea persoanei
- sabotarea muncii unei persoane
- umilirea publică a persoanei
- excluderea persoanei de la anumite activităţi, din echipe de lucru, de la întâlniri, evenimente

Consecinţele hărţuirii sexuale

Hărţuirea sexuală are un impact negativ atât asupra persoanei hărţuite cât şi asupra organizaţiei ca întreg. Hărţuirea sexuală afectează sănătatea fizică, psihică şi emoţională, precum şi viaţa profesională a persoanelor hărţuite.

Legea sancţionează hărţuirea sexuală contravenţional şi penal.

Contravenţional
Hărţuirea sexuală este considerată discriminare bazată pe criteriul de sex. Astfel, orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate faţă de alte persoane, grupuri de persoane sau comunităţi, atrage răspunderea civilă, contravenţională, dacă nu intră sub incidenţa legii penale. Constituie contravenţie, dacă fapta nu intră sub incidenţa legii penale, acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnităţii ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunităţi. Este interzisă şi victimizarea unei persoane, adică tratamentele adverse aplicate acesteia ca urmare a faptului că persoana respectivă a depus o plângere pentru ca s-a considerat hărţuită sexual.

Penal
Hărţuirea sexuală devine infracţiune atunci când este folosită ameninţarea sau constrângerea în scopul de a obţine satisfacţii de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de calitatea sau de influenţa pe care i-o conferă funcţia îndeplinită la locul de muncă şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

Care sunt obligaţiile angajatorilor în prevenirea hărţuirii sexuale?

- să prevadă în regulamentele interne ale unităţilor sancţiuni disciplinare pentru angajaţii care încalcă demnitatea personală a altor angajaţi prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acţiuni de discriminare
- să asigure informarea tuturor angajaţilor cu privire la interzicerea hărţuirii şi a hărţuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afişarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentelor interne ale unităţilor pentru prevenirea oricărui act de discriminare bazat pe criteriul de sex
- să informeze după ce au fost sesizaţi autorităţile publice abilitate cu aplicarea şi controlul aplicării legislaţiei privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi.

Conform cercetărilor[1]

- În România se înregistrează un nivel crescut de risc faţă de hărţuirea sexuală la populaţia de femei tinere (sub 30 de ani) din mediul urban, care lucrează în firme şi, în special, în acele firme care operează în servicii.
- 4.7% din populaţie cunoaşte pe cineva care, în ultimii doi ani, a fost victimă a hărţuirii sexuale.
- În 90% dintre cazuri, victimele hărţuirii sexuale sunt femei.
- În 81% dintre cazuri, victimele au între 16 şi 30 de ani.
- În 55% dintre cazuri, agresorul a fost un „şef" sau un „director" şi în 24% un patron.
- În forme uşoare (priviri, atingeri, gesturi, limbaj cu conotaţie sexuală), hărţuirea sexuală este raportată de 12.9% din populaţia adultă a ţării.
- Solicitarea de relaţii sexuale prin promisiuni (de angajare, promovare, alte beneficii şi recompense) este raportată de 1.9% din populaţia adultă a ţării.
- Solicitarea de relaţii sexuale cu utilizarea ameninţărilor şi a forţei este raportată de 1.7% din populaţia adultă a ţării.

Atitudinea subiecţilor faţă de hărţuirea sexuală este de condamnare. Marea majoritate (aproximativ 90%) consideră hărţuirea sexuală o problemă gravă, care trebuie pedepsită legal. Două treimi dintre subiecţi apreciază că are urmări grave pentru persoana hărţuită şi peste 80% consideră că afectează negativ viaţa profesională a acesteia[2].

Hărţuire şi concediere

Dorina (necăsatorită, 23 de ani) s-a angajat în martie 2002, pe postul de secretară pentru directorul adjunct (căsătorit, 53 de ani) al întreprinderii "S.C. DON CONSTRUCT S.R.L.". Chiar din prima lună de lucru, Dorina a început să se simtă jenată de remarcile pe care şeful său le făcea referitor la modul în care ea se îmbrăca : « Mai pune şi tu o fustiţă scurtă, să se bucure tot omul când vine la muncă de nişte picioare frumoase », « Nu ştiu de ce ţii neapărat să-ţi ascunzi frumuseţile trupului…E păcat să nu laşi la vedere aşa sâni ! ». Crezând că sunt nişte glume care vor înceta, Dorina le-a trecut, la început, cu vederea. În fond, directorul era aproape de vârsta tatălui său, avea şi el o fată de 20 de ani, şi era director…
Odată cu trecerea timpului, situaţia a devenit din ce în ce mai dificilă pentru Dorina. Remarcile au inceput să fie însoţite de gesturi. O îmbraţişare, o mână care-i atingea gâtul şi, ca din întâmplare, sânii, o mâna pe genunchi când lua notiţe etc. Orice sarcină care presupunea ca ea să rămână singură cu şeful său în birou o înspăimânta. Dorind să scape de acest stres, Dorina s-a gândit că şeful ei va da înapoi dacă va vedea că ea este o fată serioasă şi că are un prieten stabil cu care urmează să se căsătorească. Dar nici faptul că i l-a prezentat pe viitorul său soţ nu a scăpat-o pe Dorina de probleme. Dimpotrivă, situaţia a devenit mai grea, directorul adjunct făcând acum remarci la adresa vieţii intime a Dorinei şi logodnicului său « Şi, ia spune, esti mulţumită de el ? Se mişcă bine ? Ar trebui sa încerci ceva mai cu experienţă, un cocoş ca mine te-ar face mult mai fericită…».

[1] Cercetarea Naţională privind Violenţa în Familie şi la Locul de Muncă (2003), realizată de IMAS la cererea Centrului Parteneriat pentru Egalitate – CPE
[2] Cercetarea Romnibus, IMAS (2006), la cererea Centrului Parteneriat pentru Egalitate - CPE.

După 7 luni de la angajare, Dorina cere o audienţă la directorul general şi-i explică situaţia. Acesta tratează însă cu indiferenţă problema, considerând că Dorina exagerează : « Ei, acum nu trebuie să-l iei şi tu în serios. Aşa e el, mai glumeţ. Lasă că fără foc nu iese fum…. ».
După această audienţă, viaţa Dorinei nu a devenit mai uşoară. Ea avea însă nevoie de acest serviciu. După două luni, Dorina se căsătoreşte. Şeful său a început să devină din ce în ce mai aspru, mereu nemulţumit de calitatea muncii sale, de ritmul în care lucrează etc. După alte două luni, Dorina primeşte un preaviz în care este informată că firma nu mai are nevoie de serviciile sale, motivaţia fiind slaba performanţă în muncă.

Sinucidere din cauza hărţuirii sexuale

În anul 1995, Judith Coflin, una dintre angajatele Companiei Naţionale de Poştă a SUA s-a sinucis, din cauza numeroaselor comportamente de hărţuire sexuală la care a fost supusă la locul de muncă, de către şefii şi colegii ei. Aceştia spuneau constant despre ea că este „urâtă ca noaptea”, răspândiseră peste tot o caricatură care o reprezenta şi au expus la locul de muncă un poem scris special pentru ea. Mai mult, aceştia încercau constant să-i saboteze munca şi să îi distrugă cariera. Diabetică şi insulino-dependentă, Judith Coflin s-a sinucis, administrându-şi o supradoză de insulină, după ce a scris un bilet prin care îşi explica decizia, blamând Compania Naţională de Poştă pentru coşmarul prin care fusese nevoită să treacă. Familia ei a primit 5.5 milioane USD ca despăgubiri, intentând proces companiei.

Concediere abuzivă

Un angajat a acuzat compania că l-a concediat abuziv după ce a refuzat avansurile sexuale ale managerei sale. Reclamantul lucra ca agent de vânzări pentru Omega Optical Company, din Statele Unite. Acesta a declarat că, la una dintre petrecerile firmei, nefiind suficient de multe scaune disponibile, managera s-a aşezat în braţele sale şi l-a mângâiat, pentru câteva minute, pe picior. El a respins-o şi, deşi înregistrase performanţe excelente în activitatea de vânzări, a fost concediat în săptămâna următoare. După încheierea procesului, reclamantul a fost reangajat şi a primit 70.000 USD.

Scandalurile Mitsubishi şi Toyota

Mitsubishi Motors Manufacturing of America, filiala din Statele Unite a companiei a plătit în anul 1998, în urma unui proces care i-a afectat serios imaginea, compensaţii în valoare de 34 milioane de dolari pentru cele 350 de femei care depuseseră plângeri, acuzând practici de hărţuire sexuală în companie. În afara despăgubirilor financiare pe care le-a plătit, compania a implementat o consistentă politică de Toleranţă Zero faţă de hărţuirea sexuală şi discriminarea pe bază de sex.
Conform declaraţiilor unei foste angajate a companiei care a ales să-şi dea demisia, colegii cu care lucra nu numai că o atingeau, dar foloseau şi chei franceze foarte mari, pe care i le băgau între picioare, pretinzând că sunt extensii ale penisurilor lor.
O altă angajată a mărturisit că era constant lovită peste fund şi, mai mult, unul dintre colegi şi-a introdus la un moment dat o banană în gură, în faţa tuturor, pretinzând că are relaţii sexuale cu ea. De asemenea, unii angajaţi participau, în privat, la adevărate orgii, la care erau aduse prostituate şi în timpul cărora se făceau poze, ulterior răspândite la locul de muncă.

Un alt caz celebru este cel al reprezentanţei companiei Toyota din Statele Unite ale Americii. În 2006, o angajată a companiei a iniţiat un proces împotriva preşedintelui Toyota din SUA, Hideaki Otaka, solicitând despăgubiri în valoare de 190 milioane dolari. Sayaka Kobayashi, fosta asistentă a lui Otaka, susţinea că, dincolo de nenumăratele aluzii şi propuneri indecente pe care acesta i le-a făcut, a încercat, de mai multe ori, să întreţină relaţii sexuale cu ea. Sayaka Kobayashi mărturisea şi că Otaka a prezentat-o drept „cereala lui preferată pentru micul dejun” şi, mai mult, i-a spus că îşi doreşte ca ea să îi poarte copilul.

Otaka a fost înlocuit la conducerea Toyota iar despăgubirile au fost negociate între părţi şi nu au fost divulgate până în prezent. La nivelul companiei au fost luate o serie de măsuri speciale pentru recunoaşterea şi prevenirea oricărui comportament de hărţuire sexuală sau comportament inadecvat şi pentru luarea măsurilor potrivite.

9. DREPTURILE LA ASIGURĂRI SOCIALE.

Ce acte normative conţin prevederi relevante?

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, modificată şi completată prin Ordonanţa de Guvern nr. 84/2004 şi Legea nr. 340/2006

Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată Art 6

Ordonanţa de Urgenţă nr.67/2007 privind aplicarea principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială

Ce prevede legislaţia în domeniu?

Legea prevede accesul nediscriminatoriu la sistemele publice şi private de securitate socială.

Este interzisă orice discriminare directă sau indirectă după criteriul de sex, în special cu privire la aria de aplicare şi condiţiile schemelor de pensii private, contribuţii şi beneficii.

Legea prevede aplicarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în cadrul schemelor profesionale de securitate socială.

Schemele profesionale de securitate socială sunt definite de lege ca acele prestaţii prevăzute de sistemul general public de securitate socială, indiferent dacă apartenenţa la aceste scheme este obligatorie sau facultativă şi se referă la protecţia în caz de boală, invaliditate, bătrâneţe, inclusiv pensionare anticipată, accident de muncă, boală profesională, şomaj.

Dispoziţii contrare principiului egalităţii de tratament sunt cele bazate pe criteriul de sex, direct sau indirect, în special prin referire la starea civilă ori familială, care stabilesc:

- persoanele care pot participa la o schemă profesională de securitate socială
- natura obligatorie sau facultativă a participării la o schemă profesională de securitate socială
- reguli diferite cu privire la vârsta de intrare în schema profesională de securitate socială, perioada minimă de încadrare în muncă sau calitatea de membru al schemei profesionale
- condiţii diferite pentru acordarea prestaţiilor sau limitarea acestor prestaţii la salariaţii de un anumit sex sau persoanele de un anumit sex care desfăşoară activităţi independente
- vârste de pensionare diferite
- suspendarea menţinerii sau dobândirii de drepturi pe perioadele de concediu de maternitate ori de concediu pentru motive familiale
- standarde diferite sau aplicabile numai salariaţilor de un anumit sex ori persoanelor de un anumit sex care desfăşoară activităţi independente, în ceea ce priveşte garantarea sau reţinerea dreptului la prestaţii ulterioare atunci când salariatul ori persoana care desfăşoară activităţi independente părăseşte schema profesională de securitate socială.

Orice persoană care se consideră vătămată ca urmare a neaplicării acestor prevederi are dreptul de a se adresa instanţelor judecătoreşti competente, direct sau după sesizarea autorităţilor abilitate cu aplicarea şi controlul aplicării legislaţiei privind egelitatea de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi.

Autoritatea responsabilă, la nivel central şi teritorial, de aplicarea legislaţiei în acest domeniu este Agenţia Naţională de Administrare Fiscală.

Impactul diferit pentru femei şi bărbaţi al reformei sistemului de pensii

Cu toate că există prevederi legislative care stipulează accesul nediscriminatoriu la sistemele publice şi private de securitate socială, în ce priveşte introducerea fondurilor de pensii obligatorii administrate privat există criterii discriminatorii, care dezavantajează femeile, în comparaţie cu bărbaţii.

O serie de studii si cercetari ale Biroului International al Muncii arată că măsurile de reformare a sistemelor de pensii din ţările Europei Centrale şi de Est ar putea produce efecte negative asupra situaţiei femeilor din aceste ţări. Din păcate, acest impact negativ este prea puţin cunoscut şi/sau luat în considerare de către instituţiile implicate în reformă.

Reformarea sistemului de pensii este un proces în plină desfăşurare în diverse ţări europene precum Slovenia, Polonia, Ungaria, România, Letonia, Lituania, Estonia. Există două mari direcţii comune reformelor din aceste ţări:

- privatizarea parţială a schemelor de pensii naţionale, prin includerea pilonului II, bazat pe economisirea individuală
- creşterea vârstei de pensionare atât pentru femei cât şi pentru bărbaţi.

Conform analizelor, introducerea pensiilor obligatorii administrate privat (pilonul II) va afecta femeile ca grup pe următoarele dimensiuni:

- O parte din contribuţiile la fondul de pensii vor trece de la pilonul I, bazat pe solidaritatea între generaţii, către pilonul II, bazat pe economisire voluntară. Aparent, acest lucru nu are impact negativ de gen, pentru că o femeie şi un bărbat care au avut aceleaşi câştiguri şi aceeaşi perioadă de contribuţie vor avea aceeaşi sumă acumulată pentru pensie. Analizele efectuate arată însă că persoanele cu venituri mici vor fi afectate, iar statisticile demonstrează că femeile au salarii mai mici decât bărbaţii, datorită unor factori de segregare existenţi pe piaţa muncii şi a unor practici şi atitudini care încurajează excesiv femeile să urmeze cariere în domenii mai slab plătite. Ca urmare femeile, în general, sunt cele care vor pierde o parte din protecţia socială asigurată prin pensia publică prin trecerea la pilonul II.

- Femeile se pensionează mai deveme decât bărbaţii şi astfel au mai puţin timp la dispoziţie pentru a contribui la o pensie privată obligatorie (pilonul II). Din această cauză, femeile vor ajunge să aibă pensii mai mici faţă

de situaţia în care s-ar fi pensionat la aceeaşi vârstă cu bărbaţii. În aceste condiţii, unele state au luat decizia de a egaliza vârsta de pensionare, altele de a micşora diferenţa existentă, pentru a corecta aceste lucruri. Doar în Polonia şi România această diferenţă se menţine, fapt care poate conduce la un dezavantaj destul de mare pentru femeile din aceste ţări, faţă de restul ţărilor din regiune.

■ Femeile au o speranţă medie de viaţă mai mare decât bărbaţii, fapt care amplifică diferenţele. Ca atare, riscul de sărăcie este şi mai mare, femeile trăind o perioadă mai lungă de timp din rezerve mai mici. Dacă se folosesc tabele diferite pentru speranţa de viaţă a femeilor şi a bărbaţilor, atunci femeile pot ajunge să primească doar jumătate din cât primesc bărbaţii. Astfel, dacă fondul de pensie acumulat de o femeie de-a lungul anilor de muncă se împarte la un număr de ani mai mare decât în cazul bărbatului (în medie cu 3-5 ani mai mult), acest fapt generează pensii private mai mici pentru femei, pentru fonduri de pensie de aceeaşi valoare cu ale bărbaţilor. Unele state folosesc tabele diferite, altele nu au luat nici o decizie în acest sens, iar altele folosesc o speranţă de viaţă unică, pensiile private devenind, astfel, în medie, mai puţin diferite pentru femei şi bărbaţi.

■ În general, femeile înregistrează rate mai mici de participare pe piaţa muncii, participând mai mult la munca domestică, aceasta şi din cauza întreruperilor în muncă plătită legate de concediile de maternitate şi de creştere şi îngrijire a copilului sau a altor situaţii de familie. Unele state, inclusiv România, nu au luat măsuri de sprijin pentru acordarea unor drepturi de pensie (în pilonul II) pentru aceste perioade, fapt care ar putea genera pensii diminuate pentru femei.

Conform analizelor , toţi aceşti factori ar putea duce la micşorarea pensiei cu 40% penrtru femei, în comparaţie cu pensia bărbaţilor, în condiţiile în care aceştia au lucrat într-o activitate similară, cu un salariu similar şi aceeaşi perioadă de timp.

Măsurile preconizate de specialişti , pentru a reduce cât mai mult diferenţele între femei şi bărbaţi în pensiile private sunt:

■ Reducerea şi eliminarea diferenţelor de gen în privinţa salarizării
■ Utilizarea calculelor pornind de la speranţa medie de viaţă comună pentru femei şi bărbaţi la vârsta pensionării
■ Egalizarea vârstei de pensionare a femeilor cu cea a bărbaţilor.

CE POATE FACE O PERSOANĂ CARE SE CONSIDERĂ DISCRIMINATĂ PE CRITERIUL DE SEX PE PIAŢA MUNCII?

Conform legii, angajaţii au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminaţi pe baza criteriului de sex

■ să formuleze sesizări/reclamaţii către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat
■ să solicite sprijinul organizaţiei sindicale sau al reprezentanţilor salariaţilor din unitate pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă
■ dacă sesizarea/reclamaţia nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, angajaţii pot face plângeri către instituţiile competente
■ pot introduce cerere către instanţa judecătorească în a cărei circumscripţie teritorială îşi au domiciliul sau reşedinţa - respectiv la secţia/completul pentru conflicte de muncă şi drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanţa de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârşirii faptei.

Obligaţiile angajatorilor

Asigurarea egalităţii de şanse şi de tratament între angajaţi, femei şi bărbaţi, în cadrul relaţiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziţii pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele interne ale unităţilor

Informarea permanentă a angajaţilor, inclusiv prin afişare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceştia le au în ceea ce priveşte respectarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă

Ce trebuie să cuprindă Regulamentul intern al instituţiilor/organizaţiilor:

■ reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii
■ drepturile şi obligaţiile angajatorului şi ale salariaţilor
■ procedura de soluţionare a cererilor sau reclamaţiilor individuale ale salariaţilor
■ abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile
■ reguli referitoare la procedura disciplinară

CARE SUNT INSTITUŢIILE NAŢIONALE LA CARE ANGAJAŢII POT APELA PENTRU SOLUŢIONAREA SITUAŢIILOR DE DISCRIMINARE PE PIAŢA MUNCII?

Agenţia Naţională pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Bărbaţi (ANES)

Conform legii, ANES

■ este organ de specialitate al

administraţiei publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei şi Egalităţii de Şanse

- promovează principiul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi asigură integrarea activă a perspectivei de gen în toate politicile şi programele naţionale
- îşi organizează compartimente teritoriale, fără personalitate juridică, la nivelul fiecărui judeţ şi în Bucureşti
- coordonează activitatea compartimentelor teritoriale, precum şi coordonarea metodologică şi secretariatul comisiilor judeţene şi a municipiului Bucureşti în domeniul egalităţii de şanse (COJES).

Obiectivele principale ale ANES

- elaborarea şi aplicarea strategiei şi politicilor guvernamentale în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi
- armonizarea cu reglementările Uniunii Europene a cadrului legislativ din domeniul său de activitate.

Atribuţii principale ale ANES legate de protejarea drepturilor persoanelor discriminate

- asigură respectarea aplicării unitare a legislaţiei din domeniul său de activitate şi exercită controlul asupra aplicării acesteia, în calitate de autoritate de stat, prin instituţiile abilitate cu aplicarea de măsuri de promovare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi de eliminare a discriminării după criteriul de sex
- îndrumă persoanele juridice şi fizice cărora le revin drepturi şi obligaţii ce decurg din reglementările privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi
- are, la cererea persoanelor discriminate, calitate procesuală activă în justiţie şi poate asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.
- primeşte sesizările/reclamaţiile persoanelor care se consideră discriminate după criteriul de sex şi le transmite instituţiilor competente, în vederea soluţionării şi aplicării sancţiunii.

Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării (CNCD)

Conform legii, CNCD

- este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar.
- garantează respectarea şi aplicarea principiului nedicriminării, în conformitate cu legislaţia internă în vigoare şi cu documentele internaţionale la care România este parte
- poate fi sesizat de către o persoană fizică sau juridică sau se poate sesiza din oficiu

Atribuţiile CNCD în vederea combaterii faptelor de discriminare

- Previne
- Mediază
- Investighează, constată şi sancţionează
- Monitorizează cazuri
- Acordă asistenţă de specialitate victimelor discriminării
- Are drept de reprezentare în instanţă în cauzele ce privesc fapte de discriminare

Cum te adresezi CNCD dacă te consideri discriminat/ă:

- Sesizează CNCD în termen de 1 an de la data săvârşirii faptei sau de la data la care ai putut să iei cunoştinţă de săvârşirea ei
- Formulează o cerere către CNCD în care să descrii situaţia de discriminare în care ai fost implicat/ă. Prin această cerere ai dreptul să soliciţi înlăturarea consecinţelor faptelor discriminatorii şi restabilirea situaţiei anterioare discriminării
- Ai obligaţia de a dovedi existenţa unor fapte care permit a se presupune existenţa unei discriminări directe sau indirecte
- Persoanei împotriva căreia ai formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare
- Poţi aduce orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio şi video sau date statistice
- CNCD are sediul în Bucureşti şi în momentul de faţă nu are structuri teritoriale, însă echipe ale CNCD se deplasează în ţară, la solicitările din afara capitalei.

Sancţiuni

- Faptele de discriminare se sancţionează cu amendă de la 400 lei la 4.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 600 lei la 8.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate
- Sancţiunile se aplică şi persoanelor juridice.

Inspecţia Muncii (Inspectoratele Teritoriale de Muncă)

Conform legii, Inspecţia Muncii

- asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul muncii
- controlează accesul fără nici o discriminare pe piaţa muncii al tuturor persoanelor apte de muncă, respectarea normelor specifice privind condiţiile de muncă ale tinerilor, femeilor, precum şi ale unor categorii de persoane defavorizate.

Atribuţiile inspectorilor de muncă sunt de constatare şi sancţionare contravenţională a angajatorilor care au încălcat prevederile legale în domeniul relaţiilor de muncă referitoare la:

- obligativitatea de a introduce în regulamentele de organizare şi funcţionare şi în regulamentele interne ale unităţilor, dispoziţii pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex (inclusiv hărţuirea sexuală), dispoziţii privind măsuri de igienă, protecţia sănătăţii şi securitatea în muncă a salariatelor gravide şi/sau mame, lăuze sau care alăptează, precum şi sancţiunile disciplinare pentru angajaţii care încalcă aceste dispoziţii
- obligativitatea de a informa angajaţii, inclusiv prin afişare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceştia le au în ceea ce priveşte respectarea egalităţii de şanse şi de tratament în relaţiile de muncă
- nediscriminarea pe criteriul de sex în ceea ce priveşte accesul pe piaţa muncii, contractul de muncă, salarizarea şi alte drepturi de asigurări sociale, formarea şi perfecţionarea

profesională, promovarea, aplicarea măsurilor disciplinare, hărţuirea sexuală, maternitatea şi creşterea şi îngrijirea copilului etc.

- modificarea unilaterală a relaţiilor sau a condiţiilor de muncă, inclusiv prin concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamaţie la nivelul unităţii sau care a depus o plângere la instanţele judecătoreşti competente.

Sancţiuni

- Contravenţiile se sancţionează cu amendă de la 1.500 lei la 15.000 lei.

Instanţa Judecătorească

Instanţa judecătorească competentă sesizată cu un litigiu, poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situaţiei discriminatorii într-un termen pe care îl stabileşte.

Instanţa de judecată dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate pe criteriul de sex, într-un cuantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit. Valoarea despăgubirilor este stabilită de către instanţă.

La cerere, instanţa poate dispune retragerea sau suspendarea autorizaţiei de funcţionare a persoanelor juridice care, printr-o acţiune discriminatorie, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deşi cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile legale în domeniul nediscriminării. În această categorie pot intra companiile care tolerează comportamente de hărţuire sexuală între angajaţi. Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instanţelor judecătoreşti competente, sunt scutite de taxe de timbru.

Persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamaţia sau, după caz, cererea de chemare în judecată este cea care trebuie să dovedească că nu a hărţuit sexual (sarcina probei).

Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfăţişare.
Organizaţiile neguvernamentale care au ca scop protecţia drepturilor omului sau care au interes legitim în combaterea discriminării au calitate procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate şi aduce atingere unei comunităţi, unui grup de persoane sau unei persoane fizice.

Casa Naţională de Pensii şi Alte Drepturi de Asigurări Sociale (CNPAS)

Conform legii CNPAS

- administrează şi gestionează sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale
- include şi o reţea teritorială, respectiv Casa de Pensii a Municipiului Bucureşti şi casele judeţene şi locale de pensii

Atribuţiile CNPAS în respectarea principiului egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi

- asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul administrării şi gestionării sistemului public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale
- asigură constatarea contravenţiilor şi aplicarea amenzilor corespunzătoare încălcării prevederilor legale privind drepturile de asigurări sociale generate de situaţiile de maternitate sau de creştere şi îngrijire a copilului.

Sancţiuni

- Contravenţiile se sancţionează cu amendă de la 1000 lei la 2500 lei.

Sindicatele

Conform legii confederaţiile sindicale

- desemnează, în cadrul organizaţiilor sindicale din unităţi, reprezentanţi cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă
- reprezentanţii sindicali desemnaţi primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe criteriul de sex sesizări/reclamaţii, aplică procedurile de soluţionare a acestora şi solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaţilor
- în unităţile în care nu există organizaţie sindicală, unul dintre reprezentanţii aleşi ai salariaţilor are atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă
- opinia reprezentanţilor sindicali din unităţi, cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă, se menţionează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor legislaţiei privind egalitatea de şanse
- au calitate procesuală activă în justiţie şi pot asista în cadrul procedurilor administrative persoanelor discriminate, la cererea acestora.

Capitolul 4:

Ce înseamnă egalitate de şanse pentru femei şi bărbaţi din perspectiva accesului la sănătate?

Ce acte normative conţin prevederi relevante?

Legea nr.202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, modificată şi completată prin Ordonanţa de Guvern nr. 84/2004 şi Legea nr. 340/2006

Ordonanţa de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare modificată şi completată prin Legea nr. 48/2002, Ordonanţa de Guvern nr. 77/2003, Legea nr. 324/2006

Ce prevede legislaţia în domeniu?

Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce priveşte accesul femeilor şi bărbaţilor la toate nivelurile de asistenţă medicală şi la programele de prevenire a îmbolnăvirilor şi de promovare a sănătăţii.
Este interzisă discriminarea în alegerea medicului de familie, acordarea asistenţei medicale, asigurărilor de sănătate, serviciilor de urgenţă şi a altor servicii medicale.

Care sunt instituţiile cu responsabilităţi în domeniu?

Direcţiile de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti sunt responsabile pentru aplicarea măsurilor de respectare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul sănătăţii, în ceea ce priveşte accesul la serviciile medicale şi calitatea acestora, precum şi sănătatea la locul de muncă.

Instituţia la care se fac plângeri în cazurile în care apar discriminări în sistemul de sănătate este **Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării.**

Incidenţa unor boli în rândul populaţiei diferă semnificativ de la femei la bărbaţi. Unele boli sunt mai frecvente în rândul femeilor, în timp ce alte boli sunt mai frecvente în rândul bărbaţilor. Unii dintre principalii factori psihosociali care explică aceste diferenţe dintre femei şi bărbaţi în ceea ce priveşte tipul şi frecvenţa unor comportamente de risc (cum ar fi fumatul sau consumul de alcool) sunt atitudinile şi convingerile faţă de masculinitate sau feminitate sau normele socio-culturale de gen. Feminitatea şi masculinitatea se exprimă şi prin stilul de viaţă adoptat de femei şi bărbaţi. Comportamentele sănătoase sau de risc reprezintă modalităţi de exprimare a genului. De exemplu, o formă de manifestare a masculinităţii este pentru unele persoane şi refuzul de a participa la controalele medicale periodice (un bărbat se mândreşte cu "eu n-am mai fost la medic de ani de zile"), ca o formă de manifestare a invulnerabilităţii, independenţei şi controlului. O formă de manifestare a feminităţii este controlul comportamentului alimentar (dietă), ca o modalitate de respectare a standardelor de atractivitate feminină.

Deseori, normele socio-culturale prescriu bărbaţilor adoptarea unor comportamente de risc pentru sănătate. Aceasta deoarece, de multe ori, căutarea şi acceptarea riscului sunt considerate simbolul masculinităţii. De exemplu, anumite stereotipuri promovează ideea că un "bărbat adevărat" conduce maşina cu viteză foarte mare, nu se duce la medic pentru "orice fleac", poate consuma o cantitate mare de alcool etc. Astfel, bărbaţii au mai multe comportamente de risc pentru sănătate: consum de alcool, fumat, şofat cu viteză crescută, evitare a verificărilor medicale, nefolosire a cremelor de protecţie solară, nefolosire a centurii de siguranţă. Astfel, bărbaţii sunt victime ale accidentelor rutiere într-o mai mare măsură decât femeile iar cancerul de piele (datorat expunerii neprotejate la soare) este o formă de cancer mult mai frecvent întâlnită la bărbaţi decât la femei.

Bune practici pentru susţinerea şi promovarea egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi în sănătate

- Sistemul de planificare familială care presupune atât implicarea femeii cât şi a bărbatului, corectând stereotipul potrivit căruia răspunderea pentru contracepţie revine exclusiv femeii.
- Programele derulate de către Ministerul Sănătăţii care abordează probleme specifice ale femeilor şi bărbaţilor, cum ar fi profilaxia şi tratamentul tulburărilor legate de menopauză sau promovarea sănătăţii femeii şi copilului la nivel comunitar.
- Programele de educaţie pentru sănătate cu mesaje specifice fiecărui sex: pentru bărbaţi aibă un comportament de prevenţie în legătură cu starea de sănătate (vizite mai dese la medic) pentru femei programe de informare în legătură cu riscurile dietelor drastice.

Moda înfometării ucide şi în România

Anorexia, mania slabitului a început să facă victime în România şi tinde să devină un fenomen. Încercările unei femei de a fi slabă şi frumoasă se pot transforma într-o obsesie mortală.

Presiunea modelului cultural promovat în lumea modei şi în mass-media a dat peste cap criteriile esteticii corporale: tinerele şi-au făurit un “model de succes” bazat pe falsa percepţie că, pentru a fi frumoasă şi a reuşi în viaţă, trebuie să fii foarte slabă.

Specialiştii se aşteaptă ca, în 5-6 ani, anorexia să devină şi la noi o problemă de sănătate publică.

În jurul Crăciunului trecut, povesteşte o nutriționistă de la o clinică privată din Bucureşti, a murit o pacientă care suferea de anorexie. Avea 27 de ani, o poziţie socială bună, studii superioare, o carieră reuşită şi o familie fericită. Când a început să se înfometeze avea 55 kg la 1,65 m înalţime - o greutate absolut normală. Ajunsese la 48 kg prin cure drastice şi încă voia să slăbească. În decurs de 11 luni a fost internată de mai multe ori pentru a fi tratată de anorexie, care deja îi provocase probleme hepatice, hormonale, oboseală cronică şi diabet. Până la urmă, organismul ei a cedat. Când a murit avea 38 de kilograme.

Victimele anorexiei sunt mai ales adolescenţii, fetele, în principal, şi persoanele care trăiesc de pe urma imaginii: manechine, balerine, gimnaste, actriţe etc.

Capitolul 5:

Ce înseamnă egalitate de şanse pentru femei şi bărbaţi din perspectiva accesului la educaţie?

Ce acte normative conţin prevederi relevante?

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, modificată şi completată prin Ordonanţa de Guvern nr. 84/2004 şi Legea nr.340/2006

Ordonanţa de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare modificată şi completată prin Legea nr. 48/2002, Ordonanţa de Guvern nr. 77/2003, Legea nr. 324/2006

Ce prevede legislaţia în domeniu?

Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce priveşte accesul femeilor şi bărbaţilor la toate nivelurile de instruire şi de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecţionare şi, în general, la educaţia continuă.

Instituţiile de învăţământ de toate gradele, factorii sociali care se implică în procese instructiv-educative, precum şi toţi ceilalţi furnizori de servicii de formare şi de perfecţionare, autorizaţi conform legii, vor include în programele naţionale de educaţie teme şi activităţi referitoare la egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi.

Este interzis să se solicite candidatelor, la orice formă de învăţământ, să prezinte un test de graviditate şi/sau să semneze un angajament că nu vor rămâne însărcinate sau că nu vor naşte pe durata studiilor.

Care sunt instituţiile cu responsabilităţi în domeniu?

Ministerul Educaţiei şi Cercetării

- are obligaţia să asigure instruirea, pregătirea şi informarea corespunzătoare a cadrelor didactice, la toate formele de învăţământ, public şi privat, pe tema egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi.

- trebuie să promoveze acele manuale şcolare, cursuri universitare, ghiduri pentru aplicarea programelor analitice care să nu cuprindă aspectele de discriminare între sexe, modele şi stereotipuri comportamentale negative în ceea ce priveşte rolul femeilor şi al bărbaţilor în viaţa publică şi familială.

- prin inspectoratele şcolare teritoriale trebuie să asigure includerea în planurile de învăţământ şi în alte instrumente curriculare, precum şi în activitatea curentă a unităţilor de învăţământ a măsurilor de respectare a principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi.

Instituţia la care se pot face plângeri în cazurile în care apar discriminări în sistemul de educaţie este **Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării.**

În cazuistica Consiliului Naţional pentru Combaterea Discriminării, cel mai recent exemplu de îngrădire a dreptului la învăţătură îl constituie prevederea cuprinsă într-un ordin al ministrului Apărării Naţionale, conform căreia „candidatul persoană de sex feminin să nu fie însărcinată la data efectuării vizitei medicale şi să fie de acord să fie exmatriculată cu suportarea cheltuielilor de şcolarizare, în situaţia în care rămâne însărcinată şi naşte, ulterior acestei date, pînă la finalizarea studiilor”.
Valorile afectate de această prevedere sunt demnitatea femeii şi restricţionarea unui drept, dreptul la învăţătură.
Colegiul Director analizând conţinutul criteriilor şi audiind raportorul de speţă a hotărât că, în cauză, sunt întrunite elementele constitutive ale unei contravenţii, motiv pentru care a sancţionat Ministerul Apărării Naţionale cu avertisment şi a solicitat acestei autorităţi să depună diligenţele necesare pentru adaptarea legislaţiei în cauză la dispoziţiile hotărârii.

Discriminările de gen din domeniul educaţional nu se manifestă preponderent prin limitarea accesului la sistemul de învăţământ pe criteriul de gen, ci, mai ales, prin intermediul anumitor mesaje pe care le transmite şcoala. Studiile arată că manualele şi programele şcolare sunt construite astfel încât modelele masculine

sunt mult mai prezente şi mai bine valorizate, rolurile femeilor reducându-se la cele din sfera vieţii private.

În manualele pentru învăţământul primar:

Textele obligatorii au în proporţie de 97% autori şi doar 3% autoare.

Ilustraţiile cu personaje masculine sunt mult mai prezente (60%), în timp ce imaginile cu fete/femei sunt prezente în proporţie de 14%, restul de 26% fiind imagini în care sunt femei şi bărbaţi împreună.

Personajele masculine sunt prezente în proporţie de 71%, iar personajele feminine în proporţie de 29%.

La nivel lingvistic, masculinul predomină; astfel, raportul termenilor profesor-profesoară este de 109 la 20, elev-elevă de 198 la 43, învăţător-învăţătoare de 43 la 15, în condiţiile în care peste 90% dintre cadrele didactice de ciclul primar sunt femei.
(Şcoala la răscruce: schimbare şi continuitate în curriculumul învăţământului obligatoriu: studiu de impact, coordonator Lazăr Vlăsceanu, Editura Polirom, Iaşi, 2002)

Orientarea către discipline diferite în funcţie de sexul copilului şi de ceea ce este considerat a fi adecvat (fetele sunt încurajate să acorde mai multă importanţă literaturii sau limbilor străine, în timp ce băieţii sunt orientaţi către ştiinţele exacte sau sport) are drept consecinţe limitarea dezvoltării personale a fetelor şi băieţilor şi orientarea stereotipă pentru profesii tradiţionale.

O cercetare realizată de către o echipă a Facultăţii de Studii Politice din Bucureşti arată că 76.7% dintre cele 176 de cadre didactice intervievate ar recomanda meserii diferite pentru fete/ băieţi. Aceleaşi cadre didactice prezintă următoarele opţiuni de meserii şi profesii ca fiind potrivite pentru fete şi baieti:

- meserii doar pentru băieţi: informatician, politician, teolog, arhitect, mecanic auto, pilot, sportiv, cascador, ofiţer, gardian, broker, finanţist;
- meserii doar pentru fete: asistentă medicală, asistentă socială, manichiuristă, coafeză, cosmeticiană, stewardesă, decoratoare, secretară, bibliotecară, traducătoare, fotomodel, funcționară, contabilă, psiholog, baby-sitter;
- meserii pentru fete corelate celor pentru băieţi: asistent manager pentru fete - manager pentru băieţi, operator PC pentru fete – informatician pentru băieţi, educatoare, învăţătoare pentru fete – profesor pentru băieţi, pediatră pentru fete – chirurg pentru băieţi;
- meserii recomandate fetelor şi băieţilor: patiser, bucătar, avocat, actor, cofetar

Pentru ce meserii optează în general fetele şi băieţii?

Potrivit unui studiu realizat de către Institutul de Ştiinte ale Educaţiei, majoritatea fetelor vor să devină învăţătoare sau profesoare. Alte profesii pentru care mai opteaza fetele sunt cele de avocat, economist, ziarist, asistent medical sau secretară. În schimb, băieţii vor să ajungă informaticieni, cadre militare, ingineri, preoţi sau antrenori. Diferenţe în alegerea meseriei, între fete şi băieţi, se constată şi în cazul unor profesii manuale: spre deosebire de băieţi, care vor să devină dulgheri, zugravi, şoferi, fetele au în vedere meserii precum croitoria. Potrivit aceluiaşi studiu, există profesii care, prin excelenţă, “aparţin” fetelor, cum ar fi cea de asistentă medicală şi de secretară.

Cum sunt luate deciziile privind cariera de fete şi băieţi?

Cei mai mulţi dintre elevi afirmă că familia a avut rolul cel mai important în luarea deciziilor asupra viitoarei cariere. Aproape 50% din elevi declară că nu i-a sfatuit nimeni în alegerea profesiei, printre aceştia regăsindu-se şi cei care nu ştiu încă ce profesie să aleagă.
Doar 7% din elevi consideră cadrele didactice ca principal factor de influenţă în alegerea unei meserii, ceea ce, spun cercetătorii, confirmă deficienţele în activitatea de informare, consiliere şi orientare pentru carieră a elevilor, desfăşurată de cadrele didactice.

Un raport prezentat de Ministerul Educaţiei şi Cercetării arată că numărul de cadre didactice de sex feminin este mai mare decât cel al profesorilor de sex masculin. Conform acestui raport, din totalul de dascăli din România, 71,6% sunt femei. Ponderea cea mai ridicată a personalului didactic de sex feminin continuă să se regăsească în învăţământul prescolar şi primar, iar cea mai scăzută - în învăţământul superior şi în cel secundar superior. Singurul nivel unde numărul cadrelor didactice de sex feminin este mai mic în comparaţie cu cel al bărbaţilor este învăţământul superior.

În 2005, femeile reprezentau 42,8% din totalul personalului didactic de nivel universitar, ceea ce arată că tendinţa de creştere semnalată în anii precedenţi nu a mai continuat.

De asemenea, din raport reiese faptul că 31% din personalul didactic cu funcţii de conducere din învăţământul superior este de sex feminin.

Bune practici în sistemul de educaţie pentru susţinerea şi promovarea egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi

- Elaborarea de manuale, cursuri universitare, ghiduri care nu cuprind aspecte discriminatorii de gen
- Includerea în programele de învăţământ a măsurilor de respectare a principiilor egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi. În cadrul unor astfel de programe este de dorit să fie gândite şi practicate în mod curent exerciţii care se referă la demontarea prejudecăţilor şi a stereotipurilor. În iniţierea unei lecţii, dar şi în finalizarea ei, în sensul aplicării cunoştinţelor dobândite, este necesară valorificarea experienţei de viaţă cotidiană a elevelor şi elevilor. Prin tehnicile de lucru utilizate, se poate urmări valorizarea în egală măsură a abilităţilor fetelor şi băieţilor:
    - dezvoltarea unui tip de inteligenţă emoţională, complementară celei cognitive;
    - experimentarea diverselor raporturi de autoritate între fete şi băieţi
    - autoevaluarea şi evaluarea performanţelor colegelor şi colegilor;
    - perfecţionarea stilului de comunicare şi valorizarea limbajului non-verbal;
- Reprezentarea în mai mare măsură a sferei vieţii private în formularea viitoarelor programe şi manuale şcolare
- Structurarea modulelor din cadrul diverselor materii opţionale astfel încât să nu favorizeze împărţirea elevilor în grupe după considerente de gen (cum este cazul disciplinelor Gastronomie, la care de regulă participă fetele şi Educaţie tehnologică, la care de obicei participă băieţii).

Capitolul 6:

Ce înseamnă egalitate de şanse pentru femei şi bărbaţi din perspectiva reprezentării în producţii culturale şi mass media?

Ce acte normative conţin prevederi relevante?

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, modificată şi completată prin Ordonanţa de Guvern nr. 84/2004 şi Legea nr.340/2006

Ordonanţa de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare modificată şi completată prin Legea nr. 48/2002, Ordonanţa de Guvern nr. 77/2003, Legea nr. 324/2006

Legea audiovizualului nr. 504/2002

Ce prevede legislaţia în domeniu?

Instituţiile publice de cultură, precum şi orice alte structuri şi formaţiuni care promovează actul cultural sub orice formă au obligaţia să aplice măsurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor, fără discriminare bazată pe criteriul de sex, la producţiile culturale.

Sursele de cultură asigură nediscriminatoriu condiţiile necesare de manifestare şi de valorificare a aptitudinilor persoanelor de sex masculin şi, respectiv, feminin şi tratamentul egal al acestora în domeniul creaţiei culturale.

Publicitatea care prejudiciază după criteriul de sex respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii unei persoane în viaţa publică şi/sau particulară, precum şi a unor grupuri de persoane este interzisă.

Este interzisă utilizarea în publicitate a situaţiilor în care persoanele, indiferent de apartenenţa la un sex, sunt prezentate în atitudini degradante, umilitoare şi cu caracter pornografic.

Firmele de publicitate au obligaţia de a cunoaşte şi de a respecta aplicarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament pentru eliminarea stereotipurilor de gen din producţiile publicitare.

Informaţiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi şi nu vor conţine, promova sau provoca nici o formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

Care sunt instituţiile cu responsabilităţi în domeniu?

Instituţiile la care se pot face plângeri în cazurile în care apar discriminări în domeniile cultură şi mass-media sunt **Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării** şi **Consiliul Naţional al Audiovizualului.**

Ca şi în cazul discriminării de gen în sistemul de educaţie, şi în ceea ce priveşte cultura şi informarea, discriminarea de gen este prezentă mai ales prin intermediul mesajelor transmise de mass media, atât prin producţiile culturale (articole, emisiuni) cât şi prin publicitate.
Imaginile transmise de către mass media portretizează o femeie aflată mai degrabă în postura de "utilizatoare de trup, nu de minte" şi perpetuează stereotipurile referitoare la rolurile femeilor şi bărbaţilor. Femeile sunt asociate mai ales sferei private, căminului şi familiei şi sunt prezentate adesea drept obiect sexual sau victimă.

Retragerea spoturilor publicitare ale companiei de telefonie mobilă Cosmorom

Campania publicitară difuzată în anul 2002 de către Cosmorom a fost structurată pe conceptul strategic "Blondele pricep cam greu" şi se baza pe un stereotip cultural/prejudecată: blondele sunt proaste. Portretul făcut de Cosmorom blondelor avea următoarele dimensiuni:

Nu au noţiunea timpului.
Nu pot să articuleze cuvinte.
Pricep greu.
Pot fi ironizate oricând, pentru că sunt cam proaste.

Ca urmare a protestelor societăţii civile, adresate Consiliului Naţional al Audiovizualului, campania a fost retrasă.

Cât apar femeile în mass-media?

Din toate ştirile din lume, în prezent numai 21% se referă la femei. Această cifră reprezintă o evolutie comparativ cu anul 1995, când procentul era de numai 17%.

Un studiu asupra presei, realizat în anul 2005 de Global Media Monitoring Project (GMMP) concluziona faptul că femeile, deşi reprezintă 52% din populaţia globală, rămân practic invizibile la nivelul mass-media. Femeile nu reușesc decât în 21% din cazuri să apară în articolele din ziare sau în ştirile de la radio sau televizor.

În urmă cu zece ani, un raport identic reflecta faptul că femeile erau prezente în presă într-un procent de doar 17%. În 2005, raportul femei-bărbaţi arată astfel: pentru fiecare femeie menţionată în presă apar cinci bărbaţi.

Procedura folosită pentru realizarea acestui raport a fost alegerea unei zile la întâmplare - în speţă, 16 februarie 2005 - şi monitorizarea, la nivel mondial, a tot ceea ce înseamnă presă.

83% din cei care constituie subiectele de ştiri la radio sunt bărbaţi, în timp ce în televiziune şi în presa scrisă procentele în care bărbaţii devin subiecte ale ştirilor sunt mai mici, 78% respectiv, 79%.

Cum apar femeile în mass-media?

■ Prea puţin pentru competenţa într-un domeniu.
Când femeile apar în ştiri, rareori se întâmplă să fie în calitatea lor de autoritate într-un anumit domeniu. De cele mai multe ori se scrie despre femei când sunt celebre (42%), fac parte din familii regale (33%) sau sunt femei obişnuite.

■ Adesea ca victime.
Femeile au de două ori mai multe şanse decât bărbaţii să apară în presă ca victime: 19% comparativ cu 8%.

■ Adesea promovate ca trupuri.
Femeile apar mai des în fotografia de presă. Dar nu apar pentru că ar fi importante ca persoane publice, ci pentru că imaginea lor e necesară din punct de vedere emoţional, comercial sau sexual. În 38% dintre fotografiile care ilustrează subiecte legate de high-life, arte şi sport apar femei, iar bărbaţi în doar 28% din cazuri.

Ce învăţăm, de regulă, despre femei şi bărbaţi din publicitate?

Regatele femeilor sunt: baia, bucătăria, podeaua. Prima „vocaţie" a femeilor este cea de menajere şi îngrijitoare. A doua „vocaţie" este cea de ispititoare foarte sexy. A treia „vocaţie" nu există sau se manifestă pur accidental.
Bărbaţii tronează peste regatele: bani, distracţie, băutură, sport, tehnică. Au orice vocaţie vor, cu excepţia celor „monopolizate" de către femei.
În aceleaşi locuri şi situaţii, femeile şi bărbaţii fac şi vor lucruri diferite
■ În living, bărbaţii ţin telecomanda, privesc la televizor şi vor linişte, femeile ţin capul în pământ, dau cu aspiratorul şi vor odihnă.
■ În curte, bărbaţii joacă ceva (de obicei fotbal), femeile întind rufele murdărite de bărbaţii şi băieţii care se joacă.
■ Deşi bărbaţii sunt infantilizaţi de către femei în sfera privată, ele sunt cele care trebuie să pară dependente.
■ În restaurante, femeile îi servesc, îi asistă şi îi inspiră.
■ La telefon, bărbaţii dau informaţii şi femeile sporovăiesc vrute şi nevrute.
■ Ei sunt Vocea (vocea autorităţii), ele sunt Imaginea (imaginea răsplăţii).
■ Bărbaţii se mişcă rapid şi energic, femeile lent şi lasciv. Dacă ele „îndrăznesc" să ia viteză, atunci de bună seama capătă o imagine isterică şi haotică.
(Mihaela Miroiu, Aspecte privind stereotipurile de gen în mass media din România, Societatea de Analize Feministe AnA)

Una dintre cele mai sugestive metafore referitoare la imaginea femeii în mass media este reacţia unei prezumtive extraterestre la contactul cu programele de televiziune. Această extraterestră ar ajunge la următoarele concluzii:
- pământencele sunt infantile, paralizate de angoasa spălării rufelor
- nivelul lor intelectual este extrem de scăzut, câtă vreme au probleme în a se iniţia în funcţionarea unor mecanisme simple, în faţa cărora se minunează
- sunt, fără îndoială, exhibiţioniste, dezbrăcându-se chiar şi pentru a mânca o ciocolată
- au sub 35 de ani şi îşi câştigă existenţa din pozatul lângă maşini, obiecte de mobilier sau computere.
(Collette Beauchamp, Le silence des medias, 1987)

Raportul arată că, pe 16 februarie 2005, în România, din 16 subiecte în care au apărut femei, 3 au fost pe subiecte de politică, 7 pe subiecte de crimă şi violenţă, 3 pe subiecte sociale, 2 pe subiecte artistice, 1 pe sănătate şi ştiinţă.

Stereotipurile din mass media nu rămân fără consecinţe!

Specialiştii sugerează că expunerea repetată la reclame sexiste generează probleme sociale: comportament violent împotriva femeilor şi hărţuire sexuală, dar şi tulburări de nutriţie.
Reclamele în care femeile apar în roluri de casnice pot activa credinţa că ele aparţin exclusiv sferei private, în vreme ce reclamele care arată femei pe jumătate dezbrăcate pot activa credinţa că femeile sunt obiecte sexuale seducătoare, frivole.

Capitolul 7:

Ce înseamnă egalitate de şanse pentru femei şi bărbaţi din perspectiva accesului la procesul decizional?

Ce acte normative conţin prevederi relevante?

Legea nr.202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, modificată şi completată prin Ordonanţa de Guvern nr. 84/2004 şi Legea nr. 340/2006

Hotărârea de Guvern nr. 266 din 26 februarie 2004, privind participarea echilibrată a femeilor şi bărbaţilor în cadrul echipelor de experţi/e trimise în misiune la Comisia Europeană.

Ce prevede legislaţia în domeniu?

Instituţiile publice centrale şi locale, unităţile economice, precum şi partidele politice, organizaţiile patronale şi sindicale şi alte entităţi nonprofit au obligaţia să promoveze şi susţină participarea echilibrată a femeilor şi bărbaţilor la conducere şi la decizie şi să adopte măsuri pentru asigurarea participării echilibrate şi echitabile a femeilor şi bărbaţilor la conducere şi decizie, la toate nivelele.

Toate comisiile şi comitetele guvernamentale şi parlamentare sunt obligate să asigure reprezentarea echitabilă şi paritară a femeilor şi bărbaţilor în componenţa lor.

Partidele politice au obligaţia să prevadă în statutele şi regulamentele interne acţiuni pozitive în favoarea sexului subreprezentat la nivel de decizie, precum şi să asigure reprezentarea echilibrată a femeilor şi bărbaţilor în propunerea candidaţilor la alegerile locale, generale şi pentru Parlamentul European.

Care este situaţia reprezentării politice a femeilor şi bărbaţilor la nivel global?

Potrivit "Raportului global pe 2006 asupra discriminării între sexe", publicat de Forumul Economic Mondial, dintr-un total de 115 ţări incluse în clasament, România se clasează pe un modest loc 46, cu acelaşi punctaj ca Ucraina, Uganda şi Trinidad-Tobago.
Deja aflate în primele locuri ale topului în ediţia de anul trecut, Suedia, Norvegia şi Finlanda ocupă, în 2006, primele trei trepte ale podiumului, la coada clasamentului figurând Arabia Saudită şi Yemen.
Documentul conţine şi destule surprize. Filipine, prima ţară asiatică din clasament, se plasează pe locul 6, cu mult înaintea Greciei (69), Franţei (70), Maltei (71) şi Italiei (77), ţări aflate la coada plutonului european. Aceste performanţe scăzute se explică prin slaba reprezentare a femeilor în viaţa politică, în instanţele de decizie şi în sfera economică, precum şi prin perspectivele lor limitate.
Germania, aflată pe locul 5, a urcat în clasament graţie puternicei prezenţe feminine pe scena politică, cel mai bun exemplu fiind alegerea Angelei Merkel în funcţia de cancelar.
Într-o perspectivă generală, ţările europene se plasează "satisfăcător", 10 dintre ele figurând în top 20. Însă există diferenţe considerabile în funcţie de criterii:
Marea Britanie (9) este performantă în materie de egalitate în educaţie şi politică, dar mediocră în domeniul sănătăţii.
Franța are un peisaj politic sărac în femei, însă în educaţie şi sănătate a reuşit să reducă diferenţele între sexe.
SUA (22) profită de bunele performanţe egalitare în economie şi sănătate, dar are un scor mediu în materie de reprezentare politică a femeilor.
Locurile din coada clasamentului sunt ocupate de ţările cu cea mai mare populație - China (63), Nigeria (94), India (98) -, dar mai ales ţările din lumea arabă - Iran (108), Egipt (109), Arabia Saudită (114) şi Yemen (115)

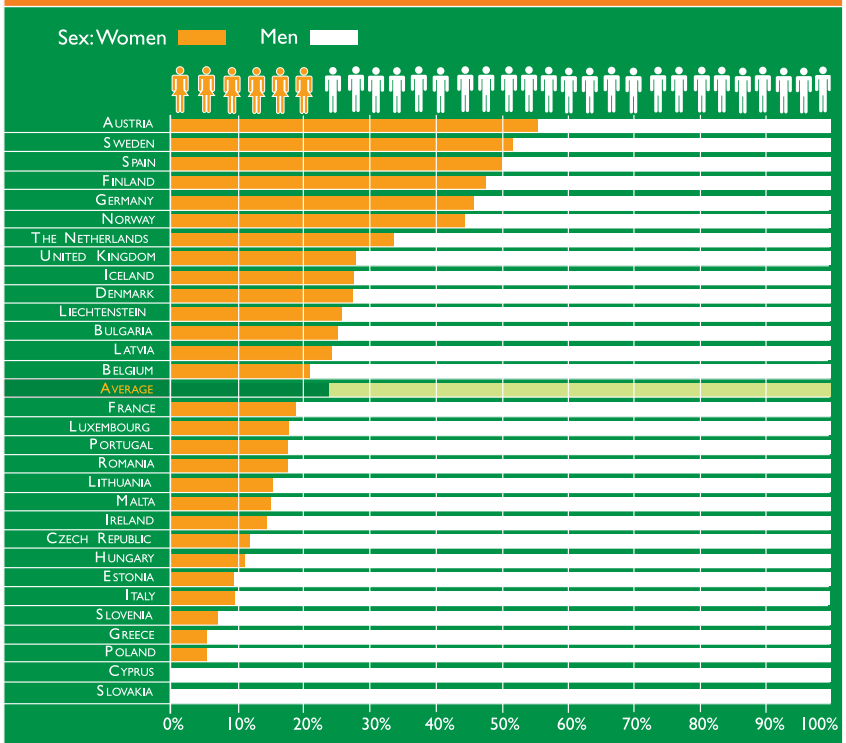
Care este situaţia reprezentării politice a femeilor şi bărbaţilor la nivelul Uniunii Europene?

Raportul „Women and Men in Decision-Making. A Question of Balance.",2005, European Commission arată următoarea situaţie:

Situaţia celor 30 de state incluse în studiu, din perspectiva reprezentării pe sexe în guvernele naţionale – la nivelul miniştrilor.

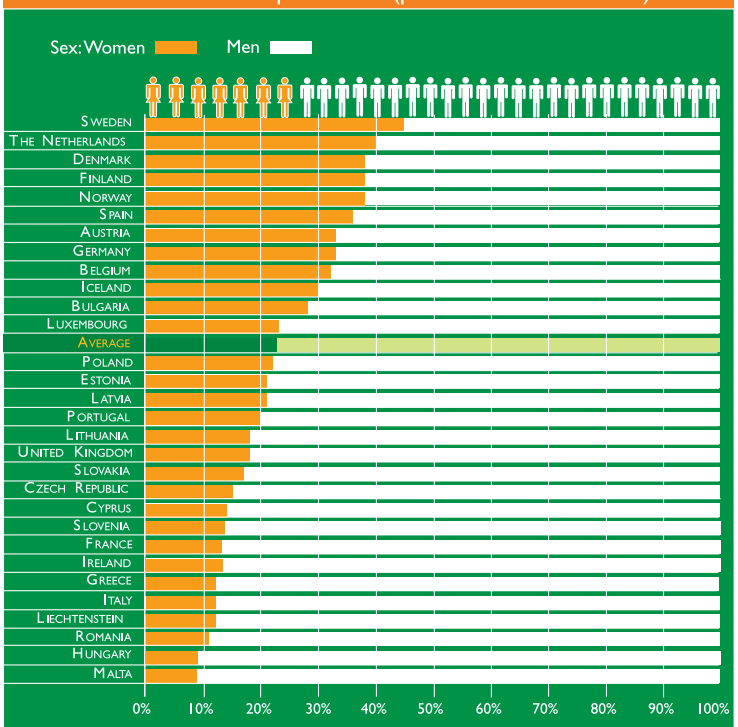
În luna martie a anului 2005, numai Finlanda, Irlanda şi Letonia avuseseră o preşedintă femeie şi niciunul dintre cele 30 de state incluse în studiu nu avuseseră o femeie prim-ministru.
Pentru întâia oară, din noiembrie 2004, în cadrul funcţiei de Comisar European, se regăseau şi 7 femei. În prezent, această funcţie este ocupată de 8 femei, din totalul de 27 de poziţii.

Gender balance in national governments (senior ministers)



Source: European Commission, DG EMPL, Database on women and men in decision-making

Gender balance of the lower/single houses of the national/federal parliament (president and members)

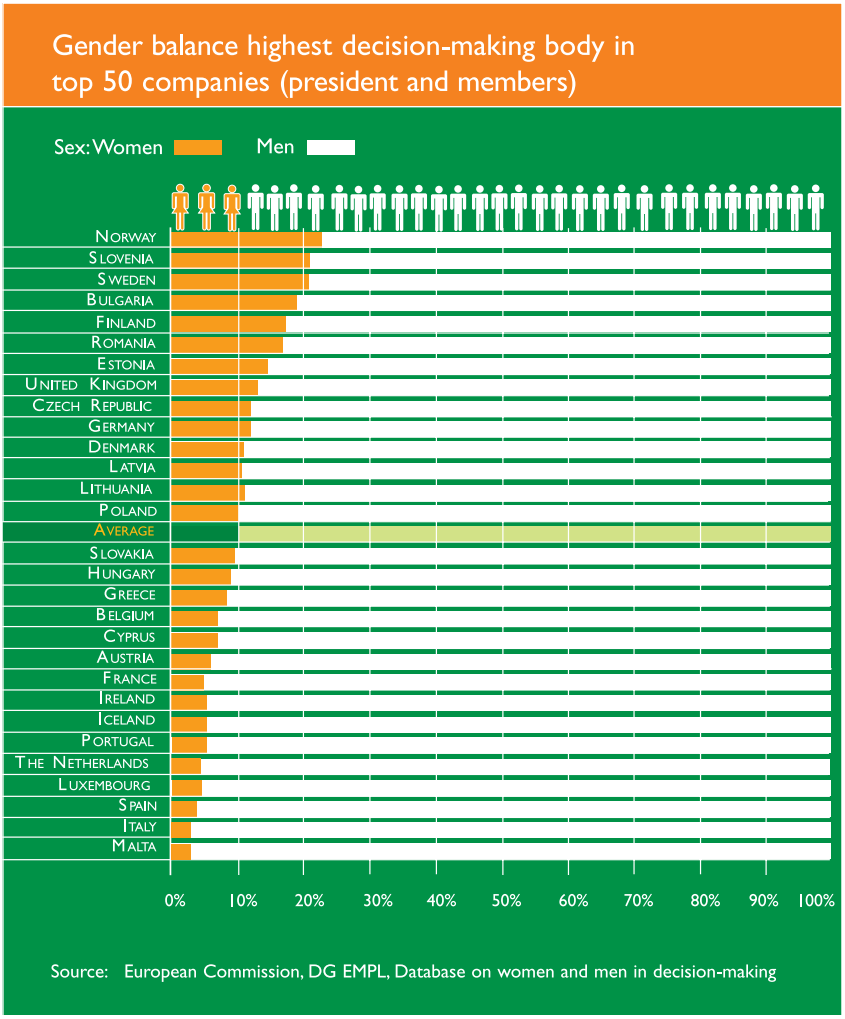


Source: European Commission, DG EMPL, Database on women and men in decision-making

Situaţia celor 30 de state incluse în studiu, din perspectiva reprezentării pe sexe în Parlament.

În luna martie a anului 2005, din cei 732 de membri ai Parlamentului European, numai 30% erau femei, media în Parlamentele naţionale fiind mai mică, de aproximativ 23%.

European Commission 2007–09
José Manuel Barroso
Portuguese
President
Margot Wallström
Swedish
Vice-President
Institutional relations and communication strategy
Günter Verheugen
German
Vice-President
Enterprise and industry
Jacques Barrot
French
Vice-President
Transport
Siim Kallas
Estonian
Vice-President
Administrative affairs, audit and anti-fraud
Franco Frattini
Italian
Vice-President
Justice, freedom and security
Viviane Reding
Luxembourgish
Information society and media
Stavros Dimas
Greek
Environment
Joaquín Almunia
Spanish
Economic and monetary affairs
Danuta Hübner
Polish
Regional policy
Joe Borg
Maltese
Fisheries and maritime affairs
Dalia Grybauskaitė
Lithuanian
Financial programming and budget
Janez Potočnik
Slovenian
Science and research
Ján Figel'
Slovakian
Education, training, culture and youth
Markos Kyprianou
Cypriot
Health
Olli Rehn
Finnish
Enlargement
Louis Michel
Belgian
Development and humanitarian aid
László Kovács
Hungarian
Taxation and customs union
Neelie Kroes
Dutch
Competition
Mariann Fischer Boel
Danish
Agriculture and rural development
Benita Ferrero-Waldner
Austrian
External relations and European neighbourhood policy
Charlie McCreevy
Irish
Internal market and services
Vladimír Špidla
Czech
Employment, social affairs and equal opportunities
Peter Mandelson
British
Trade
Andris Piebalgs
Latvian
Energy
Meglena Kuneva
Bulgarian
Consumer protection
Leonard Orban
Romanian
Multilingualism
NA-76-06-407-EN-P



Situaţia celor 30 de state incluse în studiu, din perspectiva reprezentării femeilor şi bărbaţilor în primele 50 de companii de succes.

Situaţia din perspectiva reprezentării în companii de succes este cea mai dramatică – în statele incluse în studiu, femeile sunt reprezentate în procent de numai 3% ca preşedinte ale companiilor şi numai 10% compun consiliile de administraţie ale acestora.

In iulie 2006, la nivel mondial, femeile reprezentau 17% dintre parlamentari, 9% dintre primari şi 20% dintre consilierii locali, în contextul unei creşteri continue a implicării femeilor în politică. În ritmul acesta, cele două sexe vor avea o reprezentare egală de-abia în 2068. În Franţa, Rusia, Argentina sau în Rwanda, femeile-politician au iniţiat o serie de legi în protecţia şi educaţia copilului, determinând o serie de schimbări în prioritătile colegilor de sex masculin. De asemenea, satele din India conduse de femei au avut o scădere de 13% a diferenţei de educaţie dintre băieţi şi fete.
(Raport UNICEF, 2006)

Care sunt instituţiile cu responsabilităţi în domeniu?

Legislaţia română nu prevede instituţii care să supervizeze respectarea egalităţii de şanse în ceea ce priveşte accesul la putere de decizie în diverse domenii de activitate.

Capitolul 8:

Ce înseamnă violenţa în familie?

Ce acte normative conţin prevederi relevante?

Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea şi combaterea violenţei în familie, modificată şi completată prin ordonanţa Guvernului nr. 95/2003

Hotărârea nr. 1624 din 23 decembrie 2003 privind organizarea şi funcţionarea Agenţiei Naţionale pentru Protecţia Familiei

Hotărârea nr. 686 din 12 iulie 2005 pentru aprobarea Strategiei naţionale în domeniul prevenirii şi combaterii fenomenului violenţei în familie

Hotărârea nr. 852 din 23 septembrie 1996 privind înfiinţarea Centrului Pilot de Asistenţă şi Protecţie a Victimelor Violenţei în Familie

Hotărârea nr. 938 din 23 decembrie 1998 privind înfiinţarea Centrului de Informare şi Consultanţă pentru Familie

Ordinul nr. 383 din 12 iulie 2004 privind aprobarea standardelor de calitate pentru serviciile sociale din domeniul protecţiei victimelor violenţei în familie

Ordinul nr. 384/306/993 din 12 iulie 2004 pentru aprobarea procedurii de conlucrare în prevenirea şi monitorizarea cazurilor de violenţă în familie între Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, Ministerul Administraţiei şi Internelor, Ministerul Sănătăţii

Ordinul nr. 304/385/1018 din 21 iulie 2004 privind aprobarea instrucţiunilor de organizare şi funcţionare a unităţilor pentru prevenirea şi combaterea violenţei în familie

Legea nr. 211 din 27 mai 2004 privind unele măsuri pentru asigurarea protecţiei victimelor infracţiunilor

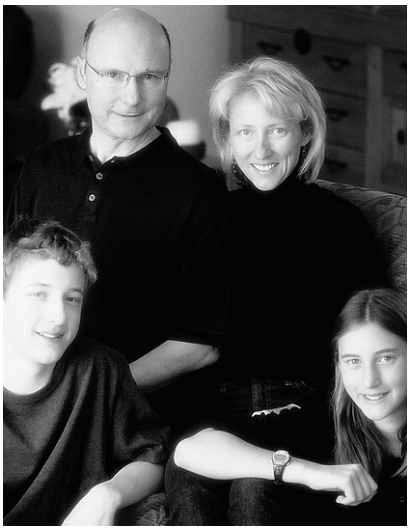
Codul penal art. 175, 176, 179-183, 189-191, 193, 194, 197, 198, 202, 205, 206, 211, 305-307, 309, 314-316, 318

Legea nr. 705/2001 privind sistemul naţional de asistenţă socială

Ce prevede legislaţia în domeniu?

Violenţa în familie reprezintă orice acţiune fizică sau verbală săvârşită cu intenţie de către un membru de familie împotriva altui membru al aceleiaşi familii, care provoacă o suferinţă fizică, psihică, sexuală sau un prejudiciu material. Sunt considerate membre ale familiei şi persoanele care au stabilit relaţii asemănătoare acelora dintre soţi sau dintre părinţi şi copil, dovedite pe baza anchetei sociale.

Constituie, de asemenea, violenţă în familie împiedicarea femeii de a-şi exercita drepturile şi libertăţile fundamentale.



TIPURILE DE VIOLENŢĂ ÎN FAMILIE

Violenţa fizică reprezintă orice acţiune fizică sau verbală care aduce atingere vieţii sau integrităţii corporale a unui membru al aceleiaşi familii (crimă, tentativă de omor, bătaie, tortură, răniri şi diverse vătămări corporale, lovituri, arsuri, aruncarea diferitelor obiecte).

Violenţa psihologică şi emoţională reprezintă orice comportament care are ca rezultat o tulburare emoţională, cum ar fi actele de intimidare, ameninţările, şantajul emoţional, inclusiv inducerea fricii în legătură cu siguranţa persoanei sau sănătatea copiilor sau rudelor; ameninţări cu tortură sau viol; ameninţări de ridicare a custodiei asupra copiilor; comportamente agresive (joaca cu un cuţit, cu o armă de foc); obligarea unei persoane, prin utilizarea forţei sau prin ameninţări, să facă un lucru atunci când ea ar avea dreptul să refuze; presiunea perpetuă a cărei unic scop este acela de a afecta, discredita sau umili demnitatea personală; batjocura la adresa abilităţilor sau caracteristicilor mentale sau fizice ale persoanei; luarea în derâdere şi abuzul verbal, scăderea nivelului stimei de sine sau a imaginii în ochii rudelor; privarea de alimente/somn.

Violenţa socială reprezintă orice formă de violenţă psihologică pasivă, care constă în controlarea victimei, izolarea sau reţinerea unei persoane împotriva voinţei sale, supraveghere constantă, ameninţări, intimidări, şantaj, controlul constant al oricărui tip de comunicare cu alte persoane, interzicerea comunicării sau contactului cu alte persoane, inclusiv cu alţi membri ai familiei. Se consideră că această formă de violenţă este gravă atunci când aceste acte duc la întreruperea sau insuficienţa relaţiilor sociale ale victimei, precum şi la restrângerea accesului la informaţie.

Violenţa sexuală constă în forţarea/determinarea unei persoane să întreţină contacte sexuale sau să-i fie exploatată în orice mod sexualitatea. Include expunerea şi obligarea la vizionarea de materiale pornografice, implicarea persoanei în acte sexuale, hărţuirea sexuală (adesea în prezenţa altcuiva sau a copiilor) şi insultele cu caracter sexual, avortul sau sarcina forţată.

Violenţa economică constă în control şi restricţii financiare, în interdicţia de a ocupa anumite posturi sau tipuri de muncă, în interdicţia de a efectua o muncă plătită, în interdicţia de a face cursuri de specializare sau de a urma diferite forme de şcolarizare; în distrugerea intenţionată a proprietăţii, în stricăciuni intenţionate provocate bunurilor personale, în privarea de bunuri sau de haine, în privarea de alimente sau de îngrijiri medicale.

Modalităţi de intervenţie şi elemente de procedură

în cazul comiterii actelor de violenţă în familie, organele de poliţie trebuie să intervină la sesizarea victimei, a altui membru de familie, a unei autorităţi sau din oficiu. Acţiunea penală se pune în mişcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate şi din oficiu.

Lovirea sau orice acte de violenţă cauzatoare de suferinţe fizice săvârşite asupra membrilor familiei se pedepsesc cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.

În cursul urmăririi penale sau al procesului de judecată, la cererea victimei sau din oficiu, ori de câte ori există probe sau indicii temeinice că un membru de familie a săvârşit un act de violenţă cauzator de suferinţe fizice sau psihice asupra unui alt membru, Instanţa poate dispune, în mod provizoriu, obligarea agresorului la tratament medical, la internare medicală şi interzicerea de a reveni în locuinţa familiei.

Existenţa şi funcţionarea adăposturilor

Victimele violenţei în familie au dreptul să beneficieze de serviciile oferite de centrele pentru adăpostirea victimelor violenţei în familie (adăposturi) care asigură protecţie, găzduire, îngrijire şi consiliere.

Primirea victimelor în adăpost se face numai în caz de urgenţă sau cu aprobarea scrisă a asistentului familial, atunci când izolarea victimei de agresor se impune ca măsură de protecţie. Persoanelor care au comis actul de agresiune le este interzis accesul în incinta adăpostului unde se găsesc victimele.

Adăposturile pot fi publice, private sau în parteneriat public-privat

Înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea adăposturilor publice se aprobă prin hotărâri ale consiliilor judeţene sau, după caz, ale consiliilor locale, respectiv ale sectoarelor municipiului Bucureşti.

Finanţarea adăposturilor publice se asigură din bugetele locale

Adăposturile publice trebuie să asigure gratuit, pe o perioadă determinată, asistenţă familială atât victimei, cât şi minorilor aflaţi în îngrijirea acesteia, protecţie împotriva agresorului, îngrijire medicală, hrană, cazare, asistenţă psihologică şi consiliere juridică.

Care sunt instituţiile cu responsabilităţi în domeniu?

Agenţia Naţională pentru Protecţia Familiei (ANPF) este instituţia care se ocupă de prevenirea şi combaterea violenţei în familie.

Atribuţiile acestei instituţii sunt:

- elaborarea şi aplicarea strategiei şi a programelor în domeniul fenomenului violenţei în familie;
- finanţarea programelor specifice în domeniul apărării şi consolidării familiei, precum şi al îngrijirii şi protecţiei victimelor violenţei în familie;
- avizarea înfiinţării centrelor pentru adăpostirea victimelor violenţei în familie, a centrelor de recuperare pentru victimele violenţei în familie

şi a centrelor de asistenţă destinate agresorilor;

- includerea apelurilor telefonice pentru cazurile privind violenţa în familie în cadrul serviciului telefonic de urgenţă 112;
- instruirea, autorizarea şi coordonarea activităţii profesionale a asistenţilor familiali;
- organizarea de cursuri de cunoaştere a formelor de violenţă în familie, precum şi a mijloacelor de prevenire şi combatere a acestora;
- efectuarea de studii şi cercetări, elaborarea de strategii, prognoze, realizarea şi publicarea de materiale informative;
- realizarea bazei de date pentru gestionarea situaţiilor de violenţă în familie.

În coordonarea ANPF, la nivel local, în cadrul Direcţiilor de Muncă, Solidaritate Socială şi Familie există compartimente specializate în domeniul violenţei în familie.

Inspectoratele Judeţene de Politie

Poliţia de Proximitate are rolul de a prelua sesizări şi de a gestiona cazurile de violenţa în familie raportate

Compartimentele de Analiză şi Prevenire a Criminalităţii desfăşoară campanii de informare şi sensibilizare a populaţiei cu privire la consecinţele violenţei în familie.

Centrul de Informare şi Consultanţă pentru Familie

Oferă servicii de informare, consiliere psihologică, asistare a persoanelor victime ale violenţei în familie în demersurile lor de a ieşi din situaţia abuzivă.

Fenomenul de violenţă în familie în România

Conform Cercetării Naţionale privind Violenţa în Familie şi la Locul de Muncă, realizată de către Centrul Parteneriat pentru Egalitate, în anul 2003

În jur de 800.000 de femei au suportat în mod frecvent violenţa în familie sub diferite forme

Mai mult de 340.000 de copii (0–14 ani) au asistat în mod frecvent la scene de violenţă fizică între părinţi

Mai mult de 370.000 de copii (0-14 ani) au asistat la insulte şi înjurături frecvente între părinţi sau între adulţi în gospodărie

6,8% din populaţia adultă a ţării raportează violenţă fizică în familie

12,8% din populaţia adultă a ţării raportează violenţă psihologică în familie

4,2% din populaţia adultă a ţării raportează violenţă economică în familie

7,1% din populaţia adultă a ţării raportează violenţă socială în familie

1,4% din populaţia adultă a ţării raportează violenţă sexuală în familie

Violenţa fizică este raportată de nouă din o sută de persoane adulte din familii cu copii (0-14 ani), pondere semnificativ mai mare decât cea a persoanelor din familiile fără copii (6%). În total, nouă din o sută de copii din România asistă, în familie, la scene de violenţă fizică

Centrul-Pilot de Asistenţă şi Protecţie a Victimelor Violenţei

- **Gestionează linia telefonică în regim non stop 021 / 983 prin intemediul căreia:**
  - Culege de date despre victimă şi situaţia acesteia
  - Informează persoanele care sună cu privire la serviciile oferite de Centru şi le oferă datele de contact ale instituţiilor cu competenţe în intervenţia în cazurile de violenţă în familie
  - Realizează o consiliere primară socială, psihologică, juridică a persoanei care sună
  - Sesizează factorii competenţi şi solicită intervenţia acestora în vederea rezolvării situaţiilor semnalate.
- Oferă consiliere psihologică adaptată problematicii complexe a victimelor violenţei în familie. Şedinţele sunt organizate într-un climat de înţelegere, afecţiune şi acceptare necondiţionată, focalizându-se pe depăşirea stării de distres emoţional, rezultată în urma relaţiilor abuzive. Consilierul încurajează victimele violenţei în familie să-şi exploreze opţiunile şi să ia propriile decizii, astfel încât să creeze premisele unui viitor în siguranţă.
- Oferă consiliere juridică pentru soluţionarea cazurilor de divorţ, partaj, încredinţare minor, proces de agresiune, evacuare.
- Oferă asistenţă medicală, acordarea primului ajutor în caz de nevoie, trimiterea cazurilor medicale deosebite către serviciile medicale de specialitate
- Se ocupă de decontarea certificatelor medico-legale pentru victimele violenţei în familie.

Ministerul Educaţiei şi Cercetării

Are obligaţia să realizeze, cu sprijinul celorlalte instituţii responsabile şi în colaborare cu organizaţiile neguvernamentale cu activitate în domeniu, programe educative pentru părinţi şi copii, în vederea prevenirii violenţei în familie.

Toleranţă crescută vis-a-vis de violenţa în familie în România?

În comparaţie cu datele existente la nivelul Uniunii Europene, populaţia din România este semnificativ mai îngăduitoare faţă de violenţa în familie, în toate formele acesteia.

Toleranţa ridicată faţă de violenţa în familie, împreună cu vehicularea clişeelor referitoare la violenţă, generează, în multe cazuri, considerarea comportamentului violent ca un comportament normal. În consecinţă, comportamentul violent, deghizat în normalitate, se transmite de la o generaţie la alta.

Conform statisticilor Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, în anul 2005 s-au înregistrat 9706 cazuri de violenţă domestică, din care 169 de decese cauzate de violenţă în familie, iar în 2006 s-au înregistrat 9372 cazuri de violenţă domestică, din care 151 s-au soldat cu decesul victimei.

Fenomenul de violenţă în familie în lume

Studiile realizate în SUA arată că la fiecare 15 secunde o femeie este bătută.

35% dintre femeile care apelează la secţiile medicale de urgenţă sunt victime ale violenţei domestice.

În Europa, 1 din 5 femei este victima violenţei în familie.

Aproape 30% dintre femeile care solicită asistenţă juridică sunt victime ale violenţei domestice ***(Informaţie a Comisiei portugheze pe probleme de egalitate în drepturi ale femeii)***

În Statele Unite, între 1.9 şi 2.1 de milioane de femei sunt victime ale abuzului fizic comis de către partenerii lor. Datele FBI afirmă că fiecare a patra femeie a trăit cel puţin o experienţă de violenţă domestică de-a lungul vieţii ei.

În 97% dintre cazurile de violenţă familie, femeia este cea care este victima
(L. Maksymovych, L. Huk, Problema Violenţei: Strategii de Prevenţie şi Perspective de Eliminare. Rolul Poliţiei în Prevenţia şi Combaterea Violenţei, Lviv, 2000)

Violenţa în familie are consecinţe grave

Din punct de vedere **fizic şi psihologic,** consecinţele violenţei în familie sunt multiple şi foarte grave. Victimele violenţei în familie pot necesita îngrijiri medicale de scurtă durată în cazul rănirilor „uşoare" sau pe termen lung în cazuri precum dislocări şi fracturi osoase, vătămări ale organelor interne, traumatisme craniene, hemoragii interne, pierderi de sarcină, tulburări gastrointestinale etc. Actul de violenţă poate să fie fatal pentru victimă, statisticile şi studiile existente indicând că, la nivel global, între 40 % şi 70 % din totalul de femei ucise au fost ucise de către partener. Violenţa în familie poate avea consecinţe şi la nivel psihologic, constând în simptome psihosomatice, tulburări de alimentaţie, anxietate, stres post-traumatic, fobii, atacuri de panică, coşmaruri şi insomnii, tulburări de comportament, tulburări de personalitate, tentative de sinucidere.

Din punct de vedere **social**, în timp, victimele violenţei în familie, vor fi izolate de familia de origine, precum şi de prieteni, colegi, vecini, în încercarea partenerului de a păstra controlul absolut. Treptat, victimei îi vor fi interzise contactele cu lumea exterioară. Există însă, în multe cazuri, posibilitatea ca victima să decidă propria izolare de mediul cu care avea legături anterior producerii actelor de violenţă în familie, din cauza sentimentelor de vinovăţie, autoblamare, jenă, sau din cauza stimei de sine foarte scăzute care o determină pe aceasta să aleagă automarginalizarea. Această separare a victimei conduce la întărirea dependenţei de agresor şi face foarte dificilă ieşirea acesteia din situaţia abuzivă, în condiţiile lipsei totale de contact cu alte persoane.

Din punct de vedere profesional, consecinţele sunt prezente atât la nivelul dezvoltării profesionale individuale a victimei, cât şi la nivel economic, în sensul în care victimele violenţei în familie pot efectua frecvent concedii medicale sau pot avea o productivitate mult scazută comparativ cu persoanele care nu sunt supuse actelor de violenţă. Pierderile **economice** în cazurile de violenţa în familie sunt resimţite la nivelul întregii societăţi. Astfel, în Statele Unite ale Americii, 1.8 milioane de dolari sunt cheltuiţi anual pentru tratarea diferitelor afecţiuni apărute ca urmare a violenţei în familie.

Din punct de vedere al **consecinţelor** pe care violenţa în familie le poate avea **asupra copiilor** care trăiesc într-un mediu abuziv, şi acestea sunt multiple, în special în virtutea faptului că, de multe ori, copiii sunt martori ai scenelor de violenţă, existând multe situaţii în care violenţa este îndreptată asupra lor în mod direct. Atunci când sunt martori la actele de violenţă care se petrec în familia lor, copiii pot fi grav afectaţi din punct de vedere psihologic. Diverse studii indică faptul că aceşti copii sunt mai agresivi şi suferă mai mult de anxietate, depresie şi traume diverse. Adesea, ei se consideră responsabili pentru abuzurile petrecute în familie, se învinovăţesc pentru neputinţa de a stopa situaţia violentă, trăind constant între teama de următoarea bătaie şi teama de abandon şi se simt vinovaţi pentru afecţiunea pe care o simt pentru agresor, de regulă acesta fiind unul dintre părinţi. Sunt supuşi unui risc crescut de a deveni dependenţi de droguri sau alcool, de a avea performanţe scăzute la şcoală sau tulburări de alimentaţie. La maturitate, depresia şi traumele pot rămâne prezente. Cercetările arată că, în cazul băieţilor care trăiesc în familii abuzive, există o probabilitate mai mare ca aceştia să îşi agreseze, la rândul lor, partenera sau copiii, considerând violenţa un model practicat la nivel de familie pentru soluţionarea situaţiilor conflictuale sau preluând-o ca mod de viaţă efectiv.

Capitolul 9:

Ce înseamnă traficul de persoane?

Ce acte normative conţin prevederi relevante?

Legea nr.678/2001 privind prevenirea şi combaterea traficului de persoane modificată prin Ordonanţa de Urgenţă nr. 79 din 14 iulie 2005

Hotărârea nr. 299 din 13 martie 2003 privind Regulamentul de aplicare a Legii nr. 678/2001

Hotărârea Guvernului nr. 1.216/ 2001privind Planul naţional de acţiune pentru combaterea traficului de fiinţe umane

Hotarârea Guvernului nr. 1584 din 8 decembrie 2005, modificată şi completată prin Hotarârea Guvernului nr. 1083 din 25 august 2006 privind înfiinţarea Agenţiei Naţionale Împotriva Traficului de Persoane

Legea nr. 211/2004 privind unele masuri pentru asigurarea protecţiei victimelor infracţiunilor

Legea nr. 682/2002 privind Protecţia Martorilor

Ce prevede legislaţia în domeniu?

Ce fapte reprezintă trafic de persoane?

Trafic de persoane înseamnă recrutarea, transportarea, transferarea, cazarea sau primirea unei persoane, prin ameninţare, violenţă sau prin alte forme de constrângere, prin răpire, fraudă ori înşelăciune, abuz de autoritate sau profitând de imposibilitatea acelei persoane de a se apăra sau de a-şi exprima voinţa, in scopul exploatării acelei persoane.
Exploatarea include cel putin prostituţia sau alte forme de exploatare sexuală, muncă sau servicii forţate, sclavia sau practici similare sclaviei, prelevarea de organe.

Traficul de persoane se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani.

Consimţământul persoanei, victimă a traficului, nu înlătură răspunderea penală a traficantului.

Victimele au dreptul să fie informate de către poliţist în legătură cu prevederile legale care li se aplică.

Victimele au dreptul să depună plângere împotriva persoanelor care le-au traficat şi să se constituie parte vătămată şi parte civilă în procesul penal şi au dreptul la un avocat din oficiu.

Viaţa privată şi identitatea victimelor traficului de persoane sunt ocrotite.

Asistenţa pentru persoanele victime ale traficului
Persoanelor victime ale traficului li se acordă o protecţie şi o asistenţă specială, fizică, juridică şi socială.
Victimele traficului de persoane pot fi cazate, la cerere, temporar, în centre de asistenţă şi protecţie a victimelor traficului de persoane, aflate în subordinea consiliilor judeţene Arad, Botoşani, Galaţi, Giurgiu, Iaşi, Ilfov, Mehedinţi, Satu Mare şi Timiş.
Victimele traficului pot beneficia de: asistenţa medicală, consiliere psihologică, asistenţă socială pentru găsirea unui loc de muncă.

Etapele traficului de ființe umane

Recrutarea

- există trei categorii de recrutori și transportori: bărbaţi, cu vârste cuprinse între 20 și 30 de ani (70% dintre recrutori), femei, cu vârste cuprinse intre 18 și 35 de ani, familii.

Metodele de recrutare folosite:

- oferte false de locuri de muncă în străinătate (chelneriţă, bucătăreasă, dansatoare, baby-sitter, menajeră etc.) în ţări ca Franţa, Italia, Germania, Grecia etc. făcute direct victimelor sau prin cunoştinţe, rude, persoane apropiate.
- anunţuri la mica publicitate de tipul: “Tinere fete pentru dansatoare, balerine în ţara X. Plecare imediată.”
- răpire

Principalele judeţe de recrutare au fost identificate ca fiind următoarele: Iaşi, Bacău, Vaslui, Neamţ, Suceava, Botoşani, Mehedinţi, Dolj, Olt, Gorj, Caraş-Severin, Galaţi, Brăila.

Transportul

Traficul de fiinţe umane se desfăşoară pe anumite rute, din ţara de origine, spre ţara de destinaţie. Vânzarea se

poate face şi în ţările de tranzit.
Trecerea frontierei spre ţara de destinaţie (de cele mai multe ori alta decât cea promisă victimei) se face cu ajutorul recrutorilor sau al călăuzelor şi poate fi:

- legală, sub pretextul unei excursii, în cazul fetelor care au paşaport
- ilegală, în cazul persoanelor minore sau fără paşaport, situaţie în care călăuzele promit trecerea graniţei în siguranţă în schimbul unei sume de bani sau chiar fără plată.
- în cele mai multe cazuri, pe parcursul transportului, victimele sunt tratate civilizat, li se oferă cazare şi masă, pot lua legătura cu familiile etc.

Vânzarea

- are loc în ţările de destinaţie, fără ştirea victimelor care devin "proprietatea" unor patroni. Aspectul fizic şi vârsta sunt cele care fixează preţul de vânzare, de regulă, între 1000 şi 4000 USD.

Sechestrarea şi exploatarea

De cele mai multe ori victimele realizează că au fost vândute în momentul în care sunt sechestrate şi exploatate, etapă caracterizată prin:

- sechestrarea în locuri bine izolate, închise.
- lipsa totală a posibilităţilor de comunicare (li se reţin actele de identitate, telefoanele celulare etc.)
- tratamentul administrat victimelor: de la izolare, viol comis de una sau mai multe persoane, maltratare, ameninţare, până la crimă.

Revânzarea

- victimele intră într-un ciclu al falselor datorii iar cei care le cumpără pretind că trebuie să-şi recupereze banii din "munca" lor.

Evadarea

- se face în conjuncturi favorabile, cu ajutorul unor clienti, al poliţiei (razii) etc.
- victimele se adresează ambasadelor sau consulatelor României din ţara respectivă.

Repatrierea

- se realizează cu spriinul IOM (International Organization for Migration), cu spriinul ambasadelor/ consulatelor României care se ocupă de formalităţile de repatriere.
- victimelor li se eliberează paşaport consular şi documente de călătorie.
- primirea în ţară se face de către echipa de asistenţă a OIM care le integrează în programele de asistenţă pentru victimele traficului de femei şi de prevenire a traficului în România.

Ce trebuie să ştii despre trafic – sfaturi utile

Acceptarea unei oferte de muncă de la persoane fizice este un lucru extrem de riscant, chiar dacă acestea par bine intenţionate, sunt cunoştinţe sau aşa-zişi prieteni.

Verifică dacă firma care îţi oferă de lucru este înregistrată legal şi dacă are ca obiect de activitate intermedierile de locuri de muncă.

În cazul în care închei un contract cu o firmă şi acel contract este redactat într-o limbă străină, tradu mai intâi contractul astfel încât să-l poţi citi cu atenţie.

Evită semnarea unui contract cu specificaţii evazive de genul: "şi alte tipuri de activităţi" sau „toate activităţile la cererea angajatorului".

Nu te angaja cu nimic care ar putea duce la şantajarea ta (plata unor servicii, a transportului etc.)

Comunică rudelor/ prietenilor adresa firmei la care urmează să lucrezi.

Solicită numărul de telefon al firmei şi cere cuiva să te sune acolo după un timp.

Lasă rudelor tale copii după toate actele cu care pleci!

Reţine telefonul şi adresa Ambasadei /Consulatului României din ţara în care pleci.

Nu da nimănui şi sub nici un motiv paşaportul! (în afară de autorităţile statului - român sau străin). Dacă ţi se propune să pleci peste hotare cu acte false, eşti în pericol!

Păstrează copii ale tuturor actelor tale în locuri diferite în bagajul tău.

Informează-te la ambasadele străine din România cu privire la condiţiile de muncă din ţara respectivă: Ce tip de viză trebuie? Cât timp durează obţinerea ei? Care este procedeul de obţinere şi preţul vizei? Dacă ţi-a fost promis un tip de serviciu, întreabă ce tip de viză îţi trebuie pentru acel serviciu? Cât timp e validă viza respectivă?

Pentru a preveni situaţiile de trafic de persoane, există un număr de telefon special, 0 800 800 678 la care pot fi solicitate informaţii. Acest serviciu se adresează: persoanelor care doresc să ia o decizie privind plecarea la muncă în străinătate pentru a evita situaţiile periculoase, persoanelor sechestrate sau aflate într-o dificultate şi care au nevoie de ajutor; persoanelor care reclamă că o rudă sau un apropiat este victima traficului.

Mituri privind traficul de persoane

Persoanele care aleg să se prostitueze în altă ţară nu pot fi considerate victime ale traficului
Persoanele care decid să se prostitueze în altă ţară presupun că îşi pot alege condiţiile de lucru şi pot ieşi oricând din această situaţie fără a fi împiedicate. În momentul în care prostituţia voluntară se transformă în prostituţie forţată, care implică ameninţare, violenţa fizică, viol, obligarea la plata unor presupuse datorii, atunci putem vorbi despre trafic de persoane.

Toate victimele sunt răpite
Chiar dacă unele dintre victimele traficului sunt luate cu forţa, cele mai multe sunt păcălite şi convinse să însoţească pe cineva de bunăvoie. Adesea recrutorul va face o serie de promisiuni false despre ţara spre care urmează să plece victima şi despre locul, felul şi remuneraţia muncii de acolo.

Victimele sunt traficate doar în scopul exploatării sexuale
Chiar dacă există dovezi bine documentate despre cazurile de exploatare în industria sexului,

oamenii pot fi traficaţi în mult mai multe scopuri, inclusiv pentru muncă forţată în agricultură, industrie, pescuit, construcţii, mine, ateliere, servicii, sclavie ca personal domestic, cerşetorie, mica criminalitate, serviciu militar forţat în conflicte armate sau transplant de organe. Astfel devine evident că şi bărbaţii pot fi victime ale traficului.

Doar cei fără educaţie sau cei foarte săraci pot fi victime ale traficului de persoane
Chiar dacă unele victime sunt mai vulnerabile pentru că traiesc în sărăcie, toate categoriile de oameni pot deveni victime ale traficului. Spre exemplu, în unele zone ale lumii femeile cu educaţie superioară sunt expuse riscului de a fi traficate tocmai pentru că se găsesc prea puţine slujbe corespunzătoare gradului lor de pregătire. Ele sunt astfel nevoite să caute alte oportunităţi.

Recrutarea victimelor se face doar prin anunţuri în ziare
În cele mai multe cazuri recrutarea are loc faţă în faţă, fără intermedierea prealabilă a anunţului la mica publicitate.

Traficantul este bărbat şi are o înfăţişare fioroasă, de om aflat în afara legii, de reprezentant al lumii interlope
Recrutorul, prima verigă a reţelei criminale care ia legatura cu victima, poate fi atât bărbat, cât şi femeie. Există cazuri în care un cuplu, „soţ şi soţie", acţionează împreună pentru a câştiga credibilitate. Traficantul nu poate fi recunoscut după anumite caracteristici fizice, precum sex, aspect corporal, ţinută. Traficantul poate fi intuit după comportamentul său prietenos în primă instanţă şi aparent dezinteresat şi poate fi identificat doar ulterior, când devine violent, agresiv pentru a pune victima în situaţia de exploatare.

Care sunt instituţiile cu responsabilităţi în domeniu?

Agenţia Naţională împotriva Traficului cu Persoane, instituţie aflată în subordinea Ministerului Internelor şi Reformei Administrative, cu centre regionale în Alba Iulia, Bacău, Braşov, Bucureşti, Cluj, Constanţa, Craiova, Galaţi, Iaşi, Oradea, Piteşti, Ploieşti, Suceava, Târgu Mureş şi Timişoara, are ca atribuţii:

- coordonarea la nivel naţional a activităţilor de prevenire a traficului de persoane desfăşurate de structurile responsabile cu reducerea traficului;
- derularea de campanii de informare, conştientizare şi sensibilizare a populaţiei asupra pericolului pe care îl reprezintă traficul de persoane;
- gestionarea liniei telefonice HELP-LINE
- analiza fenomenul traficului de persoane pe baza propriilor date şi a datelor oferite de structuri cu atribuţii şi preocupări în domeniu;
- centralizarea şi evaluarea tuturor datelor furnizate de instituţiile şi organizaţiile implicate în reducerea traficului de persoane şi în acordarea asistenţei şi protecţiei victimelor traficului de persoane;

Ministerul Afacerilor Externe, prin misiunile diplomatice şi oficiile consulare ale României

- desemnează un diplomat ca responsabil cu aplicarea metodologiei de repatriere a cetăţenilor români, victime ale traficului de persoane
- eliberează, în caz de necesitate, în vederea repatrierii, documente de identitate cetăţenilor romani care au fost victime ale traficului de persoane
- difuzează materiale de informare privind drepturile victimelor traficului de persoane, potrivit legislaţiei române şi a statului de reşedinţă, precum şi adresele centrelor de asistenţă şi protecţie a victimelor traficului de persoane

Ministerul de Interne

- asigură, la toate punctele de trecere a frontierei României, personal special instruit pentru identificarea şi preluarea victimelor, în vederea îndrumării acestora către instituţiile specializate.
- împiedica accesul pe teritoriul României al cetăţenilor străini în legătură cu care există indicii temeinice că ar fi implicaţi în traficul de persoane
- cercetează cazurile de trafic de persoane
- asigură, la cerere, pe teritoriul României, protecţie fizică victimelor traficului de persoane pe perioada procesului
- realizează campanii de informare privind riscurile la care pot fi expuse potenţialele victime ale traficului de persoane
- realizează si actualizează baza de date privind fenomenul traficului de fiinţe umane, luând în considerare persoanele care trafichează, victimele traficului şi persoanele juridice implicate în activitatea de trafic de persoane.
- coordonează activitatea centrelor de asistenţă şi protecţie a victimelor traficului de persoane.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
Pentru persoanele cu risc ridicat de a fi traficate, ANOFM dezvoltă programe de informare privind piaţa muncii şi drepturile angajatilor, programe de formare profesionala şi programe de informare a agenţilor economici, pentru angajarea acestora cu prioritate.

Persoanele cu risc ridicat de a fi traficate şi victimele traficului de persoane beneficiază cu prioritate de serviciile oferite de ANOFM, în special de agenţiile în a căror rază funcţionează centre de asistenţă şi protecţie a victimelor traficului de persoane.

Ministerul Educaţiei şi Cercetării are ca obligaţii:

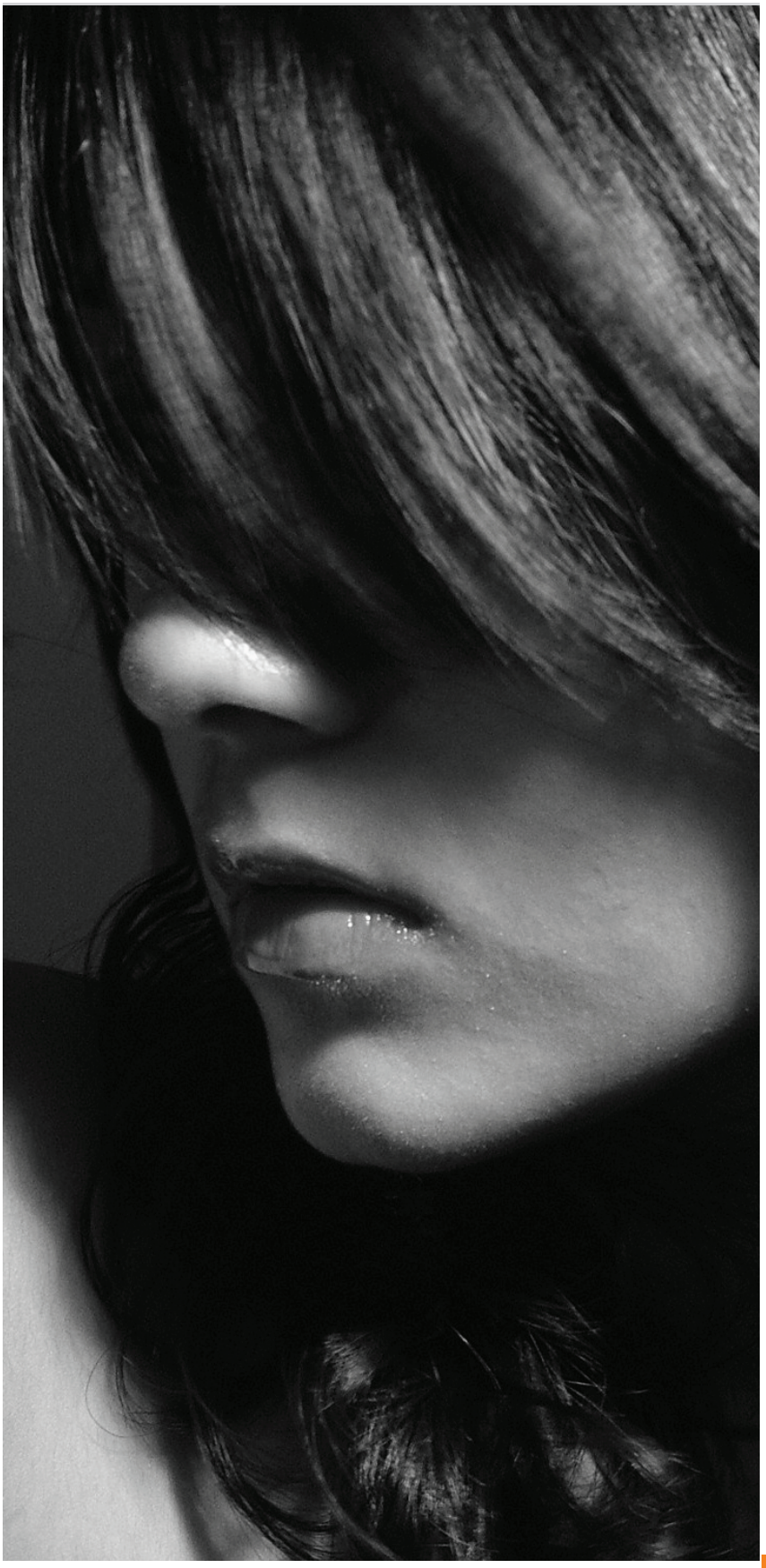
- includerea în cadrul disciplinei "Cultura civică" a unor referiri clare care

vizează explicit problema traficului de persoane

- organizarea la casele corpului didactic, la palatele şi cluburile copiilor şi în unitatile de învăţământ preuniversitar a unor acţiuni de informare şi prevenire asupra traficului de persoane
- consilierea părinţilor şi a profesorilor în cadrul unor seminarii menite să limiteze riscul implicării copiilor şi tinerilor în traficul de persoane
- organizarea de seminarii de formare metodică a profesorilor şi consilierilor scolari cu tema "Participarea şcolii la prevenirea şi combaterea traficului de persoane"
- introducerea în planurile manageriale ale inspectorilor şcolari generali, inspectorilor generali adjuncţi şi ale directorilor unităţilor de învăţământ a unor obiective legate de prevenirea şi combaterea traficului de persoane
- distribuirea în reţeaua şcolară a unor materiale informative cu privire la fenomenul traficului de persoane: cauze, consecinţe, riscuri, sprijinirea de campanii mass-media, destinate elevilor şi tinerilor, care să exemplifice şi să explice cauzele, dimensiunile, consecinţele şi amploarea acestui fenomen
- reintegrarea elevilor victime ale traficului de persoane în sistemul educaţional, în funcţie de specificul traumei suferite.

În perioada iunie-septembrie 2006, la nivel naţional, Inspectoratul general al Poliţiei de Frontieră a identificat 187 de victime ale traficului (63 bărbaţi, 88 femei, 36 minori) dintre care 86 au fost exploatate sexual, 86 au fost exploatate prin muncă, 12 prin cerşetorie iar 3 în alte moduri. Numărul de traficanţi identificaţi a fost de 163.

În aceeaşi perioadă, Direcţia Generală de Combatere a Crimei Organizate a identificat 458 de traficanţi (293 bărbaţi, 92 femei şi 73 minori) şi 629 de victime ale traficului, din care 471 au fost exploatate sexual, 105 au fost exploatate prin muncă, 51 prin cerşetorie iar 2 în alte moduri.



Capitolul 10:

Ce metode concrete de promovare şi implementare a principiilor egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi putem utiliza în practică?

Ce înseamnă Gender Mainstreaming

Gender mainstreaming reprezintă o strategie acceptată la nivel global, care are obiectivul de a promova egalitatea de gen. Gender mainstreaming este o strategie adesea tradusă în instrumente de lucru concrete, prin care te asiguri că egalitatea de gen este cuprinsă în toate activităţile întreprinse, iar necesitatea sa este corect înțeleasă.

Unde pot fi aplicate metode concrete de gender mainstreaming?

- în dezvoltarea de programe, proiecte, strategii şi politici publice
- în activități de cercetare şi informare, în colectarea de date
- în designul şi implementarea campaniilor de advocacy, informare şi conştientizare
- în adoptarea de norme legislative noi şi în modificarea legislaţiei în vigoare
- în planificarea, implementarea, monitorizarea şi evaluarea proiectelor, în alocarea de resurse etc.

Gender mainstreaming este strategia pe care o utilizezi pentru a te asigura că aspectele importante pentru femei şi bărbaţi, precum şi experienţele lor sunt luate în calcul în designul, implementarea, monitorizarea şi evaluarea politicilor şi programelor din toate sferele, astfel încât femeile şi bărbaţii să beneficieze de egalitate şi să nu fie perpetuate inegalităţile.

Câteva metode concrete de Gender Mainstreaming

Metoda celor 4R

Metodă analitică, dezvoltată în Suedia, în 1996, de către "Svenska Kommunforbundet", pentru implementarea abordarii integratoare la nivelul municipalităţilor suedeze. Este utilizată pentru a analiza:

- modul în care este împărţită puterea (reprezentare, resurse, realităţi, reacţii) între femei şi bărbaţi
- modul în care problemele de gen influenţează elaborarea şi desfăşurarea activităţilor.

Deciziile politice şi administrative, chiar şi cele care nu se referă explicit la egalitatea de gen, influenţează în mod diferit femeile şi bărbaţii, pentru că femeile şi bărbaţii duc vieţi destul de diferite. O strategie care include egalitatea de gen ia în considerare acest fapt fără a accentua şi mai mult diferenţele dintre sexe.

Ce înseamnă cei 4 R?

1R – Reprezentare
Răspunde la întrebarea: câte femei şi câţi bărbaţi?
Răspunsul ne ofera informaţii privind proportia femeilor şi bărbaţilor la toate nivelurile din procesul decizional (factori de decizie, personal şi utilizatori).

2R – Resurse
Răspunde la întrebarea: cum sunt alocate resursele - bani, spaţiu şi timp - pentru femei şi pentru bărbaţi?
Răspunsurile ne arată cum sunt împărţite resursele pentru diverse operaţiuni între femei şi bărbaţi.

3R - Realitate
Răspunde la întrebarea: care sunt motivele împărţirii pe sexe şi ale alocării existente a resurselor între bărbaţi și femei?
Ce valoare este atribuită experienţelor şi cunoştinţelor femeilor şi bărbaţilor în cadrul comunităţii? Dacă femeile şi bărbaţii au moduri diferite de acces la informaţii, cărui fapt i se datorează acest lucru? De ce femeile şi bărbaţii au posibilităţi diferite de a lua parte la întruniri?

4R – Reacţii
Răspunde la întrebarea: cum se poate face faţă situaţiei existente?
Care sunt soluţiile pentru îmbunătăţirea situaţiei, în scopul reducerii inegalităţilor dintre femei şi bărbaţi? Cum pot fi schimbate metodele de lucru în comunitate pentru ca femeile şi bărbaţii să participe în mod egal?

În unele cazuri, 4R se poate sprijini şi pe identificarea răspunsurilor la 5R.

5R - Rights (drepturi)
Răspunde la întrebarea: ce drepturi care promovează egalitatea există şi care este relaţia dintre o măsură existentă (politică, administrativă, etc) şi aceste drepturi? Cum pot fi ele puse în acord?

Aplicarea metodei celor 4R în planificarea comunitară

1R – REPREZENTARE
Câte femei şi câţi bărbaţi există printre cei care organizează/ conduc comunităţile? La ce nivel ierarhic se află bărbaţii şi la ce nivel femeile? Câte femei şi câţi bărbaţi se află printre şoferi, biciclişti, pietoni şi utilizatori ai transportului în comun?

2R – RESURSE
În ce măsură este folosit spaţiul public din comunitate şi din afara ei de femei şi bărbaţi? Ce resurse sunt investite în locurile frecventate preponderent de femei şi, respectiv, de bărbaţi? Ce resurse – timp şi bani – sunt investite, de exemplu, în planificarea unui nou sistem de străzi? Ce resurse sunt alocate pentru planificarea unui nou spaţiu de joacă? Cât valorează scăderea cu o oră a timpului alocat transportului către serviciu cu maşina şi cu transportul public?

3R – REALITATE
Ce criterii sunt importante în planificarea generală? Cum este justificat faptul că se investesc mai multe resurse în reţeaua de străzi decât în locuri de joacă? Când se planifică transportul public, care este considerat traseul călătorilor obişnuiţi? Corespunde acest traseu modului în care călătoresc femeile şi bărbaţii?

4R – REACŢII
Care sunt măsurile identificate pentru creşterea investiţiilor în spaţiile de joacă? Ce resurse sunt alocate pentru evaluarea din perspectivă de gen a dezvoltării transportului în comun?

Studiu de caz: Spania

Responsabilitatea pentru problematica femeilor a fost delegată celor 17 comunităţi autonome din care este format statul spaniol, care pot acţiona în cadrul teritoriului lor, având organisme executive care să se ocupe de egalitatea de gen. Astfel, modelul cel mai întâlnit este ca în cadrul Guvernului Comunităţii Autonome să funcţioneze mai multe Consilii, iar în Consiliul pentru Bunăstare Socială să funcţioneze Direcţia Generală pentru Femei. Acesta este organismul abilitat să se ocupe de egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi şi să implementeze politicile de acţiuni pozitive şi Planurile Regionale pentru Egalitatea de Şanse.

La nivel local, s-au înfiinţat o serie de centre (CIEM) care iniţial au funcţionat ca unităţi de consiliere şi orientare profesională, organizând cursuri de formare şi de iniţiere pentru începerea unor afaceri proprii. După 2001, CIEM-urile au devenit Centre pentru Femei care oferă o gamă largă de servicii şi care trebuie să funcţioneze în mod obligatoriu în aşezările cu peste 5000 de locuitori.

Procesul de dezvoltare instituţională a structurilor specifice a continuat astfel încât, la sfârşitul anului 2002, în opt comunităţi autonome, Direcţiile Generale pentru Femei au devenit Institute ale Femeii, cu o structură complexă, organizate după modelul Institutului Femeii din Madrid. Aceste institute oferă femeilor sprijin în probleme juridice şi sociale precum şi alte servicii. Totodată, primesc şi raportează cazurile de discriminare de gen sediului central din Madrid. Aici sesizările sunt analizate şi rezolvate şi, dacă este cazul, înaintate organismelor guvernamentale abilitate.

De asemenea, au fost înfiinţate mecanisme de cooperare între statul spaniol şi comunităţile autonome, precum şi între acestea şi Asociaţiile pentru Femei în scopul optimizării folosirii resurselor disponibile şi pentru coordonarea activităţilor în domeniul egalităţii de gen.

Institutul Femeilor

Institutul Femeilor este un organism autonom de pe lângă Secretariatul General pentru Afaceri Sociale din cadrul Ministerului Muncii şi Afacerilor Sociale. A fost înfiinţat prin lege în anul 1983 şi activităţile îi sunt reglementate printr-un decret regal din anul 1997.

Institutul este condus de un Consiliu de conducere şi de un Comitet administrativ. Ministrul Muncii şi Afacerilor Sociale este preşedintele Consiliului de conducere, iar vicepreşedintele acestuia este Directorul general al Institutului. Ceilalţi membri sunt persoane care au fost numite datorită angajamentului lor faţă de problematica egalităţii în drepturi, atât în viaţa personală, cât şi în cea profesională.

În conformitate cu principiile constituţionale, principalul scop al Institutului este să încurajeze femeile să participe la viaţa politică, culturală, economică şi socială.

Printre activităţile Institutului se numără: studierea situaţiei femeilor din Spania, sprijinirea activităţilor pentru eliminarea discriminărilor, sprijin acordat Guvernului în acest domeniu şi coordonarea activităţilor ministerelor şi organizaţiilor de femei, monitorizarea legislaţiei şi aplicarea acesteia, analizarea sesizărilor de discriminare primite din partea femeilor, colaborarea cu organizaţiile de femei pe plan naţional şi internaţional.

Institutul funcţionează conform Planurilor pentru Egalitate (cel mai recent este cel de al IV-lea Plan pe perioada 2002-2006) adoptate de Consiliul de Miniştri. Planul cuprinde măsuri privind sistemul legislativ, problemele familiei, sănătatea publică, educaţia, cultura, instruirea profesională, ocuparea, asigurările sociale, cooperarea internaţională şi viaţa comunitară, în conformitate cu Platforma de Acţiune adoptată la Conferinţa femeilor de la Beijing în 1995 şi cu programele comunitare pentru şanse egale între femei şi bărbaţi.

Consiliul Naţional al Femeilor Spaniole

Este un organism naţional federativ care cooperează cu organizaţiile de femei la nivel naţional şi internaţional, fiind un punct focal. Obiectivele sale cuprind promovarea drepturilor femeilor, participarea femeilor la procesul decizional şi acţiuni la nivel internaţional. Consiliul este format din 10 asociaţii membre.

Metoda PST - Perspectiva de gen în organizaţii

Este o metodă dezvoltată în spaţiul european germanic, care evaluează nivelul de integrare a perspectivei de gen în organizaţii. Ca şi metoda celor 4R, îşi propune să identifice răspunsuri concrete la întrebari dezvoltate pe trei paliere:

1. Întrebări dezvoltate la nivel de personal
2. Întrebări dezvoltate la nivel structural
3. Întrebări dezvoltate la nivel tematic .Întrebările sunt orientative şi pot fi adaptate şi multiplicate în funcţie de organizaţie, de specificul ei şi de nivelul de detaliere al analizei de gen dorite.

Întrebări referitoare la structurile interne ale organizaţiei

1. La nivel de **personal** - P:
- Există angajament faţă de integrarea perspectivei de gen (gender mainstreaming) la nivel managerial? În ce măsură?
- Există în organizaţie structuri şi ierarhii echilibrate din pespectiva genului?
- Integrarea perspectivei de gen este conştientizată ca o prioritate?
- Există sau se intenţionează crearea unor structuri speciale pentru inte-grarea perspectivei de gen în organizaţie?

2. La nivel **structural** - S:
- Sunt evaluate datele segregate pe genuri şi informaţiile specifice de gen?
- S-au stabilit obiective din perspectiva integrării perspectivei de gen?
- Analiza de gen este o practică institutionalizată?
- Există o distribuţie a resurselor echilibrată din perspectiva genului?
- Perspectiva de gen este integrată în monitorizare şi evaluare?
- Se ţine cont de lecţiile de gen învăţate ?
- Se evită stereotipurile de gen?
- Se realizează un schimb de experienţă cu alte organizaţii pe această temă?

Întrebări referitoare la producţiile externe ale organizaţiei

3. La nivel **tematic** - T:
- Problematica de gen este inclusă în toate temele abordate?
- Se apelează la sprijinul experţilor/ expertelor de gen?
- Perspectiva de gen este inclusă în toate publicaţiile interne şi externe?
- Se realizează integrarea perspectivei de gen în domeniul PR?

Metoda analizei de gen

Analiza de gen examinează relaţia dintre femei şi bărbaţi, identifică diversele roluri pe care le au femeile şi bărbaţii, fetele şi băieţii în spatiul domestic, în comunitate, la locul de munca, în procesele politice şi în economie. Aceste roluri diferite de obicei duc la un acces mai restrâns al femeilor comparativ cu bărbaţii la resurse şi în procesele decizionale.

Analiza de gen este un instrument esenţial pentru întelegerea unui context local. Este folositor mai ales în planificarea proiectelor, pentru că ajută planificatorii să identifice constrân-gerile locale şi structura proiectelor, astfel încât obiectivele să poată fi atinse şi măsurate.

Folosirea analizei de gen de-a lungul întregului ciclu al proiectului asigură informaţii despre:

- Perspectivele, rolurile, nevoile şi interesele diferite ale femeilor şi bărbaţilor din zona de desfăşurare a proiectului, ţară, regiune sau instituţie, inclusiv nevoile practice şi interesele strategice ale femeilor şi bărbaţilor;
- Relaţiile dintre femei şi bărbaţi, de care depinde accesul la şi controlul asupra resurselor, beneficiilor şi proceselor decizionale;
- Impactul potenţial diferit al intervenţiilor programului/proiectului asupra femeilor şi bărbaţilor, fetelor şi băieţilor;
- Constrângerile şi oportunităţile sociale şi culturale, precum şi punctele de intrare pentru reducerea inegalităţilor de gen şi promovarea unor relaţii de egalitate intre femei si bărbaţi;
- Capacitatea instituţiilor de a pro-grama acţiuni pentru egalitatea de gen
- Diferenţele dintre femei şi bărbaţi, diversitatea circumstanţelor, a relaţiilor sociale şi a statutului care derivă din acestea (clasa, rasa, etnicitatea, vârsta, cultura şi abilităţile).

Nevoi practice şi interese strategice (Practical Needs and Strategic Interests)

Nevoile practice pot fi definite drept necesităţi imediate (apă, adăpost, hrană, venit şi îngrijire medicală) într-un context specific. Proiectele care se adresează nevoilor practice, în general includ soluţii la condiţii de trai inadecvate.

Interesele strategice se referă la statutul femeilor în comparaţie cu cel al bărbaţilor, în cadrul unei societăţi. Aceste interese variază de la context la context şi sunt legate de rolurile şi aşteptările, ca şi de diviziunea de gen a muncii, de resurse şi putere. Interesele strategice pot include câştigarea unor drepturi juridice, eliminarea diferenţelor de salarii, protecţie

împotriva violenţei domestice, creşterea puterii decizionale şi controlul asupra propriului corp.

Pentru asigurarea unor beneficii durabile, trebuie luate în calcul atât nevoile practice, cât şi interesele strategice în elaborarea şi planificarea politicilor, programelor şi proiectelor.

Analiza de gen oferă informaţii pentru determinarea celor mai eficiente strategii într-un context specific, precum şi pentru identificarea rezultatelor care susţin egalitatea de gen. De exemplu, pot fi identificate programe şi/sau proiecte al caror obiectiv principal să fie susţinerea egalităţii de gen. De asemenea, puncte de intrare pentru sprijinirea egalităţii de gen pot fi identificate în cadrul programelor sau proiectelor unde egalitatea de gen este unul dintre mai multe obiective.

Mic ghid pentru analiza de gen

Ce întrebări trebuie să puneţi:

- Care este grupul ţintă (direct şi indirect) al politicii, programului sau proiectului propus? Cine va beneficia în urma politicii, programului sau proiectului? Cine va pierde în urma politicii, programului sau proiectului?

- Au fost consultate femeile în legatura cu "problema" pe care intervenţia doreşte să o rezolve? Cum vor fi ele implicate în elaborarea şi implementarea "soluţiei"?

- Pune intervenţia în discuţie în vreun fel diviziunea de gen a muncii existente, sarcinile, responsabilităţile şi oportunităţile?

- Care este cea mai bună cale de a construi (şi întări) angajamentul guvernamental pentru promovarea femeilor?

- Care este relaţia dintre intervenţie şi alte acţiuni şi organizaţii - naţionale, regionale sau internaţionale?

- Unde există oportunităţi pentru schimbare sau puncte de intrare? Cum pot fi ele folosite cel mai bine?

- Ce modalităţi specifice pot fi propuse pentru încurajarea şi abilitarea femeilor să participe în elaborarea şi implementarea politicii/programului/proiectului, în pofida localizării lor tradiţionale mai domestice şi a poziţiei lor de subordonare?

- Care este impactul pe termen lung în ceea ce priveşte creşterea capacităţii femeilor de a fi stăpâne pe propria lor viaţa şi de a acţiona colectiv pentru rezolvarea problemelor?

Ce trebuie să faceţi:

- Să aveţi o întelegere asupra relaţiilor de gen, a diviziunii muncii între femei şi bărbaţi (cine ce muncă prestează), precum şi cine are acces la şi control asupra resurselor.

- Să includeţi munca domestică şi munca comunitară în profilul de muncă. Să recunoaşteţi modalităţile în care lucrează femeile şi bărbaţii şi cum contribuie la economie, în familie şi societate.

- Să folosiţi procesele participatorii şi să includeţi o paletă largă de femei şi bărbaţi care fac parte dintre actorii cu impact social de la nivel guvernamental şi din societatea civilă - inclusiv organizaţii de femei şi experţi în egalitatea de gen.

- Să identificaţi barierele în calea participării şi productivităţii femeilor (sociale, economice, juridice, politice, culturale).

- Să aveţi o înţelegere a nevoilor practice şi a intereselor strategice ale femeilor şi să identificaţi oportunităţile de a le susţine pe amândouă.

- Să luaţi în considerare impactul diferit al iniţiativei asupra bărbaţilor şi femeilor şi să identificaţi consecinţele de care trebuie să ţineţi cont.

- Să elaboraţi baze de date, să asiguraţi date desegregate în funcţie de sex, să stabiliţi obiective măsurabile, şi să identificaţi rezultatele estimate şi indicatori.
- Să subliniaţi riscurile care sunt de aşteptat (inclusiv posibilele efecte nedorite) şi să dezvoltaţi strategii pentru minimizarea acestor riscuri.

CHESTIONAR

Chestionarul este realizat în cadrul proiectului Societate civila şi administraţie publică – Impreună pentru egalitate de şanse pe piaţa muncii, implementat de CPE, în colaborare cu ANES. Chestionarul este adresat membrilor COJES şi instituţiilor din care provin aceştia, pentru a contribui la realizarea de studii locale, cu privire la implementarea legislaţiei privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi.

DATE GENERALE DESPRE ORGANIZAŢIE

1. Organizaţia respondentă este:
instituţie publică
organizaţie non-guvernamentală
organizaţie patronală
organizaţie sindicală
agent economic

2. Organizaţia respondentă are sediul în:
Localitatea _____
Judeţul _____

3. Numele organizaţiei respondente este:
_____
_____

4. Câţi angajaţi are organizaţia respondentă?_____

5. Din totalul angajaţilor, care este numărul de femei?
_____

6. În această organizaţie, directorul general/presedintele/liderul este:
Femeie_____
Bărbat_____

7. Din totalul poziţiilor de conducere din organizaţie, care este numărul de poziţii de conducere deţinute de femei şi de bărbaţi, pe următoarele nivele:

Nivele de conducere	Femei	Bărbați
Conducere de vârf (preşedinte, vicepreşedinte, director, consiliu director)		
Conducere directă (şefi de departamente, coordonatori de echipe)		

8. Care este numărul total de cereri de angajare depuse la organizatia dvs. în 2006 (persoane care s-au înscris la concurs/au depus o solicitare pentru angajare)? _____

9. Care este numărul de cereri pentru angajare depuse de femei în anul 2006? _____

10. Care este numărul total de persoane angajate în anul 2006?_____

11. Care este numărul de femei angajate în anul 2006?_____

12. În anul 2006, câte persoane angajate ale organizaţiei dvs. au urmat cursuri de calificare/ recalificare?_____

13. Dintre acestea, câte femei?_____

14. În anul 2006, câte persoane angajate în organizaţia dvs. au promovat pe o poziţie superioară?_____

15. Dintre acestea, câte femei?_____

16. Câte concedii medicale au fost înregistrate în organizaţia dvs. în 2006?_____

17. Câte femei au beneficiat de concediu medical în organizaţia dvs. în 2006?_____

18. Câte persoane angajate ale organizaţiei dvs. au beneficiat, în anul 2006, de concediu pentru creşterea şi îngrijirea copilului?_____

19. Dintre acestea, câte femei?_____

20. Au existat, în organizaţia dvs., în 2006 reclamaţii de hărţuire sexuală din partea unor femei?
1. Da 2. Nu 3. Nu ştiu/Nu răspund

21. Au existat, în organizaţia dvs., în 2006 reclamaţii de hărţuire sexuală din partea unor bărbaţi?
1. Da 2. Nu 3. Nu ştiu/Nu răspund

22. Au existat, în organizaţia dvs., în 2006 reclamaţii de discriminare din partea unor femei?
1. Da 2. Nu 3. Nu ştiu/Nu răspund

23. Au existat, în organizaţia dvs., în 2006 reclamaţii de discriminare din partea unor bărbaţi?
1. Da 2. Nu 3. Nu ştiu/Nu răspund
Daca ați răspuns cu Da la oricare dintre întrebările 20, 21, 22, 23 vă rugăm să răspundeți și la 24

24. Care au fost măsurile luate în cazul reclamațiilor de hărtuire sexuală sau discriminare?
_____
_____

CARACTERISTICI ALE ORGANIZAŢIEI

25. Există, în organizaţia dumneavoastră un regulament intern al acesteia?
1. Da 2. Nu 3. Nu ştiu/Nu răspund

26. Dacă da, când au loc informările în legătură cu prevederile regulamentului intern?
1. La momentul angajării
2. De fiecare dată când sunt introduse prevederi noi
3. Anual 4. În alt moment 5. Nu ştiu
6. Nu se fac informări

27. Există, în regulamentul intern al organizației din care faceți parte, prevederi referitoare la:	**Da**	**Nu**	**Nu ştiu**
1) nediscriminarea pe criterii de sex			
2) egalitatea de şanse între femei şi bărbați privind accesul la cursuri de pregătire profesională			
3) egalitatea de şanse între femei şi bărbați privind promovarea în funcție			
4) egalitatea de şanse între femei şi bărbați privind salarizarea şi alte beneficii salariale			
5) drepturi privind maternitatea şi creşterea copilului			
6) hărțuirea sexuală			
7) proceduri interne de soluționare a cererilor/reclamațiilor angajaților			

28. În organizaţia din care faceţi parte au avut loc, în cursul anului 2006, informări ale salariaţilor cu privire la problematica egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi?
1. Da 2. Nu 3. Nu ştiu/Nu răspund

29. Au fost realizate, în organizaţia din care faceţi parte, proiecte sau acţiuni cu scopul de a promova egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi?
1. Da 2. Nu 3. Nu ştiu/Nu răspund

30. Aveti o persoană responsabilă cu lucrul în domeniul egalităţii de sanse între femei și bărbaţi?
1. Da 2. Nu 3. Nu ştiu/Nu răspund

31. Dacă da, au beneficiat aceste persoane de o specializare pe problema egalității de șanse între femei și bărbaţi?
1. Da 2. Nu

32. Care dintre următoarele tipuri de resurse sunt alocate de organizaţia dvs. pentru problematica egalității de șanse între femei si bărbaţi?
1. resurse umane 3. alte tipuri
Care?_____
2. resurse de logistica 4. nu sunt alocate niciun fel de resurse în prezent

33. Datele colectate/culese de organizaţia din care faceţi parte sunt date separate pe sexe (nu date comune, ci separate pentru bărbaţi şi femei)?
Da Nu

34. Cum se raporteaza informațiile privind egalitatea de șanse între femei și bărbaţi?
1. Organizaţia are responsabilitatea să ofere raportări periodice/trimestriale/anuale catre instituții autorizate
2. Organizaţia nu are o astfel de responsabilitate, furnizează informaţii numai la cerere

35. Care sunt instituțiile către care realizați raportări privind egalitatea de sanse între femei și bărbaţi?
_____
_____

36. Care sunt instituțiile care v-au solicitat astfel de informații?
_____
_____

37. Consideraţi necesară, în organizația dvs., desfășurarea unor sesiuni de informare/cursuri de formare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbaţi?
1. Da 2. Nu 3. Nu ştiu/Nu răspund
Dacă da

38. Cui ar trebui să se adreseze aceste cursuri?
1. Tuturor angajaţilor
2. Managerului/directorului/liderului organizaţiei
3. Managerilor/directorilor de nivel mediu în ierarhia organizaţiei
4. Numai persoanelor cu responsabilitati specifice în acest domeniu

39. V-a solicitat vreodata mass-media locală informaţii privind egalitatea de şanse pentru femei şi bărbaţi?
1. Da 2. Nu 3. Nu stiu/Nu răspund
Daca da

40.Ce au vizat aceste informaţii?
_____
_____

41. Considerati ca legea actuala privind egalitatea de sanse intre femei și bărbaţi necesita imbunatatiri?
1. Da 2. Nu 3. Nu stiu/Nu răspund
Dacă da

42. Ce recomandati?
_____
_____

43. Ce anume considerati ca s-ar mai putea face in directia egalitatii de sanse intre femei si bărbaţi, la nivelul organizaţiei dvs.?
_____
_____

Întrebări suplimentare la care raspund numai sindicatele:

44. Există o persoană responsabilă cu egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi?
1. Da 2. Nu 3. Nu stiu/Nu răspund

45. Exista colaborări cu organizațiile neguvernamentale pe problematica egalității de sanse intre femei si bărbaţi ?
1. Da 2. Nu 99. Nu răspunde
Daca da

46. În ce constau aceste colaborari?
_____
_____

Întrebări suplimentare la care răspund numai ONG-urile:

47. Exista colaborari ale organizației dvs. cu institutii ale administrației publice locale sau centrale pe problematica egalitatii de șanse între femei și bărbaţi ?
1. Da 2. Nu 3. Nu stiu/Nu răspund
Dacă da:

48. În ce constau aceste colaborări?
_____
_____

Întrebări suplimentare la care raspund numai instituțiile publice:

49. Există colaborări cu organizațiile neguvernamentale pe problematica egalității de șanse între femei și bărbaţi ?
1. Da 2. Nu 99. Nu răspund
Dacă da:

50. În ce constau aceste colaborări?
_____
_____

Vă mulţumim pentru completarea acestui chestionar!

BIBLIOGRAFIE ŞI RESURSE

Otilia Dragomir, Mihaela Miroiu - Lexicon feminist, Editura Polirom, Iaşi, 2002

Livia Aninoşanu, Florentina Bocioc, Dana Marţiş, Irina Sorescu - Ghid de informaţii şi bune practici în domeniul egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi, Centrul Parteneriat pentru Egalitate CPE, 2004

Livia Aninoşanu, Florentina Bocioc, Dana Marţiş, Irina Sorescu - Egalitatea de şanse pentru femei şi bărbaţi – valoare europeană, Centrul Parteneriat pentru Egalitate CPE, 2005

Livia Aninoşanu, Daniela Marţiş, Irina Sorescu - Cum să gestionăm situaţiile de hărţuire sexuală. Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane şi reprezentanţi ai acestora, CPE, 2007

Centrul Parteneriat pentru Egalitate, Hărţuirea Sexuală la Locul de Muncă – raport de cercetare, 2007

Alina Chiriac, Cristina Chinole – Egalitatea de gen şi reforma pensiilor. Câteva aspecte critice pentru România, CPE, 2007

Steluţa Enache, Petru Sorin Dandea, Cristina Văileanu – Introducerea fondurilor de pensii obligatorii administrate privat. Aspecte critice pentru România, CPE, 2007

Iustina Ionescu – Combaterea discriminării la locul de muncă. Ghid de bune practici pentru companii, Centrul de Resurse Juridice, 2007

European Commission, Report on Equality Between Women and Men, 2007

Universidad de Madrid, Gender Discrimination In Promotion: The Case Of Spanish Labor Market, 2004

European Commission, The Gender Pay Gap - Origins and Policy Responses. A Comparativ Review of 30 European Countries, 2006

Consiliul Europei, Abordarea integratoare a egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi, 1998

Confederaţia Sindicatelor Europene, Cadrul de acţiuni privind egalitatea de şanse pentru femei şi bărbaţi, 2005

Institutul Naţional de Statistică, Anuarul statistic al României, 2004

Centrul Parteneriat pentru Egalitate CPE, Diferenţe de gen în creşterea şi educarea copiilor, 2003

Centrul Parteneriat pentru Egalitate CPE, Fete şi băieţi. Parteneri în viaţa privată şi publică – perspective de gen, Editura Nemira, 2003

Şcoala la răscruce: schimbare şi continuitate în curriculumul învăţământului obligatoriu: studiu de impact, coordonator Lazăr Vlăsceanu, Editura Polirom, 2002

Mihaela Miroiu, Doina Olga Ştefănescu – Cercetare referitoare la dimensiunea de gen a educaţiei, 1999-2000

Domnica Petrovai, Bogdana Bursuc, Raluca Tătaru, Maria Nistor Cum să ne dezvoltăm un stil de viaţă sănătos, Centrul Parteneriat pentru Egalitate - CPE, 2004

Societatea de Analize Feministe AnA, Aspecte privind stereotipurile de gen în mass media din România, 2005

Forumul Economic Mondial, Raportului global pe 2006 asupra discriminării între sexe, 2007

European Commission, Raportul „Women and Men in Decision-Making. A Question of Balance", 2005

UNICEF, Raportul anual privind situaţia copiilor în lume, 2006

Centrul Parteneriat pentru Egalitate - CPE - Cercetarea Naţională privind Violenţa în Familie şi la Locul de Muncă, 2003

Centrul de Resurse Juridice şi Institutul pentru Cercetarea şi Prevenirea Criminalităţii Prevenirea şi intervenţia eficientă în violenţa domestică, 2003

L. Maksymovych, L. Huk – Problema violenţei: Strategii de Prevenţie şi Perspective de Eliminare. Rolul Poliţiei în Prevenirea şi Combaterea Violenţei, 2000

Centrul Parteneriat pentru Egalitate - CPE – Ghid de educaţie pentru prevenirea traficului cu femei, 2003

Organizaţia Naţiunilor Unite, Consiliul Economic şi Social – Principii recomandate şi linii directoare cu privire la drepturile omului şi traficul cu fiinţe umane

Organizaţia Internaţională pentru Migraţie (OIM) – Cine este următoarea victimă? Vulnerabilitatea tinerelor din România la traficul cu fiinţe umane, 2003

Florentina Bocioc, Doina Dimitriu, Roxana Teşiu, Cristina Văileanu – Gender Mainstreaming. Metode și instrumente, Centrul Parteneriat pentru Egalitate CPE, 2004

www.cpe.ro – Centrul Parteneriat pentru Egalitate
www.anes.ro – Agenţia Naţională pentru Egalitate de Şanse între Femei şi Bărbaţi
www.anpf.ro – Agenţia Naţională pentru Protecţia Familiei
www.anitp.mai.gov.ro - Agenţia Naţionalã Împotriva Traficului de Persoane
www.hartuiresexuala.ro
www.reforma-pensiilor.ro
www.cpe.ro/managementuldiferenţelor
www.europa.eu.int – Uniunea Europeană
www.coe.int – Consiliul Europei
www.womenlobby.org – European Women's Lobby
www.ilo.org – Organizaţia Internaţională a Muncii
www.antitrafic.ro

Acest material a fost creat în cadrul proiectului "**Societate civilă şi administrație publică – împreună pentru egalitate pe piața muncii** ", inițiat de CPE – Centrul Parteneriat pentru Egalitate şi derulat în parteneriat cu ANES – Agenția Națională pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Barbați.

CPE
CENTRUL PARTENERIAT PENTRU EGALITATE

anes
orientați spre egalitate

Proiectul este finanțat de Uniunea Europeană prin Programul Phare Societatea Civilă Componenta 2 – Adoptarea şi implementarea acquis-ului comunitar şi de către CPE din fonduri primite de la Fundația pentru o Societate Deschisă.

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene.

Pentru informații şi eventuale reclamații referitoare la proiectul Phare, **cfcu.phare@mfinante.ro**