



Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
POCU/626/6/13/131571
Titlu proiect: EDU PRACTICA – Cheia succesului primului loc de munca pentru studenții ULBS
Cod SMIS proiect: 131571
Beneficiar: Universitatea “Lucian Blaga” din Sibiu

Nume subactivitate	Rezultat
A5.1	R5

Egalitatea de șanse și politicile publice

Ce este egalitatea de șanse din perspectiva politicilor publice

a) Trebuie toate inegalitățile tratate la fel în cadrul politicilor publice chiar dacă ele diferă în funcție de: alegere (religie/vârstă); vizibilitate (handicap/orientare sexuală; durată (diverse tipuri de handicap)?

Întrebarea de mai sus e importantă pentru politicile publice. Identific anumite grupuri vulnerabile social: femeile, romii, persoanele cu handicap, cele în vârstă sau infectate cu HIV etc. Toate aceste grupuri au nevoi practice și nevoi strategice specifice. Ale cui nevoi le consider mai importante astfel încât să aloc prioritar resurse financiare adecvate, să mă ocup de legislație specifică, să înființez instituții special dedicate problemelor acestor grupuri identificate? Înființarea ANES-ul-Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse dintre femei și bărbați a fost un mod de a răspunde unor nevoi ale femeilor și a unor presiuni europene de a accepta că problematica “egalității de gen” este una prioritară. Agenția este cea care elaborează strategia privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (www.anes.ro) și coordonează activitățile la nivel guvernamental legate de acest domeniu. La fel este cazul și cu Agenția Națională pentru romi (www.anr.gov.ro) sau Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități (www.anpd.gov.ro) care se ocupă explicit de problemele legate de promovarea egalității și nediscriminării pentru acest grup social. Ce pachete legislative trebuie să fie considerate prioritare-cele cu privire la combaterea violenței domestice (domeniu în care sau făcut progrese mari în



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

POCU/626/6/13/131571

Titlu proiect: EDU PRACTICA – Cheia succesului primului loc de munca pentru studenții ULBS

Cod SMIS proiect: 131571

Beneficiar: Universitatea “Lucian Blaga” din Sibiu

ultimul timp în România) sau cele privind drepturile minorităților sexuale? Problema prioritizării devine și mai importantă în condițiile unor restrângeri bugetare. Politicile publice înseamnă alocări de fonduri, înseamnă bugetarea corespunzătoare a unor arii de intervenție. Cine din multitudinea de grupuri minoritare are, trebuie să aibă întâietate la resurse și de ce?

b) Imaginați-vă că sunteți într-o poziție de putere care vă oferă posibilitatea să distribuiți sume importante dintr-un buget limitat pentru problemelor diverselor grupuri minoritare (romi, persoane cu handicap, mame, imigranți, persoane infectate cu HIV, persoanele cu altă orientare sexuală, persoanele în vârstă, evreii, etc.). Care considerați că ar fi acele grupuri care ar trebuie susținute financiar la nivel guvernamental?

Politicile publice care promovează principiile egalității de șanse sunt reacții instituționale la problemele societății, răspund unor nevoi sociale identificate, reale. În acest sens un expert pe politici publice trebuie să poată identifica nevoile, problemele diverselor grupuri sociale din societate.

c) Care ar fi câteva din nevoile și problemele specifice (potențialele surse de de marginalizare, excludere, inegalități) ale următoarelor grupuri sociale în România?

- Persoanele de vârstă a treia;
- Romii;
- Persoanele de altă orientare sexuală;
- Femeile;
- Persoanele din mediul rural;
- Imigranții;
- Săracii;
- Evreii.

- Grupuri diferite au nevoi diferite și sunt considerabile diferențe de nevoi și



UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

POCU/626/6/13/131571

Titlu proiect: EDU PRACTICA – Cheia succesului primului loc de munca pentru studenții ULBS

Cod SMIS proiect: 131571

Beneficiar: Universitatea “Lucian Blaga” din Sibiu

în interiorul acestor grupuri.

Paradigme de abordare a diferențelor și diversității

Egalitate prin diferențe, egalitate în diversitate sau egalitate de-a lungul diferențelor – acestea sunt doar câteva variante de abordare la nivel de politici a problemelor legate de diversitatea socială. Ce facem ca societate cu “celălalt generic” - cu acele grupuri de oameni care nu sunt ca noi, cei mulți? Dincolo de ampla literatură de specialitate sofisticată teoretic, simplificând, putem spune că există cel puțin următoarele alternative la nivel de politici: segregare, asimilare, integrare. Putem pune accent pe politici ale diferenței (asociate deseori cu politicile multiculturale): modelate de aspecte, interese și perspective ale unor grupuri sociale specifică, care pun accent pe identități sociale distincte. Putem deplasa accentual pe politici ale asimilării, modelate pe aspecte, interese și perspective ale majorității, “ceilalți” fiind obligați să intre în “patul lui Procust” al majoritarilor. Sau putem pleda pentru politici ale integrării în cadrul cărora indivizii și grupurile minoritare sunt acceptate cu valorile lor culturale și cu drepturi egale într-o societate. În literatura recentă se mai discută și de o altă alternative de politici care au la bază ideea că toate diferențele sunt importante dar nu sunt într-o ierarhie iar solidaritatea trebuie să se coaguleze pe probleme comune și nu pe identități sociale (așa numitele politici transversale) [1]. Reflecția critică asupra acestor diferențe de abordare generală sunt importante pentru că, în funcție de asemenea opțiuni, includerea și mai mult, integrarea problemelor de egalitate de șanse se face în mod diferit.

De la discriminare la discriminări - ABC



Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
POCU/626/6/13/131571

Titlu proiect: EDU PRACTICA – Cheia succesului primului loc de munca pentru studenții ULBS

Cod SMIS proiect: 131571

Beneficiar: Universitatea “Lucian Blaga” din Sibiu

Conform Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) prin discriminare se înțelege “orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare. Criteriile stabilite de legislația românească sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice” (<http://cncd.org.ro/ce-este-discriminarea>).

Forme, tipuri și mecanisme de discriminare (selecție)

FORME de discriminare

În România, conform Codului Muncii, art. 5 se consideră discriminare: „(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(2) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. 2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

POCU/626/6/13/131571

Titlu proiect: EDU PRACTICA – Cheia succesului primului loc de munca pentru studenții ULBS

Cod SMIS proiect: 131571

Beneficiar: Universitatea “Lucian Blaga” din Sibiu

În plus, se consideră discriminare multiplă „orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare” (art 4, par.g din legea 340/2006 care modifică și completează legea 202/2002).

Discriminare directă: a trata o persoană mai puțin favorabil față de o altă persoană aflată într-o situație comparabilă cu aceasta, pe orice criteriu de discriminare care este prohibit conform legii.

Discriminare indirectă: a aplica prevederi, criterii sau practici, în aparență neutre, care, prin efectele pe care le generează, afectează nefavorabil persoane/grupuri sociale protejate; formă subtilă, poate trece neobservată, este mai greu de documentat.

Discriminare pozitivă (politici afirmative): tratament special pentru anumite persoane/grupuri vulnerabile în măsura în care acest lucru este necesar pentru a le permite să se bucure de aceleași oportunități cu ceilalți. Sunt măsuri care se iau specific pentru promovarea principiului egalității de șanse pentru o categorie dezavantajată față de majoritate. Măsurile afirmative se inițiază pentru a oferi categoriei defavorizate o serie de avantaje, astfel încât să asigure șanse reale în accesul la anumite drepturi. De obicei, măsurile afirmative sunt stabilite pentru o durată limitată și se opresc după evaluări care arată că dezavantajele au fost eliminate (CPE, 2004).

Discriminare uni-axială, adițională și multiplă (intersecțională):

- Discriminare uni-axială - se recunoaște existența unor caracteristici diferite ale cetățenilor în funcție de care poate avea loc un tratament diferențiat și nedrept.

- Discriminare adițională: se alătură două sau mai multe tipuri de discriminare bazate pe diverse criterii (de exemplu sex și etnie cu referire la romi).

- Discriminarea multiplă: este cea care nu reprezintă alăturarea a două surse de discriminare, ci este rezultatul unei sinergii a acestora. Legislația românească conține prevederi privind această formă de discriminare.



Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

POCU/626/6/13/131571

Titlu proiect: EDU PRACTICA – Cheia succesului primului loc de munca pentru studenții ULBS

Cod SMIS proiect: 131571

Beneficiar: Universitatea “Lucian Blaga” din Sibiu

Discriminare instituțională (sistemică): forme de discriminare structurate în instituții politice și sociale, care fac parte din organizații și perpetuează încălcarea unor drepturi ale anumitor grupuri sociale.

TIPURI de discriminări

Întâlnim discriminări în funcție de etnie, vârstă, naționalitate, orientare sexuală, nivel de trai, nivel de educație, handicap, religie etc. Acestea se referă la o serie de forme de tratament discriminatoriu la care sunt supuse anumite persoane-grupuri sociale din cauza apartenenței lor la un anumit sex, gen, etnie, religie, vârstă, naționalitate etc.

Discriminări de gen

„Orice diferențiere, excludere sau restricție bazată pe sex, care are ca efect sau scop compromiterea sau anihilarea recunoașterii și exercitării depline de către femei a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în domeniile politic, economic, social, cultural și civil sau în orice alt domeniu, indiferent de starea lor civilă, pe baza egalității dintre bărbați și femei” (EIGE).

<https://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1161?lang=ro>

- **Genul** se referă la acele înțelesuri și norme sociale și culturale atașate/prescrise sexelor în anumite sisteme sociale particulare, prin intermediul cărora oamenii sunt catalogați drept feminini, masculini sau androgini (atunci când se combină ambele caracteristici). Dacă sexul se referă la diferențele biologice dintre femei și bărbați, genul se referă la modul în care o anumită cultură definește aceste diferențe, la deosebirile între modul în care femeile și bărbații își trăiesc viața și la modul în care indivizii își văd viața lor și a altora în termenii dihotomiei masculin – feminin.

- Conceptul de egalitate de șanse între femei și bărbați este definit în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin care România a transpus prevederile Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de



Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

POCU/626/6/13/131571

Titlu proiect: EDU PRACTICA – Cheia succesului primului loc de munca pentru studenții ULBS

Cod SMIS proiect: 131571

Beneficiar: Universitatea “Lucian Blaga” din Sibiu

femei (CEDAW - 1982). În sensul legii, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor, aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculine și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

<http://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/08/Raport-monitorizare-strategie-ES-2017-10-IULIE.pdf>

MECANISME de discriminare pe piața muncii (selecție)

- *Standarde duble*: regulă, principiu care se aplică asimetric unor oameni/grupuri.

- *Plafon de sticlă*: bariere instituționale sau psihologice ce blochează accesul la management de top pentru reprezentanți ai anumitor grupuri minoritare (de exemplu femeile din domeniile masculinizate).

- *Podea lipicioasă*: unii (minoritari) sunt cantonați în slujbe prost plătite (de obicei în domenii care nu necesită studii) și este foarte greu ca aceștia să promoveze spre alt nivel.

- *Conducta spartă/cu scurgeri*: deseori femeile sunt nevoite să iasă de pe traiectul carierei profesionale pe perioada nașterii și creșterii copiilor. Revenirea și continuarea carierei profesionale are de suferit.

- *Hărțuire sexuală*: comportamente de amenințare, constrângere, intimidare, umilire, realizate de către o persoană împotriva alteia. Aceste comportamente sunt de natură sexuală și pot fi verbale, non-verbale sau fizice. De cele mai multe ori, persoana care hărțuiește abuzează de funcția îndeplinită la locul de muncă, cu scopul de a obține anumite beneficii de natură sexuală din partea persoanei hărțuite (Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2006, www.cpe.ro).

- *Mobbing*: orice comportament sau formă de comunicare ostilă sau non-etică la locul de muncă, făcută sistematic de către unul sau mai mulți indivizi, îndreptată împotriva unei persoane care este împinsă astfel într-o poziție lipsită de apărare,



Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
POCU/626/6/13/131571

Titlu proiect: EDU PRACTICA – Cheia succesului primului loc de munca pentru studenții ULBS

Cod SMIS proiect: 131571

Beneficiar: Universitatea “Lucian Blaga” din Sibiu

suferind serioase urmări mentale și psihosomatice (Centrul Parteneriat pentru Egalitate, 2006).

- *Tokenism*: efort simbolic, formal de incluziune a minoritarilor; promovare de față a unor reprezentanți ai unor grupuri minoritare; un tip de includere care nu înseamnă și reprezentare.

Bibliografie

1. Pentru detalii teoretice vezi de exemplu: N. Yuval Davis,
https://autonomorganising.noblogs.org/files/2015/12/davis_transversal-politics.pdf

Elaborat de:

Șipoș Anca

Specialist tehnic nediscriminare și egalitate de șanse

Luna:

Iulie 2022