

Inegalități de gen și mecanisme discriminatorii pe piața muncii¹

Gender Inequalities and Discriminatory Mechanisms in the Labour Market

Rarița MIHAIL (1), Mihaela BARONI (2)

(1) (2) "Dunărea de Jos" University of Galati, Romania,
e-mail: (1) rarity.mihail@ugal.ro (corresponding author)

(2) mihaela.baroni@ugal.ro

Abstract: This study is part of a project funded by the European Union aimed at supporting equal opportunities and professional promotion of women in the project implementation counties: Galați, Brăila, Vaslui and Călărași. Our research starts from the premise that employment, pay or promotion conditions may limit women's participation in the labour market. In today's Romanian society, multiple inequalities between women and men persist on the labour market, in professional and social life. Even though the status of women in society has changed considerably compared to previous decades, women and men do not have the same opportunities in terms of educational and professional path or family life. The aim of this study is to analyse gender inequalities and discriminatory practices that affect both employed women and those who want to enter the labour market. Although anti-discrimination laws and measures exist, they are neither sufficient nor effective to ensure equal opportunities for women in the field of professional relations. These need to be reinforced by education and public policies that integrate the gender equality dimension and create equal development opportunities for women and men.

Keywords: gender differentiation; discriminatory practices; labour market; salary differentiations; equal opportunities.

Introducere

Inegalitatea de venit în rândul populației generale constituie un factor care poate amplifica inegalitatea economică dintre bărbați și femei, cu implicații majore nu doar pentru viața profesională, ci și pentru viața personală și societate în ansamblul ei. Ideea că progresul economic poate

¹ Acest studiu a fost realizat în cadrul proiectului *Susținerea egalității de șanse și promovarea profesională a femeilor PROGRES*, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Numărul de identificare al contractului: POSDRU / 129743.

intensifica inegalitățile este susținută de creșterea constantă a inegalității veniturilor în multe economii ale lumii, inclusiv în cele care au demonstrat o creștere impresionantă în ultimele două decenii (Elson & Seth, 2019). Deducem de aici că, pe măsură ce creșterea economică antrenează o distribuție inegală a veniturilor, în sensul că venitul se acumulează mai repede spre capital decât spre muncă (Piketty, 2014), anumite categorii de indivizi devin inevitabil mai sărace și mai lipsite de putere în fața șocurilor economice. Raportul privind inegalitatea mondială din 2018 (Alvaredo *et al.*, 2018) confirmă această observație, arătând că 1% din cea mai bogată populație lumii a acumulat 27% din creșterea totală a venitului global, spre deosebire de cele 12 puncte procentuale cât a acumulat 50% din cea mai săracă populație a lumii, între 1980 și 2016. În mod evident, distribuția inegală a veniturilor la nivel global amplifică inegalitatea de gen, având în vedere multi-cauzalitatea diferențelor de statut economic, social și politic între femei și bărbați (WEF-GGGR 2018).

Imagina globală a egalității de gen pe piața muncii este surprinsă de cercetări relativ recente ale Organizației Internaționale a Muncii, care pun în evidență vulnerabilitățile economice, politice și sociale ale femeilor în raport cu piața muncii (ILO, 2019). Acestea se datorează, pe de o parte, disparităților salariale între femei și bărbați (în jur de 20% în defavoarea femeilor) și, pe de altă parte, disparităților de venit și ocupare între femeile cu copii și restul populației ocupate. Diferența globală de remunerare între femei și bărbați, estimată la 16-22% (ILO, 2018), este un simptom al nedreptății sociale și economice în funcționarea piețelor muncii. Unul dintre principalii săi factori, segmentarea pieței muncii sau segregarea ocupațională, se reflectă în normele și practicile sociale discriminatorii înrădăcinate în instituțiile economice și sociale. În consecință, femeile care lucrează tind să desfășoare predominant o muncă informală; de asemenea, este mai probabil să se angajeze cu jumătate de normă; și, de obicei, câștigă mai puțin decât bărbații chiar și atunci când efectuează o muncă de valoare egală. În plus, la nivel global, femeile fac de cel puțin 3 ori mai multe activități de îngrijire și muncă casnică neremunerată decât bărbații (ILO, 2018). Ca atare, diferențierile și inegalitățile de gen devin evidente și în raport cu munca remunerată și neremunerată. Pe de o parte, munca plătită a femeilor este esențială pentru creștere economică și prosperitate, în timp ce îngrijirea și munca casnică neremunerată a femeilor – generate de reproducerea socială – permit, de asemenea, economiilor să funcționeze și să înflorească. Pe de altă parte, din cauza rolului lor social prescris în reproducerea socială, persistenței relațiilor și a rolurilor tradiționale de gen în interiorul familiei, femeile sunt implicate în forme importante de

muncă, dar neremunerate. La nivel global, 75% din munca domestică și de îngrijire este realizată de către femei (OECD, 2019). În plus, dubla zi de muncă realizată preponderent de către femei, prin cumularea muncii domestice neplătite cu munca salariată, are un efect negativ asupra îmbunătățirii echilibrului de gen, la nivel global, în ceea ce privește participarea politică, pe piața muncii, independenței economice etc.

Deși, la nivel global, în ultimele patru decenii, se observă un aflus mare de femei care ocupă locuri de muncă, mai ales în sectorul serviciilor, femeile continuă să fie subreprezentate pe piața muncii și câștigă în medie mai puțin decât bărbații (Iversen *et al.*, 2020). Aceste diferențe de gen sunt aproape sigur legate de responsabilitățile *de facto* mai mari ale femeilor în creșterea copiilor și în munca casnică. Prin urmare, normele de gen predominante și dinamica puterii între bărbați și femei joacă un rol important în deteriorarea continuă a securității economice și a autonomiei femeilor și, odată cu aceasta, erodează avantajele obținute în promovarea egalității de gen. Rezultatul, centrat în jurul acestor dinamici de gen, este stagnarea salariilor care revin femeilor în comparație cu bărbații. Aceste aspecte sunt puse în evidență și de raportul ONU privind egalitatea de gen la nivel global și rolul fundamental al familiei în combaterea inegalităților de gen prin modificarea rolurilor de gen din interiorul acesteia (UN Women, 2019). Raportul subliniază și importanța politicilor publice guvernamentale menite să contracareze efectele culturii patriarhale și să asigure modernizarea rolurilor de gen, inclusiv în ceea ce privește distribuția muncilor domestice neremunerate.

Față de aspectele prezentate mai sus, dezechilibrele între situația femeilor și a bărbaților prezintă aspecte particulare la nivel european și/sau național. Deși egalitatea de gen la nivelul UE a cunoscut o evoluție pozitivă, raportul Comisiei Europene subliniază că disparitățile dintre femei și bărbați, în special în domeniul pieței muncii, se mențin la un nivel ridicat (European Commission, 2019). Deși în 2017, în UE, rata participării femeilor pe piața muncii se afla la cel mai înalt nivel istoric, a continuat să fie semnificativ mai redusă (cu 11,5%) comparativ cu cea a bărbaților. Potrivit aceluiași raport, femeile câștigă cu 16% mai puțin decât bărbații și sunt aproape absente din cele mai înalte poziții de conducere a companiilor private (doar 6,3% dintre companiile private listate public aveau o femeie în poziția de CEO). În mod evident, pentru majoritatea femeilor europene, egalitatea de gen pe piața muncii rămâne un proiect politic pe termen foarte lung. Deși participarea femeilor pe piața forței de muncă a crescut în toate țările din Europa, acest

lucru nu înseamnă că femeile și bărbații au același acces și aceleași roluri pe piața forței de muncă.

În ceea ce privește evoluția egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, în România, datele statistice arată că s-au înregistrat anumite progrese semnificative în ultimii ani. Cel mai recent raport al Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, *Indicele egalității de gen 2020*, analizează comparativ evoluția egalității de gen în întreaga Uniune Europeană, în perioada 2010-2018 (IEEG, 2020). Astfel, potrivit indicatorilor statistici care măsoară disparitățile dintre femei și bărbați, în România s-au înregistrat progrese în ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați (de la 50,8 puncte din 100, în 2010, la 54,4 puncte, în 2018), însă mai rămân o serie de domenii și zone unde nivelul inegalității de gen și a situațiilor vulnerabile cu care se confruntă femeile din România rămân ridicate. Din clasamentul realizat de Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, se observă o îmbunătățire a egalității de gen în domeniile sănătate și muncă, în timp ce progresele în domeniul muncii au înregistrat un ritm mai rapid în raport cu media UE. În ceea ce privește salarizarea, în 2018, diferența dintre câștigurile salariale ale bărbaților și cele ale femeilor din România a fost cea mai mică din Uniunea Europeană, respectiv de 3% din câștigurile medii brute ale bărbaților, în timp ce media europeană a fost de 14,8% (IEEG, 2019). În schimb, între rata de ocupare a bărbaților și cea a femeilor diferența a fost de 18,3%, mult mai mare decât media europeană, de 11,6 puncte procentuale. Deși diferența între femei și bărbați este mică în ceea ce privește câștigurile salariale, această diferență crește semnificativ în ceea ce privește ratele de ocupare. O posibilă explicație o constituie faptul că doar femeile înalt calificate sunt active economic, în timp ce cele mai slab calificate nu au o ocupație formală. Un regres a fost înregistrat în privința disparității de gen în activitatea de îngrijire neremunerată. Astfel, femeile din România alocă mai mult timp decât în 2010 îngrijirii și activităților casnice neremunerate, acesta fiind cel mai mare decalaj de gen înregistrat în UE. Indicele IEEG identifică și alte zone vulnerabile, precum egalitatea de gen în procesul decizional sau disparitatea de gen în domeniul ocupării forței de muncă pentru anumite categorii (de exemplu, între femeile și bărbații fără parteneri și, respectiv, între femeile și bărbații din cupluri cu copii) (IEEG, 2020). Deși nu surprind particularitățile fiecărei țări și nici nu iau în calcul potențiale legăturile dintre statele membre, indicii publicați de autoritățile europene ne arată că reducerea inegalităților de gen pe piața muncii în România nu a înregistrat progrese semnificative în ultimul deceniu.

Aspecte metodologice **Obiectivele cercetării**

Acest studiu este parte a unui proiect finanțat de Uniunea Europeană, care a vizat susținerea egalității de șanse și promovarea profesională a femeilor în județele de implementare a proiectului: Galați, Brăila, Vaslui și Călărași. Scopul studiului este de a analiza diferențierile/inegalitățile de gen și practicile discriminatorii care afectează atât femeile angajate, cât și pe cele care doresc să accedă pe piața muncii. Deși există legi și măsuri anti-discriminare, acestea nu sunt suficiente și nici eficiente pentru a asigura egalitatea de șanse pentru femei în sfera relațiilor profesionale. Acestea se cer dublate de educație și de politici publice care să integreze dimensiunea egalității de gen și să creeze oportunități egale de dezvoltare pentru femei și bărbați.

Metoda de cercetare

Datele au fost culese printr-o anchetă sociologică, bazată pe chestionar (Rotariu și Iluț, 1997). Chestionarul a fost aplicat direct, prin metoda „față în față”, dar și prin distribuire către grupul țintă. Înainte de a fi aplicat în teren, instrumentul de cercetare a fost pretestat, în cadrul unei anchete-pilot, pe 79 de persoane. Scopul pretestării a fost de a verifica măsura în care respondenții înțeleg întrebările și sunt dispuși să acorde timp pentru aplicarea instrumentului. După parcurgerea etapei de pretestare, s-au realizat modificările finale ale chestionarelor și s-au definitivat instrucțiunile adresate operatorilor de interviu care au aplicat chestionarele în cadrul anchetei sociologice reale.

Metoda de eșantionare a fost neprobabilistică, prin conveniență, având drept criterii de stratificare nivelul de educație, sexul și vârsta. Instrumentele și procedurile metodologice utilizate dau valoare rezultatelor obținute, fără a avea un nivel de reprezentativitate la nivel regional, în special datorită metodei de eșantionare neprobabilistice. Durata medie de completare a unui chestionar a fost de aproximativ 15-20 de minute.

Volumul eșantionului a fost proiectat pentru aproximativ 1000 de respondenți, repartizat pe zonele de implementare a proiectului PROGRES. Chestionarele au fost pretestate pe un număr de 79 de respondenți. În final, după eliminarea subiecților cu o rată ridicată de non-răspunsuri, eșantionul a fost stabilit la 939 de respondenți, în funcție de nivelul de studii al acestora (468 de respondenți cu studii superioare și 471 de respondenți cu studii medii). Eșantionul neprobabilistic folosit nu se pretează la formularea unor concluzii reprezentative la nivel regional. Cu toate acestea, rezultatele cercetării pot fi

utilizate ca instrument de analiză pentru a identifica tendințele în domeniul egalității de șanse din piața regională a forței de muncă.

Grupuri țintă:

- persoane cu vârstă activă (15-64 ani), de ambele sexe, având studii superioare;

- persoane cu vârstă activă (15-64 ani), de ambele sexe, având cel mult studii medii.

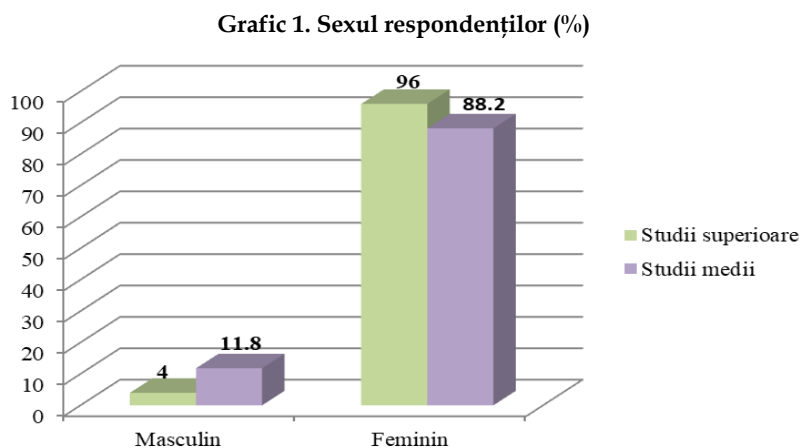
Instrumente de cercetare

Colectarea datelor cantitative a pornit de la un set de întrebări care au reflectat natura exploratorie și explicativă a cercetării. Structura chestionarului a urmărit surprinderea elementelor relevante pentru obiectivele cercetării: date socio-demografice, percepții privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și discriminarea de orice fel. De asemenea, întrebările din chestionar au fost elaborate în variante închise și semi-inchise pentru a facilita completarea și pentru a evita erorile de înregistrare a datelor. În funcție de nivelul de studii al respondenților, au fost elaborate două tipuri de chestionare: chestionar A pentru respondenții cu studii superioare; chestionar B pentru respondenții cu studii medii.

Analiza și interpretarea datelor

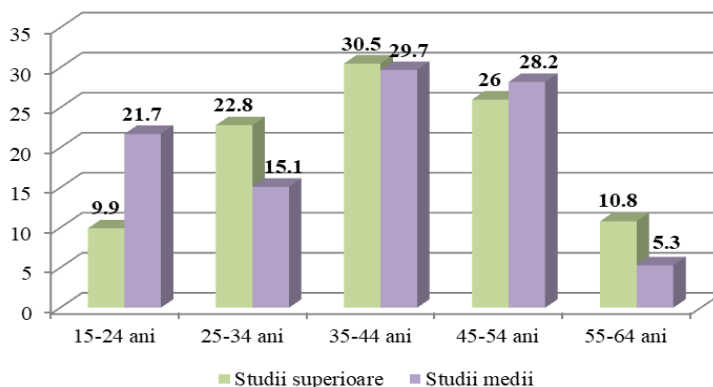
Structura și profilul populației investigate

Pentru fiecare dintre cele două grupuri de respondenți, distribuția pe sexe a eșantionului realizat (Grafic 1) respectă condiția din proiect, potrivit căreia cel puțin 70% din totalul eșantionului trebuie să fie persoane de sex feminin.



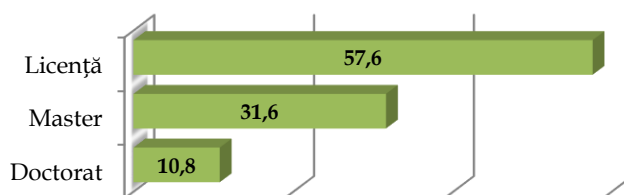
Din distribuția pe vârste a eșantionului realizat (Grafic 2), se poate observa că grupele de vârstă cu ponderea cea mai ridicată sunt în intervalul 35-44 de ani, reprezentând aproximativ 30% din total eșantion pentru fiecare dintre cele două grupuri de respondenți.

Grafic 2. Vârsta respondenților (%)

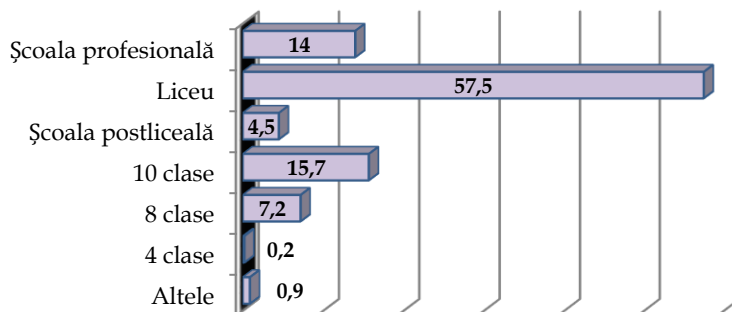


În distribuția populației pe niveluri de pregătire (Grafice 3.1, 3.2), predomină respondenții cu licență, respectiv cei cu studii liceale. Pregătirea superioară a femeilor ar trebui să se constituie într-un avantaj pe piața muncii. Se pare însă că acest avantaj nu este valorificat pe deplin, din moment ce dezvoltarea profesională ulterioară a femeilor este mult mai încetă; implementarea unor măsuri specifice pentru susținerea și accelerarea acestora ar fi de un real folos.

Grafic 3.1 Nivelul de studii al respondenților - studii superioare (%)

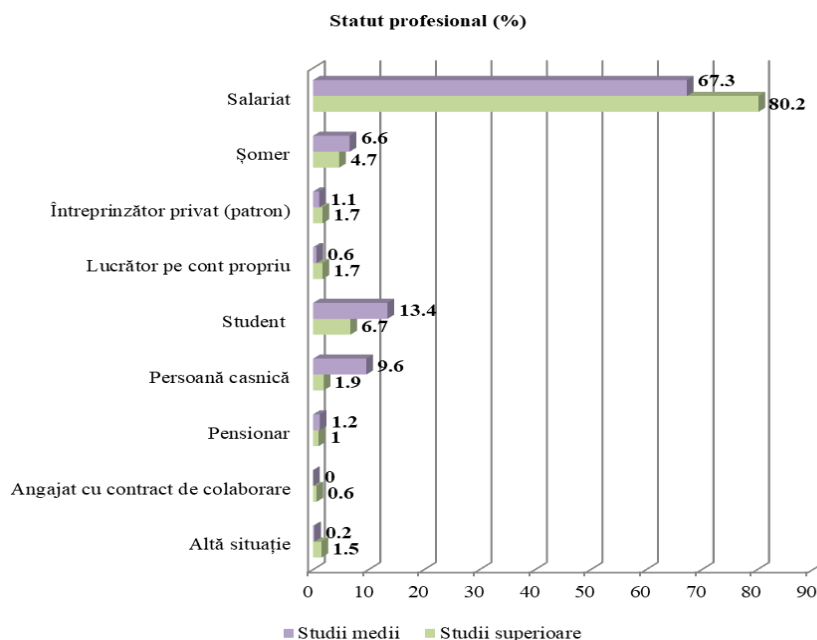


Grafic 3.2 Nivelul de studii al respondenților - studii medii (%)



Pentru ambele grupuri țintă, ponderea majoritară în eșantionul realizat o dețin cei angajați cu forme legale (salariații) - Grafic 4. Comparând cele două grupuri, se observă că ponderea respondenților angajați cu studii superioare (80,2%) este mai mare decât a celor angajați cu studii medii (67,3%), ceea ce ar însemna că un nivel ridicat de pregătire oferă mai multe șanse de a ocupa un loc de muncă. De asemenea, se observă că tendința de a demara activități pe cont propriu este ceva mai mare în rândul respondenților cu un nivel superior de pregătire (1,7% față de 1,1%).

Grafic 4. Statutul profesional al respondenților (%)

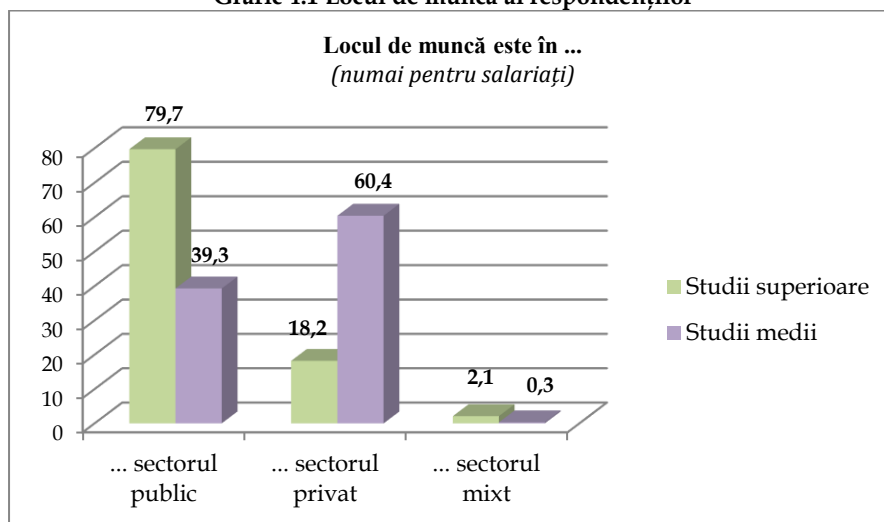


Ponderea mai ridicată a persoanelor cu statutul de persoană casnică în rândul respondenților cu un nivel mediu de pregătire (9,6%) comparativ cu a respondenților cu studii superioare (1,9%) ilustrează faptul că femeile continuă să-și asume o parte inegală din responsabilitățile pe care le implică funcționarea unei familii în cazul în care nivelul lor de pregătire profesională este mai scăzut.

Ponderea șomerilor în rândul respondenților (4,7% pentru studii superioare; 6,6% pentru studii medii) indică un ușor avantaj pentru cei cu studii superioare.

Este interesant de observat că structura celor două grupuri diferă în privința locului de muncă. Astfel, 79,7% dintre salariații cu studii superioare lucrează în sectorul public, în timp ce 60,4% dintre respondenții cu studii medii lucrează în sectorul privat (Grafic 4.1).

Grafic 4.1 Locul de muncă al respondenților



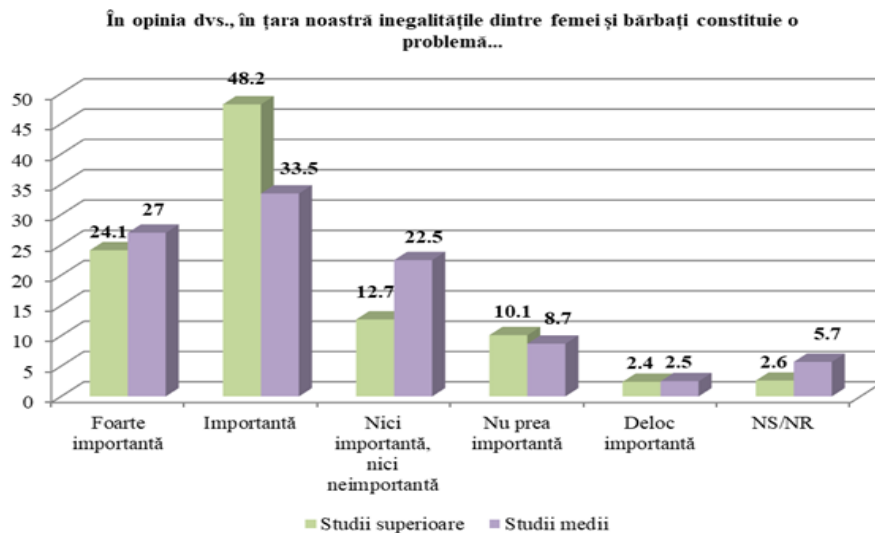
Percepții privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

Egalitatea de șanse între femei și bărbați presupune luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și feminin, precum și tratamentul egal al acestora. Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în domeniul muncii, educației, sănătății, politicii, participării la luarea

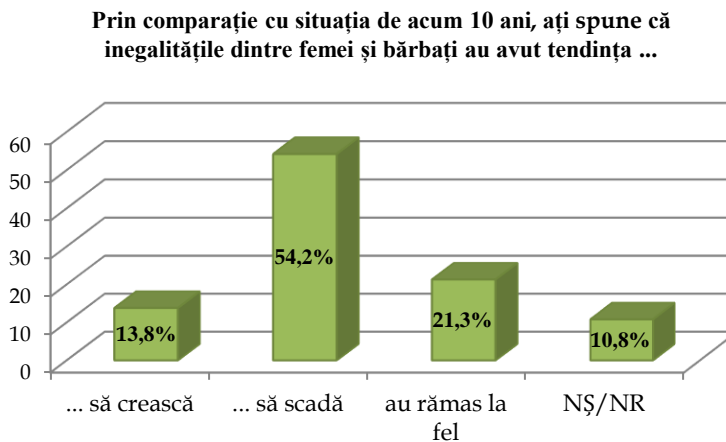
deciziilor, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale. Cu toate că legislația românească în domeniul egalității de șanse se aliniază la standardele europene, percepția asupra discriminării este influențată și de așteptările populației (Mihail, 2010, p. 152). Deși conceptul de discriminare la angajare și la locul de muncă a pătruns în conștiința populației din România, nivelul de aspirație în ceea ce privește nediscriminarea nu este foarte înalt întrucât pasivitatea caracterizează acțiunile celor implicați. Potrivit *Barometrului de incluziune socială 2010*, femeile conștientizează că există legi împotriva discriminării la angajare sau la locul de muncă, însă atunci când se confruntă cu discriminarea manifestă o tendință de neimplicare.

Din cercetarea de față rezultă că respondenții cu studii superioare percep inegalitățile dintre femei și bărbați ca fiind o problemă importantă și foarte importantă (72,3%) în timp ce numai 60,5% dintre respondenții cu studii medii au această percepție (Grafic 5.1).

Grafic 5.1. Percepția generală privind inegalitățile dintre femei și bărbați



Mai mult de jumătate din persoanele cu studii superioare consideră că situația privind inegalitățile de gen s-a îmbunătățit în ultimii 10 ani (Grafic 5.2).

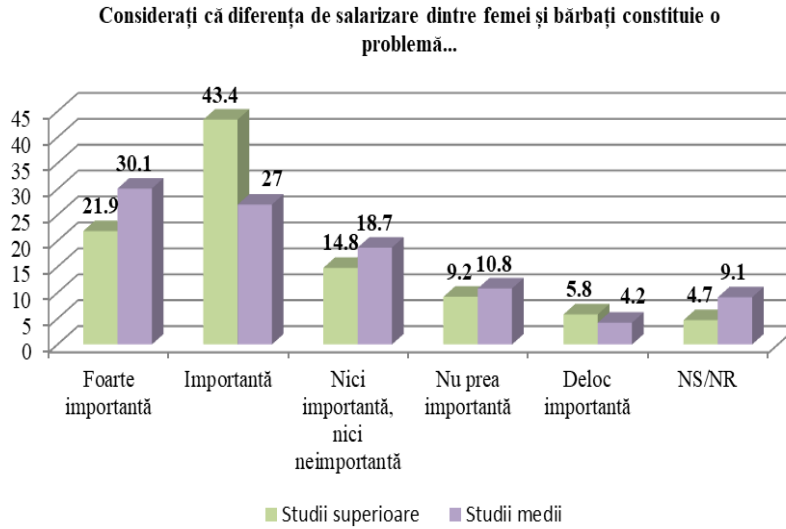
Grafic 5.2 Percepții privind evoluția inegalităților dintre femei și bărbați – studii superioare²

În cazul diferențelor de salarizare dintre femei și bărbați, percepțiile celor două grupuri sunt ușor diferite, diferența dintre cele două grupuri fiind mai mică decât în cazul percepției generale privind inegalitățile dintre femei și bărbați: 57,1% dintre respondenții cu studii medii consideră această problemă ca fiind importantă și foarte importantă față de 65,3% în cazul respondenților cu studii superioare (43,4% - foarte importantă) – Grafic 6.1.

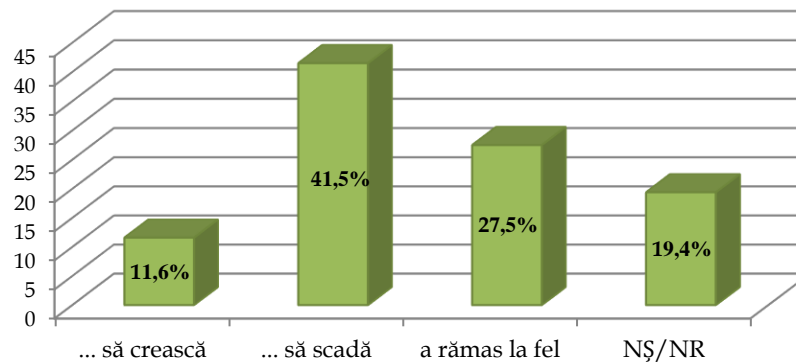
În privința tendinței diferențelor salariale, 41,5% dintre respondenții cu studii superioare consideră că diferența de salarizare a scăzut în ultimii 10 ani (Grafic 6.2).

²Această întrebare a fost adresată numai grupului cu studii superioare.

Grafic 6.1 Percepții privind diferența de salarizare dintre femei și bărbați

Grafic 6.2. Percepții privind evoluția diferențelor de salarizare dintre femei și bărbați –studii superioare³

Prin comparație cu situația de acum 10 ani, ați spune că diferența de salarizare dintre femei și bărbați a avut tendința...

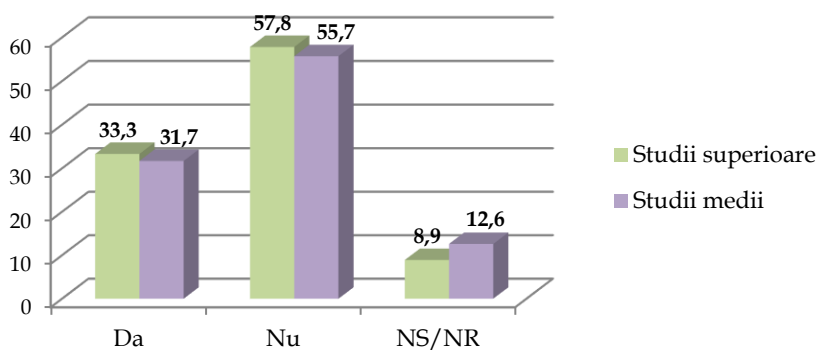


³Această întrebare a fost adresată numai grupului cu studii superioare.

În general, există o percepție destul de clară asupra tipurilor de discriminare și a modalităților de combatere a acestora. Pentru fiecare grup, aproximativ o treime dintre respondenți (33,3% - studii superioare și 31,7% - studii medii) se declară victime ale discriminării, fie că e vorba de limitarea accesului la serviciile de educație și formare profesională, de obstacole în ocuparea unui loc de muncă sau dificultăți și probleme la locul de muncă (Grafic 7.1). Din cauza stereotipurilor existente în ceea ce privește calificările, abilitățile, angajamentele la locul de muncă, unele femei pot nega sau ignora lipsa unui tratament egal, ceea ce poate explica parțial ponderea mare a respondenților care nu s-au simțit niciodată discriminați (57,8% - studii superioare; 55,7% - studii medii).

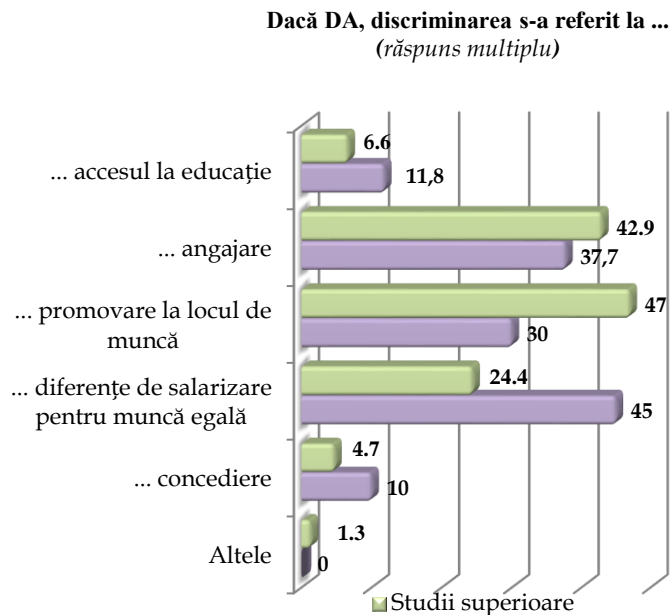
Grafic 7.1 Percepții privind discriminarea de gen

Credeți că ați fost vreodată discriminat(ă) datorită faptului că sunteți femeie / bărbat? (%)



Piața muncii și educația sunt domeniile în care se manifestă cel mai frecvent diferite fațete ale discriminării. Din cercetarea efectuată, reiese că respondenții care se auto-precep ca victime ale discriminării s-au confruntat pe piața muncii cu diverse forme ale fenomenului, atât în demersurile de găsire a unui loc de muncă, cât și la locul de muncă (Grafic 7.2). Se observă, de asemenea, că nivelul de educație al respondenților își pune amprenta pe tratamentul diferențiat aplicat de angajatori: persoanele cu studii superioare au întâmpinat dificultăți în special la promovarea în funcție (47%) dar și la angajare (42,9%), în timp ce persoanele cu studii medii s-au simțit prejudiciate mai ales în ceea ce privește diferențele de salarizare pentru muncă egală (45%) și la angajare (37,7%).

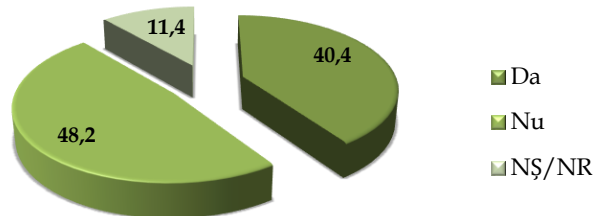
Grafic 7.2 Percepții privind discriminarea de gen



Respondenții din cele două grupuri au aflat despre cazuri de discriminare bazată pe gen (40,4% - studii superioare, 28,9% - studii medii) de la vecini, prieteni, cunoștințe, de la membri ai familiei sau din mass-media. Discriminarea s-a referit în principal la angajare, diferențe de salarizare pentru muncă egală și promovare (Grafice 7.3 -7.8).

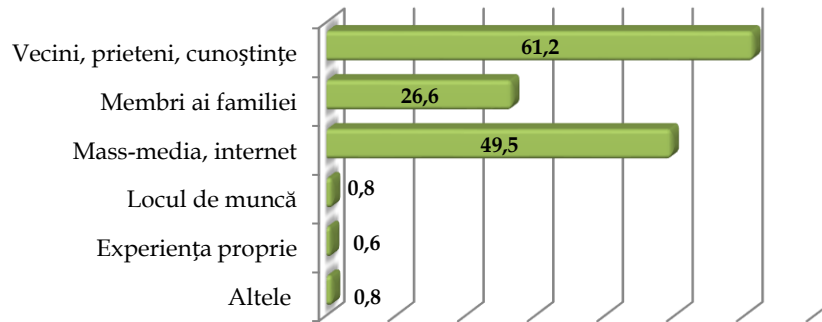
Grafic 7.3. Percepții privind discriminarea de gen – studii superioare

Cunoașteți cazuri de discriminare bazată pe gen?
(%)



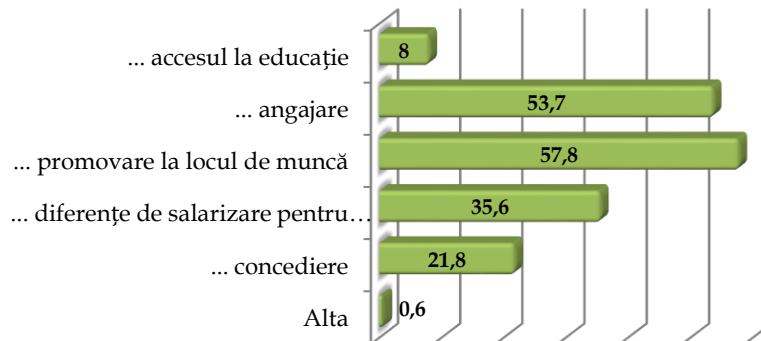
Grafic 7.4. Percepții privind discriminarea de gen – studii superioare

Dacă DA, care sunt sursele din care ați aflat despre aceste cazuri de discriminare? (%)
(răspuns multiplu)



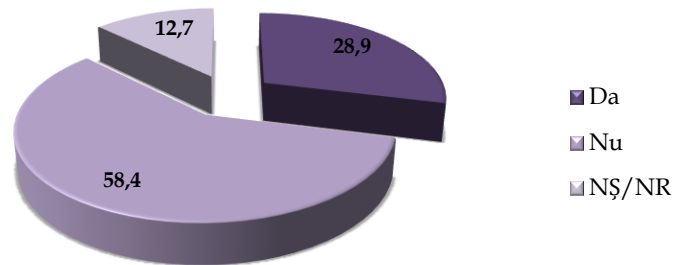
Grafic 7.5. Percepții privind discriminarea de gen – studii superioare

Dacă DA, discriminarea s-a referit la ...
(răspuns multiplu)



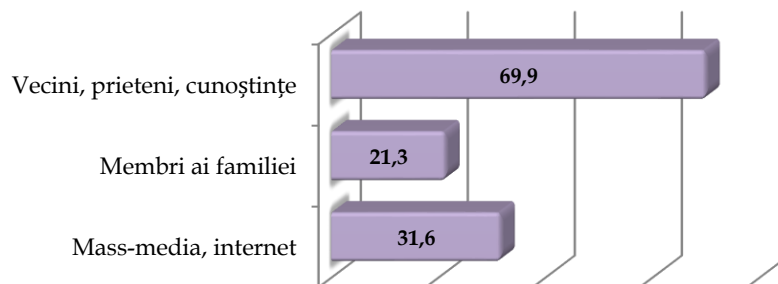
Grafic 7.6. Percepții privind discriminarea de gen -studii medii

Cunoașteți cazuri de discriminare bazată pe gen? (%)

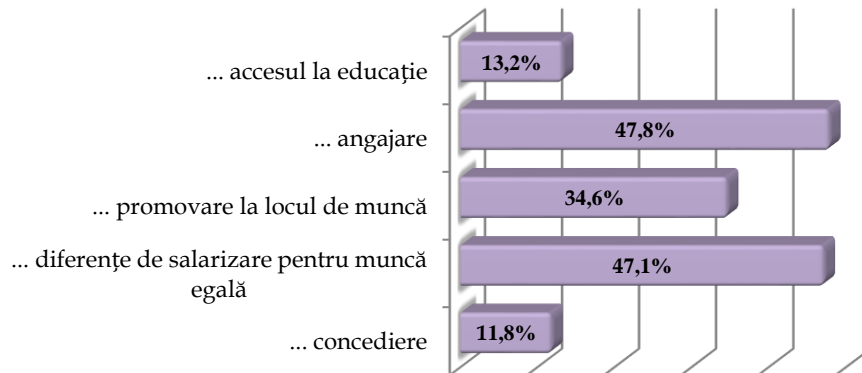


Grafic 7.7. Percepții privind discriminarea de gen - studii medii

Dacă DA, care sunt sursele din care ați aflat despre aceste cazuri de discriminare? (%)
(răspuns multiplu)



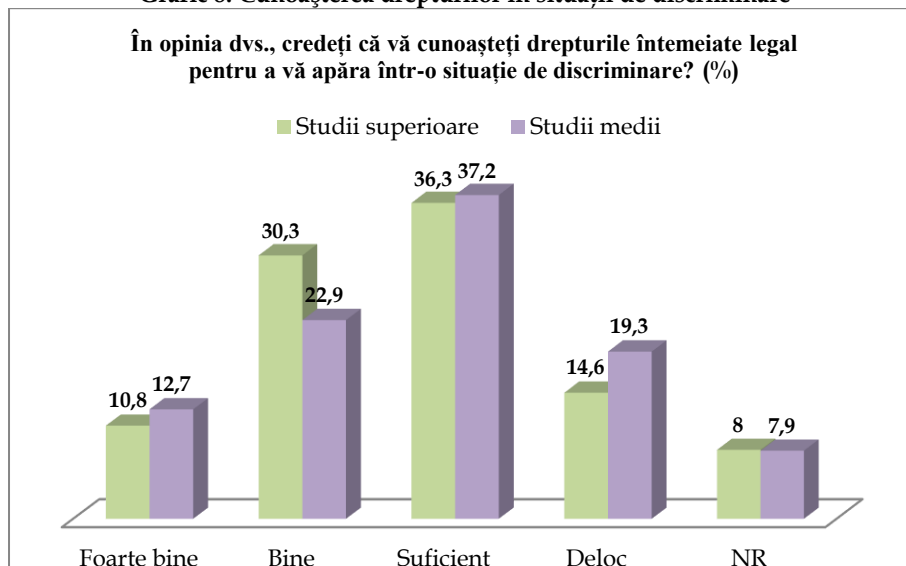
Grafic 7.8. Percepții privind discriminarea de gen – studii medii
Dacă DA, discriminarea s-a referit la ...
(răspuns multiplu)



În România actuală, datele statistice indică o imagine ambivalentă cu privire la „discriminarea pe piața muncii”: pe de o parte, populația conștientizează că există legi împotriva discriminării la angajare sau la locul de muncă, iar pe de altă parte, când se confruntă cu discriminarea, acțiunile populației sunt mai degrabă pasive, bazându-se mai mult pe negociere decât pe acte legale (Mihail și Dinică, 2012, p. 76).

Revenind la cercetarea de față, desfășurată în trei regiuni de dezvoltare în care a fost implementat proiectul Progres, datele arată că cea mai mare parte a respondenților afirmă că își cunosc drepturile legale pentru a se apăra în situații de discriminare (Grafic 8).

Grafic 8. Cunoașterea drepturilor în situații de discriminare



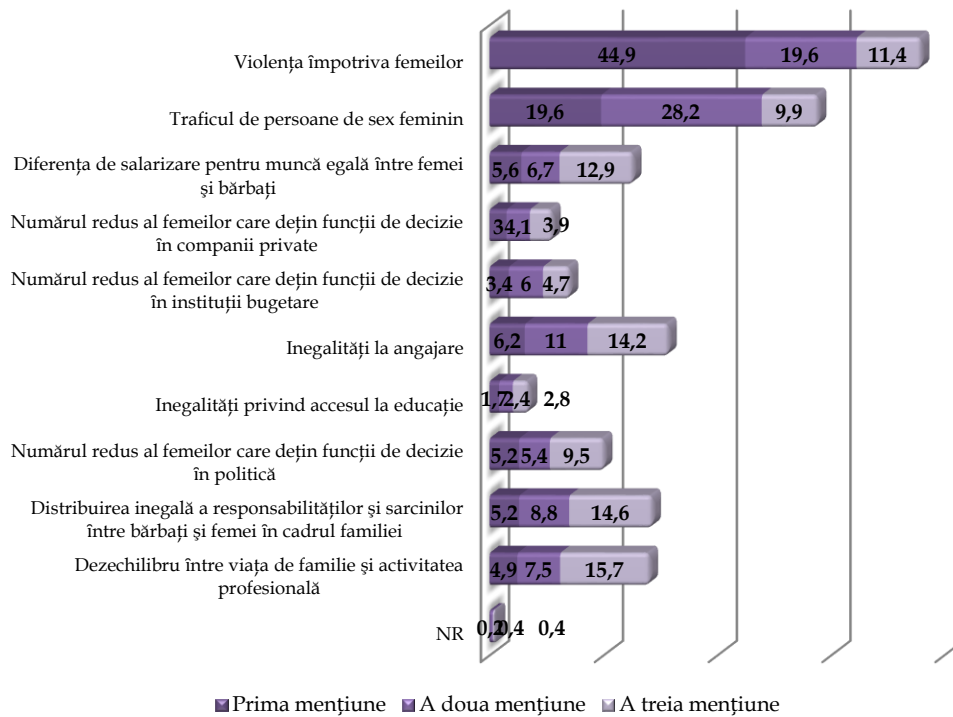
Percepțiile respondenților privind cele mai importante trei inegalități de gen situează pe primul loc violența asupra femeilor (75,9% - 44,9% prima opțiune - respondenții cu studii superioare și 76,9% - 47,8% prima opțiune - respondenții cu studii medii), urmată de traficul de persoane de sex feminin (57,7% dintre respondenții cu studii superioare și 65,2% dintre respondenții cu studii medii) și de inegalitățile la angajare pentru 31,4% dintre respondenții cu studii superioare, respectiv de diferențele de salarizare pentru muncă egală între bărbați și femei pentru 39,3% dintre respondenții cu studii medii (Grafice 9.1, 9.2).

De remarcat că absolvenții cu studii superioare percep ca important impactul pe care activitatea profesională îl are asupra vieții de familie, plasând pe locurile 4 și 5 distribuția inegală a responsabilităților și sarcinilor între bărbați și femei în cadrul familiei (28,6%) și respectiv dezechilibrul între viața de familie și activitatea profesională (28,1%).

Absolvenții cu studii medii mai consideră importante inegalitățile la angajare (25,5%) și distribuția inegală a responsabilităților și sarcinilor între bărbați și femei în cadrul familiei (21,3%).

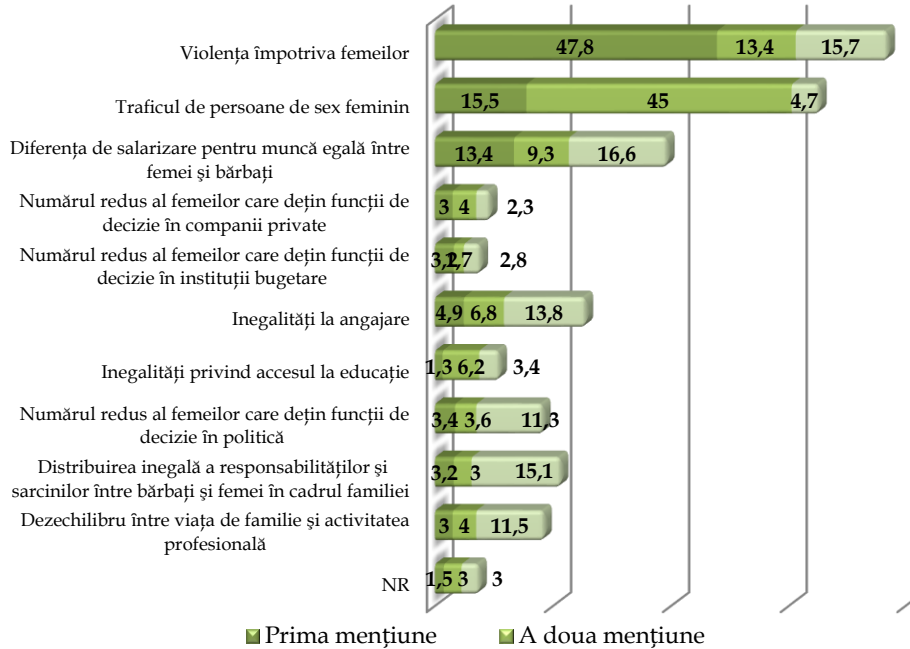
Grafic 9.1 Percepții privind cele mai importante inegalități de gen – studii superioare

Care sunt principalele trei inegalități de gen pe care le considerați mai importante? (%)



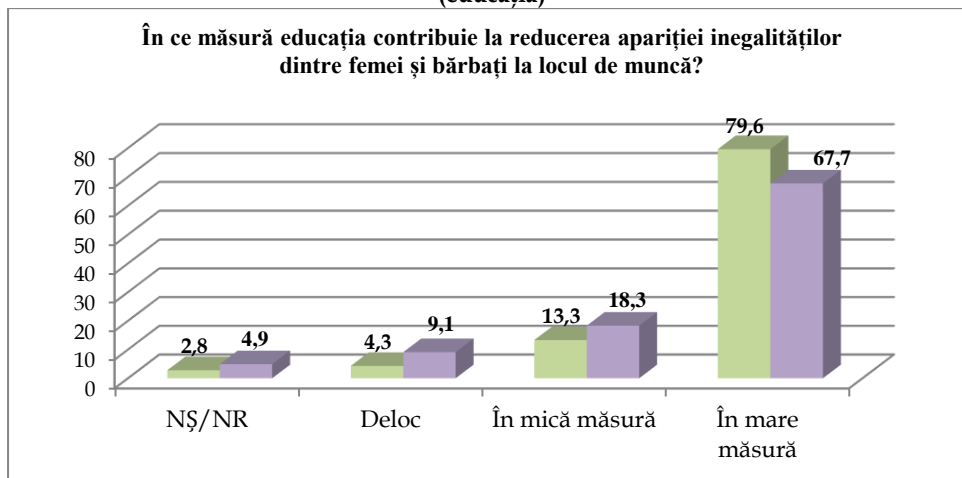
Grafic 9.2 Percepții privind cele mai importante inegalități de gen – studii medii

Care sunt principalele trei inegalități de gen pe care le considerați mai importante? (%)

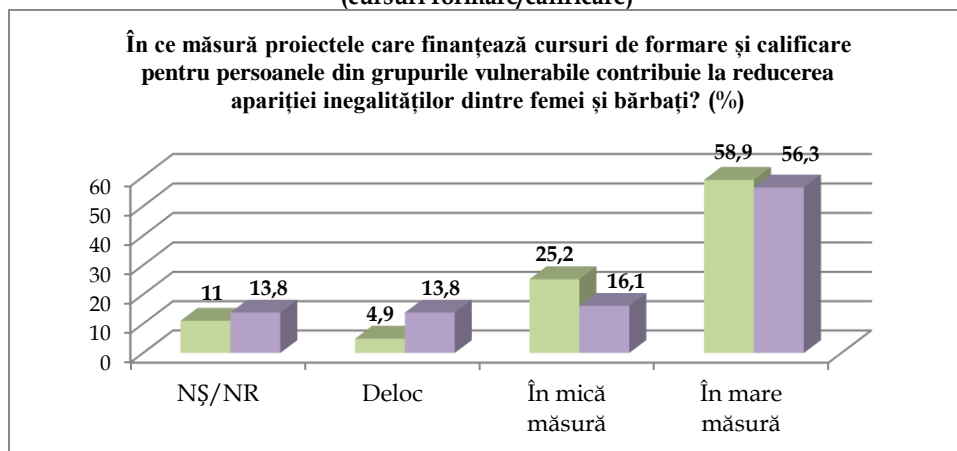


În opinia majorității respondenților (79,6% respondenți cu studii superioare și 67,7% respondenți cu studii medii), educația contribuie în mare măsură la reducerea inegalităților dintre femei și bărbați în domeniul muncii (Grafic 10.1). Un rol benefic în reducerea inegalităților dintre bărbați și femei îl au și cursurile de formare/calificare puse la dispoziția celor interesați prin proiecte cu finanțare europeană, așa cum consideră 58,9% dintre respondenții cu studii superioare și 56,3% dintre respondenții cu studii medii (Grafic 10.2).

Grafic 10.1. Percepții privind măsurile de reducere a inegalităților dintre femei și bărbați (educația)

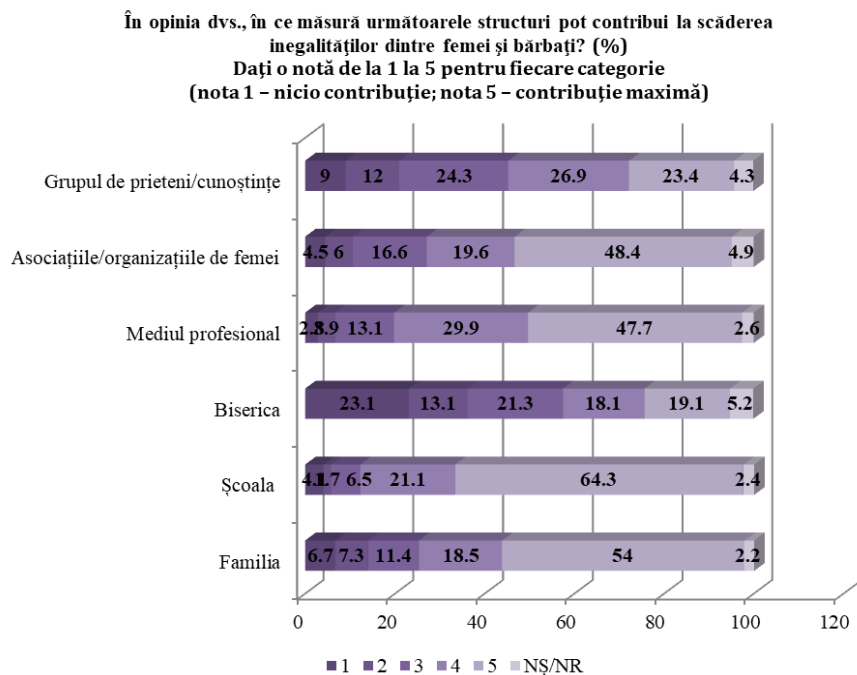


Grafic 10.2. Percepții privind măsurile de reducere a inegalităților dintre femei și bărbați (cursuri formare/calificare)



În opinia respondenților, indiferent de nivelul lor de pregătire, **școala** (în grupul respondenților cu studii superioare 64,3% o consideră ca având o contribuție maximă; iar în cel cu studii medii, 49,7%) și familia (cu 54%, respectiv 48%) reprezintă instituțiile cu o contribuție hotărâtoare în scăderea inegalităților dintre femei și bărbați (Grafice 11.1, 11.2). Atât școala cât și familia reprezintă principalii formatori de opinii, atitudini și mentalități, având un rol major în reducerea segregării profesionale pe piața muncii.

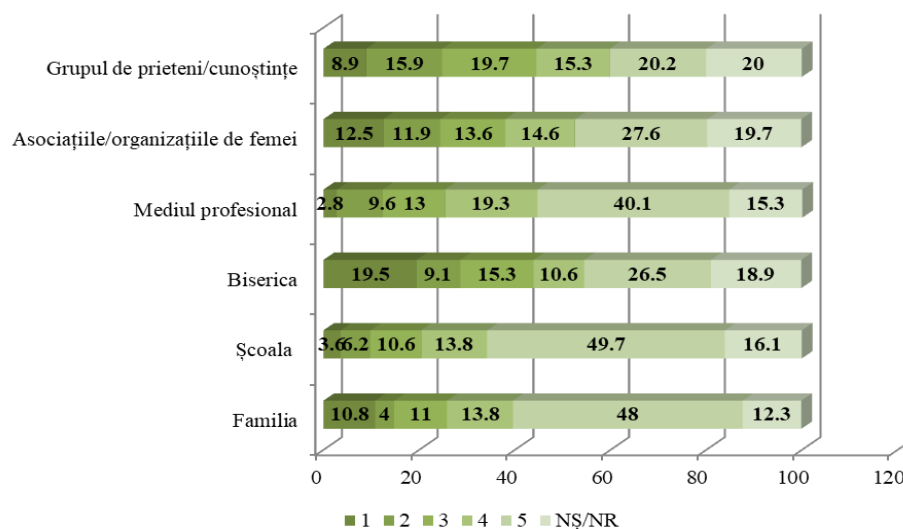
Grafic 11.1. Contribuția unor instituții / structuri la scăderea inegalităților dintre femei și bărbați – studii superioare



Mediul profesional se situează de-abia pe a treia poziție ca importanță în combaterea inegalităților de gen conform opiniei respondenților cu studii medii (40,1% acordă nota maximă), în timp ce respondenții cu studii superioare situează pe această poziție asociațiile de femei – 48,4% (urmat la o diferență foarte mică de mediul profesional – 47,7%). Angajatorii au obligația prin lege să asigure egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele de ordine interioară ale unităților.

Grafic 11.2 Contribuția unor instituții / structuri la scăderea inegalităților dintre femei și bărbați – studii medii

În opinia dvs., în ce măsură următoarele structuri pot contribui la scăderea inegalităților dintre femei și bărbați? (%)
 Dați o notă de la 1 la 5 pentru fiecare categorie
 (nota 1 – nicio contribuție; nota 5 – contribuție maximă)

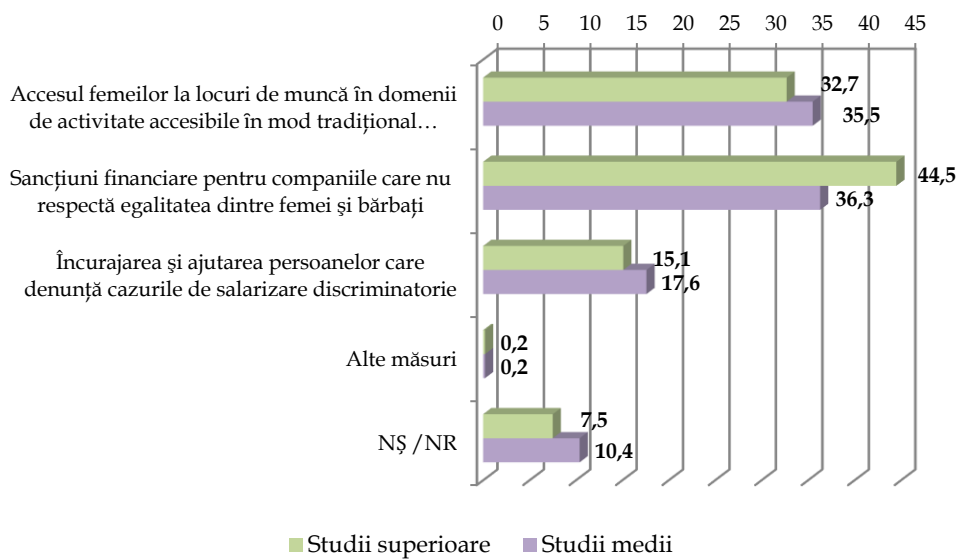


Una dintre consecințele segregării între bărbați și femei pe piața forței de muncă este persistența diferenței de salarizare între femei și bărbați, în parte ca urmare a faptului că femeile sunt concentrate în locuri de muncă și posturi mai puțin apreciate decât bărbații. Schimbarea acestei situații, prin creșterea accesibilității la locuri de muncă în domenii în care predomină în mod tradițional bărbații, constituie, în opinia respondenților (32,7% dintre cei cu studii superioare; 35,5% dintre cei cu studii medii), o măsură pentru reducerea diferenței (Grafic 12).

Cea mai importantă măsură de reducere a diferenței de salarizare dintre bărbați și femei, agreată de ambele grupuri de respondenți (44,5% dintre respondenții cu studii superioare, respectiv 36,3% dintre cei cu studii medii), este sancționarea financiară a angajatorilor care utilizează practici ce dezavantajează persoanele de un anumit sex în legătură cu remunerația acordată. Având în vedere că există mai multe șanse ca femeile să lucreze cu fracțiuni de normă și să își întrerupă cariera din motive familiale, acestea pot fi afectate într-o măsură mai mare de consecințe negative în ceea ce privește salarizarea, avansarea în carieră și acumularea drepturilor de pensie.

Grafic 12. Măsuri de reducere a diferenței de salarizare dintre bărbați și femei –studii superioare și medii

Care dintre următoarele măsuri ar contribui cel mai mult la reducerea diferenței de salarizare dintre bărbați și femei? (%)



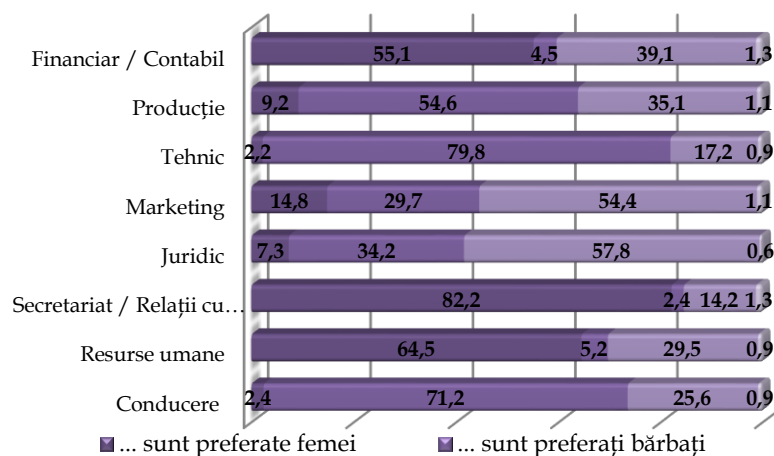
Percepțiile respondenților cu privire la distribuția populației feminine și masculine în departamentele unei firme/companii/instituții ilustrează o anumită segregare de gen pe piața forței de muncă, perpetuată și datorită stereotipurilor existente în societate. Astfel, în opinia respondenților, femeile dețin ponderea majoritară în departamentele: resurse umane, secretariat/relații cu publicul, financiar/contabil, în timp ce bărbații în departamentele: conducere, tehnic, producție (Grafice 13.1, 13.2).

Decalajele dintre femei și bărbați tind să se atenueze în departamentele juridic și marketing, unde nu contează sexul angajaților, susțin aproximativ jumătate dintre respondenți, indiferent de nivelul lor de pregătire profesională.

Suprareprezentarea femeilor și bărbaților în anumite sectoare de activitate stă la baza segregării pe piața forței de muncă și, implicit, a disparităților salariale. Ponderea majoritară a femeilor în ocupații care aduc venituri salariale mai mici denotă o valorizare scăzută a muncii feminine. În plus, tradițiile și stereotipurile mențin o anumită rigiditate a rolurilor de gen, limitând alegerile individuale și restricționând potențialul femeilor și bărbaților, în egală măsură.

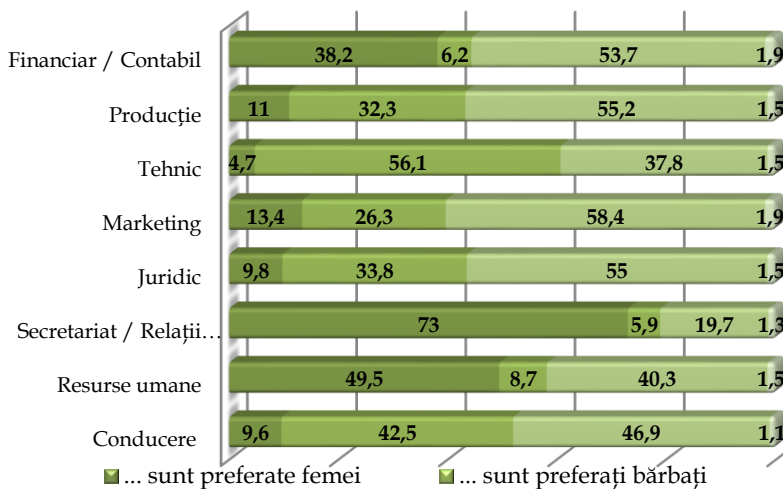
Grafic 13.1 Percepții privind preferințele angajatorilor în diferite departamente/domenii de activitate – studii superioare

În opinia dvs., pentru a lucra în următoarele departamente într-o instituție/firmă/companie de cele mai multe ori...



Grafic 13.2 Percepții privind preferințele angajatorilor în diferite departamente/domenii de activitate – studii medii

În opinia dvs., pentru a lucra în următoarele departamente într-o instituție/firmă/companie de cele mai multe ori...

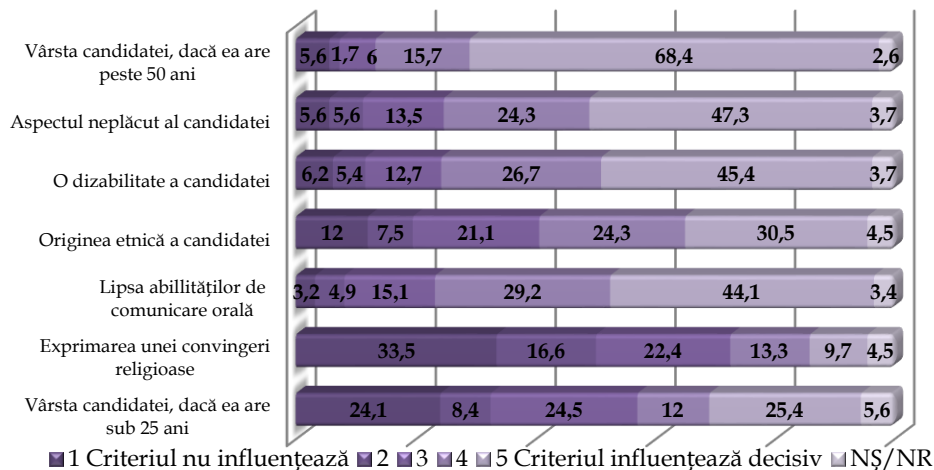


Dintr-o perspectivă sensibilă la discriminare pe piața muncii, datele *Barometrului de Incluziune Socială 2010* indică faptul că populația țării percepe existența anumitor impedimente pentru (re)inserția pe piața muncii a grupurilor vulnerabile. Pentru bărbați, vârsta de peste 40 de ani sau sub 25 sunt principalele impedimente în găsirea unui loc de muncă, iar pentru femei, de la 40 de ani în sus, vârsta poate constitui o piedică serioasă în accesarea pe piața muncii.

Din cercetarea noastră reiese că, în opinia respondenților cu studii superioare, la angajare, criteriile care ar putea dezavantaja un candidat femeie nu diferă foarte mult de cele care ar putea dezavantaja un candidat bărbat, procentele fiind totuși puțin mai mari în cazul candidatei: vârsta mai mare de 50 de ani, lipsa abilităților de comunicare, o dizabilitate. Diferența mai mare se înregistrează în cazul unui aspect neplăcut (47,3% față de 32,9% - „influențează decisiv”) – Grafice 13.3, 13.4.

Grafic 13.3 Percepții privind preferințele angajatorilor - criteriile care dezavantajează o femeie la angajare⁴

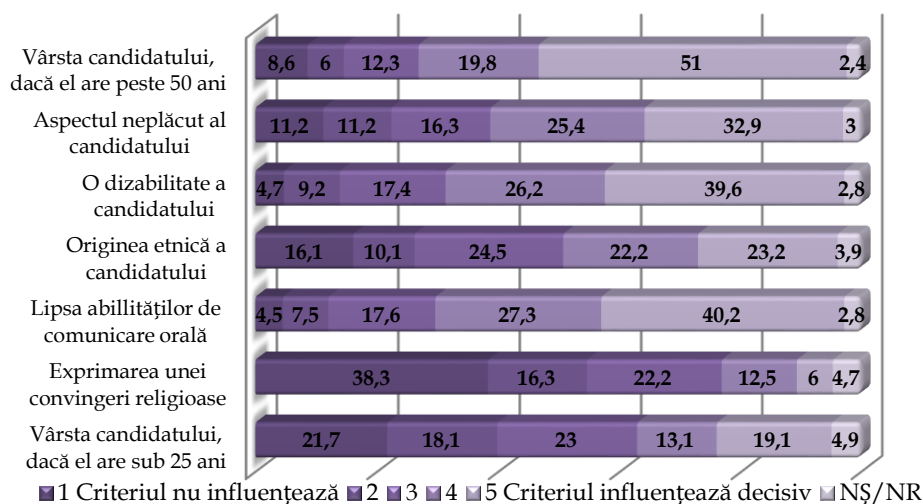
În opinia dvs., când o companie face angajări și are de ales între doi candidați, bărbat și femeie, cu aceleași aptitudini și același nivel de calificare, care din următoarele criterii pot defavoriza un candidat femeie? (%)



⁴Această întrebare a fost adresată numai grupului cu studii superioare.

Grafic 13.4 Percepții privind preferințele angajatorilor - criteriile care dezavantajează un bărbat la angajare⁵

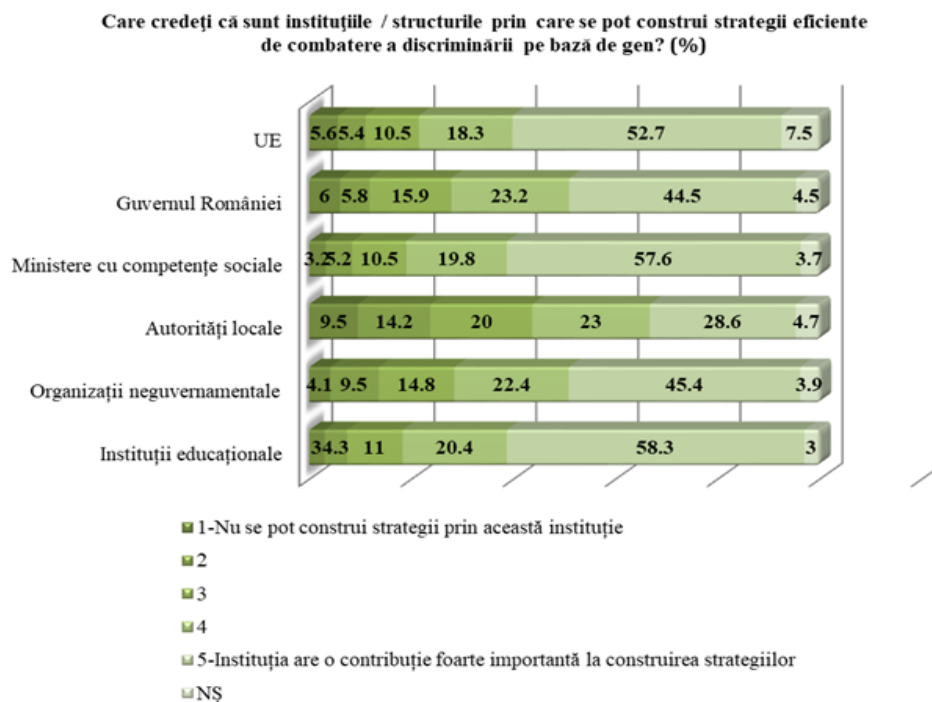
În opinia dvs., când o companie face angajări și are de ales între doi candidați, bărbat și femeie, cu aceleași aptitudini și același nivel de calificare, care dintre următoarele criterii pot defavoriza un candidat bărbat? (%)



În opinia respondenților cu studii superioare, instituțiile educaționale, ministerele cu competențe sociale și Uniunea Europeană sunt principalele structuri cu competențe în combaterea discriminării de gen. Interesantă este neîncrederea în autoritățile locale (care ocupă ultimul loc cu 28,6%, la mare distanță de celelalte structuri) – Grafic 14.

⁵Această întrebare a fost adresată numai grupului cu studii superioare.

Grafic 14. Percepții privind capacitatea unor instituții de a combate discriminarea de gen – studii superioare⁶



Concluzii

Din cercetarea realizată pe un eșantion de 939 de persoane, în mare majoritate femei, provenind din regiunile de implementare a proiectului PROGRES, au rezultat următoarele:

- aproximativ o treime dintre respondenți se consideră victime ale discriminării;

- respondenții cu studii superioare apreciază că discriminarea se manifestă în special la promovarea în funcție și la angajare, în timp ce respondenții cu studii medii consideră că au fost discriminați mai ales în ceea ce privește diferențele de salarizare pentru muncă egală și la angajare;

- respondenții cu studii superioare consideră că vârsta înaintată, lipsa abilităților de comunicare orală, existența unei dizabilități și aspectul fizic neplăcut sunt principalele motive de discriminare atât în cazul femeilor, cât și al bărbaților;

⁶Această întrebare a fost adresată numai grupului cu studii superioare.

Analele Universității Dunărea de Jos din Galați, Fasc. XX, Sociologie, nr. 16, 2021, pp. 5-35.

- persoanele participante la cercetare consideră că există profesii dominate tradițional de femei, însă cu o remunerare mai scăzută;
- școala și familia au un rol major în reducerea segregării profesionale pe piața muncii.

Măsuri propuse pentru diminuarea inegalităților de gen

Având în vedere rezultatele studiului, considerăm că următoarele măsuri ar putea contribui la diminuarea inegalităților de gen în ceea ce privește profesiile, cariera și veniturile:

- dezvoltarea unei culturi și a unei educații care valorifică egalitatea;
- comunicare și dezbateri publice privind politicile de egalitate;
- necesitatea dezvoltării unor inițiative pentru ameliorarea echilibrului între femei și bărbați privind remunerarea;
- redefinirea rolurilor de gen în carieră, ocuparea forței de muncă și educație;
- măsuri de reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie și încurajarea bărbaților să preia o parte din sarcinile familiei;
- schimbarea atitudinilor și a comportamentelor, a stilurilor de viață și a structurilor sociale pentru a favoriza dezvoltarea liberă a personalității femeilor și a încuraja participarea lor activă în toate domeniile vieții.

Bibliografie

- Alvaredo F., Chancel L., Piketty Th., Saez E., Zucman G. (Eds.), 2018, World Inequality Report 2018. Available at <https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-full-report-english.pdf>.
- Elson, D., and A. Seth (Eds.), 2019, Gender Equality and Inclusive Growth: Economic Policies to Achieve Sustainable Development. New York: UN Women. Available at <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Gender-equality-and-inclusive-growth-en.pdf>.
- European Commission, 2019, Report on equality between women and men in the EU 2019. Available at https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf.

- Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (IEEG), 2019, *Inegalitatea de gen din perspectiva câștigurilor salariale din România*. Available at https://www.anevar.ro/images/_upload/1-3-inegalitatea-de-gen-din-persp-ca-tigurilor-bnr-iunie-2020.pdf.
- Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (IEEG), 2020, *Indicele egalității de gen 2020 ROMÂNIA*. Available at <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mhag20012roa002.pdf>.
- International Labour Organization, 2018, *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. Geneva: ILO. Available at https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang-en/index.htm.
- International Labour Organization, 2019, *A Quantum Leap for Gender Equality. For a Better Future of Work for All*. Geneva: ILO. Available at https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang-en/index.htm.
- Iversen, T., McCall Rosenbluth, F., Skorge, Ø., 2020, *The Dilemma of Gender Equality: How Labor Market Regulation Divides Women by Class*. *Daedalus* 2020; 149 (1): 86–99.
doi: https://doi.org/10.1162/daed_a_01775.
- Mihail, R., 2010, „Egalitatea de gen pe piața muncii, premisă a dezvoltării durabile”, *Bioetica, Filosofia și Medicina în strategia de asigurare a securității umane*, Materialele Conferinței a XVI-a Științifice Internaționale 12-13 noiembrie 2010, T. Țârdea (ed.), CEP „Medicina”, Chișinău, pp. 151-153.
- Mihail, R. și Dinică, R., 2012, „Labor Market Perceptions of Accessibility of Vulnerable Groups”, *Communication and Marketing Journal*, 3rd Year, No 4, Mars 2012, pp. 75-94.
- OECD, 2019, *SIGI 2019 Global Report: Transforming Challenges into Opportunities*, Social Institutions and Gender Index, OECD Publishing, Paris.
Available at https://read.oecd-ilibrary.org/development/sigi-2019-global-report_bc56d212-en#page5.
- Piketty, Th., 2014, *Capital in the Twenty-First Century*, Cambridge: Harvard University Press.
- Rotariu, T. și Iluț, P., 1997, *Ancheta sociologică și sondajul de opinie. Teorie și practică*. Iași: Polirom.
- UN Women, 2019, *Progress of the World's Women 2019-2020: Families in a Changing World*. Available at
- Analele Universității Dunărea de Jos din Galați, Fasc. XX, Sociologie, nr. 16, 2021, pp. 5-35.**

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Progress-of-the-worlds-women-2019-2020-en.pdf>.

WEF-GGGR, 2018, *The Global Gender Gap Report 2018*, Available at http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf.

*** *Barometrul de incluziune socială 2010*, Available at http://www.stpne.ro/docum_publice/14%2007%202010/Barometrul_de_Incluziune_Sociala_Populatie_si_Grupuri_vulnerabile.pdf.