

Penelope

INTRODUCERE



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Penelope

**CE ESTE INTEGRAREA
PERSPECTIVEI DE GEN?**



gender mainstreaming

/dʒɛndə/ /meɪnstri:m/

Process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in any area and at all levels and for making the concerns and experiences of women and men an integral part of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes.



Integrarea perspectivei de gen

Procesul de evaluare a implicațiilor pe care le are orice acțiune planificată asupra femeilor și bărbaților – inclusiv legislație, politici sau programe – în orice domeniu și la toate nivelurile, și de integrare a preocupărilor și experiențelor femeilor și bărbaților ca parte esențială a procesului de elaborare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor și programelor.

Sursa: [International Training Centre of the International Labour Organization](#).

Integrarea perspectivei de gen a fost adoptată la nivel internațional ca strategie pentru realizarea egalității de gen. Pentru a promova egalitatea de gen și a combate discriminarea, aceasta implică **integrarea unei perspective de gen** în planificarea, proiectarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea politicilor, proiectelor, produselor și/sau serviciilor.

Scopul integrării perspectivei de gen depășește simpla prevenire a creării sau perpetuării inegalităților, care pot avea un impact negativ atât asupra bărbaților, cât și asupra femeilor. De asemenea, implică analiza stării actuale pentru a identifica inegalitățile și a crea politici (atât în sfera publică la nivelul instituțiilor locale, regionale, naționale și europene, cât și în sfera privată a organizațiilor și companiilor) menite **să abordeze aceste dezechilibre și să inverseze procesele care le-au creat.**

Integrarea perspectivei de gen necesită o **analiză contextuală** a nevoilor, intereselor, rolurilor și experiențelor femeilor și bărbaților, precum și integrarea unor acțiuni specifice pentru a aborda orice inegalități de gen care ar fi putut apărea din această analiză.

A patra Conferință Mondială privind Femeile din 1995 a aprobat integrarea perspectivei de gen ca o abordare critică și strategică pentru îndeplinirea angajamentelor privind egalitatea de gen.



Penelope

**ASPECTE DE CERCETARE,
REGLEMENTARE ȘI METODOLOGICE
ALE INTEGRĂRII EGALITĂȚII DE GEN
LA LOCUL DE MUNCĂ**

Iluzia egalității

Uneori se spune că egalitatea a fost atinsă, că femeile și bărbații sunt acum egali. Totuși, cifrele contrazic categoric această afirmație. Se fac progrese, dar acestea sunt adesea lente și nu întotdeauna foarte semnificative. În unele cazuri, observăm chiar regresii la care trebuie să fim atenți.

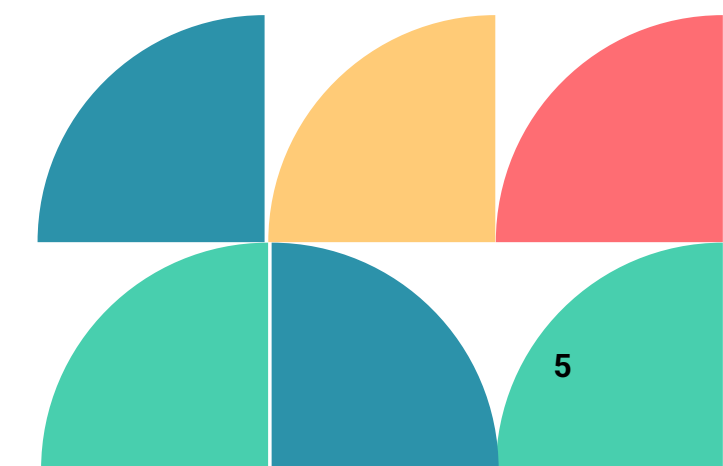
De aceea este necesar să analizăm mai multe aspecte ale vieții profesionale și să căutăm date despre fiecare punct:

- Distribuția femeilor și bărbaților pe principalele sectoare de ocupare a forței de muncă.
- Orientarea profesională pentru fete și băieți.
- Egalitatea de remunerare.
- Formare profesională pentru avansarea în carieră.
- Procentul de muncă cu jumătate de normă.
- Procentul de femei și bărbați care raportează sexismul la locul de muncă.
- Importanța legislației în fiecare țară.

Este esențial să se cunoască legislația în vigoare din fiecare țară privind egalitatea profesională între femei și bărbați. Într-adevăr, legea este un aliat incontestabil. Prin urmare, este important ca firmele să fie familiarizate cu această legislație specifică pentru a o face eficientă. În unele țări, legislația a evoluat în favoarea egalității profesionale între femei și bărbați, dar este puțin cunoscută sau nu este aplicată.

Unele țări au introdus sancțiuni severe, iar a ajuta firmele să respecte legea înseamnă a le proteja. Asigurarea înțelegerii corecte a legii permite, de asemenea, promovarea și integrarea perspectivei de gen în IMM-urile europene.

Penel[♂]pe



Diagnosticarea egalității

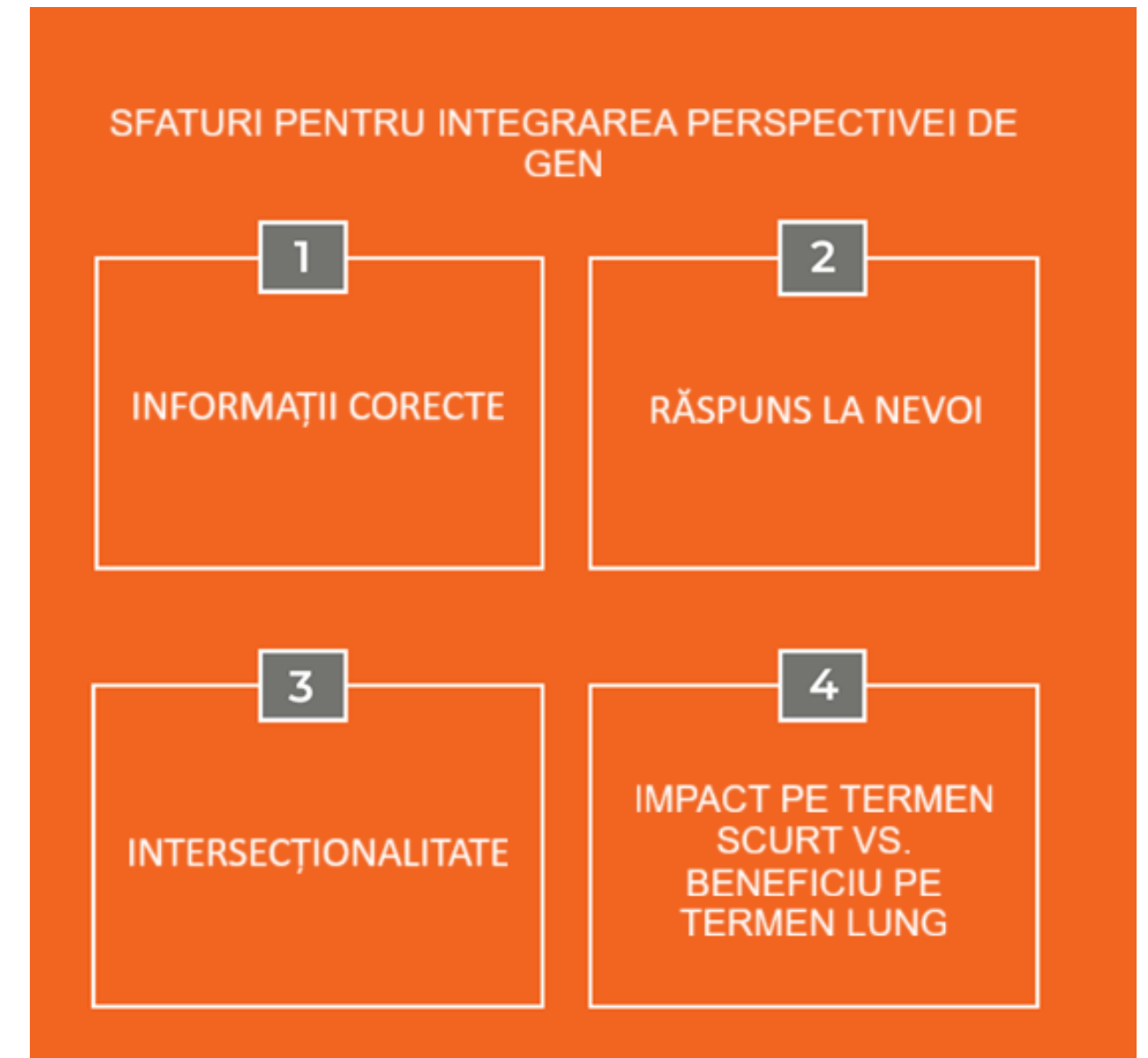
Fiecare companie are potențialul de a îmbunătăți egalitatea de gen la locul de muncă. Pentru a afla ce poate fi îmbunătățit, este esențial să se realizeze o diagnosticare cu cifre. Aceasta permite, de asemenea, măsurarea schimbărilor pentru a evalua relevanța acțiunilor întreprinse.

Lucrul colectiv la aceste probleme

Instrumentele prezentate în acest manual și-ar pierde forța operațională dacă doar o singură persoană din companie le-ar prelua și le-ar implementa. Pentru a reuși în această provocare, „toată lumea trebuie să se implice”. Aceasta înseamnă că toate părțile interesate ar trebui să fie implicate și, prin urmare, este esențial să le identificăm pe toate și să le determinăm rolurile și contribuțiile specifice.

Combaterea sexismului la locul de muncă

Pentru a combate eficient sexismul la locul de muncă, sub toate formele sale, este esențial să fim instruiți pentru a identifica și denumi corect diferitele forme de sexism. Aceasta este o condiție prealabilă esențială pentru o acțiune și o prevenire eficiente, proporțională cu gravitatea problemei.



Sursa: [Africa Experts](#).

Beneficii pentru companii

Atunci când egalitatea profesională între femei și bărbați este efectivă, aceasta reprezintă un avantaj evident pentru angajați, dar cum rămâne cu beneficiile pentru companii?

Putem evidenția trei avantaje incontestabile și măsurabile:

- **Atractivitatea corporativă:** Companiile care implementează egalitatea de gen își sporesc atractivitatea atât pentru bărbați, cât și pentru femei.
- **Performanță:** Egalitatea dintre femei și bărbați și faptul că nu elimină femeile sau nu le permite dezvoltarea profesională sunt factori de performanță pentru companii. De exemplu, este⁷ mai ușor să atragi competențele pe care le cauți, deoarece spectrul este mai larg. Mai multe studii au arătat clar că performanța nu are de suferit de pe urma egalității efective, dimpotrivă, se îmbunătățește..
- **Bunăstarea la locul de muncă:** Statisticile au arătat că, atunci când angajaților li se cere să se autoevalueze pe o scală care le măsoară bunăstarea la locul de muncă, scorul lor este mai mare în companiile care iau în considerare această problemă.



Sursa: [Fe/male Switch](#).

BENEFICIILE EGALITĂȚII DE GEN LA LOCUL DE MUNCĂ
MOTIVAȚIE ȘI INOVAȚIE ÎMBUNĂȚITE
REPUTAȚIE ÎMBUNĂȚITĂ
MEDIU DE LUCRU ÎMBUNĂȚIT

Penel[♂]pe

Definiți instrumentele

- Statistici de gen
- Analiză de gen
- Evaluarea impactului de gen
- Consultarea părților interesate în materie de gen

Definire

Instrumente de planificare

- Bugetarea de gen
- Achiziții publice în materie de gen
- Indicatori de gen

Planificare

Verificare

Instrumente de verificare

- Monitorizare de gen
- Evaluare de gen

Acțiune

Instrumente de acțiune

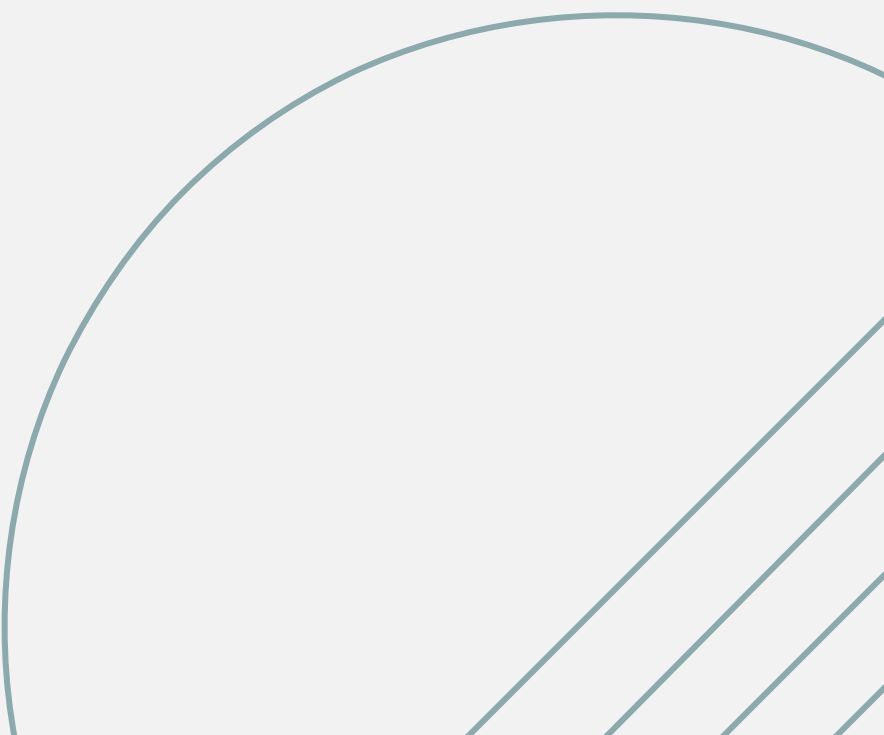
- Formare în egalitatea de gen
- Transformare instituțională sensibilă la gen
- Creșterea gradului de conștientizare a genului

Sursa: [European Institute for Gender Equality](#).



Penel[♂]pe

INTEGRAREA PERSPECTIVEI DE GEN GLOSAR



Când vorbim despre egalitatea profesională între femei și bărbați, este imperativ să folosim termenii potriviți. Acest lucru ne permite să ne înțelegem unii pe alții, să gândim în termeni de analiză și utilizare corectă a conceptelor și, de asemenea, să evităm neînțelegerile. Într-adevăr, folosind un cuvânt pentru altul, putem spune chiar opusul a ceea ce vrem să spunem.

EGALITATE: Egalitatea este opusul inegalității. În 1945, Națiunile Unite au inclus „drepturi egale între bărbați și femei” în carta sa pentru a promova acest ideal. Egalitatea drepturilor. Mai recent, am asistat la apariția egalității în sfera profesională și a parității în politică.

Egalitatea înseamnă tratamentul egal al indivizilor aflați în aceeași situație. De exemplu, remunerarea indivizilor care ocupă aceeași poziție și exercită aceleași responsabilități este egalitară atunci când este aceeași pentru fiecare individ. Egalitatea dintre femei și bărbați în viața profesională acoperă în mod direct mai multe domenii: egalitatea salarială, accesul egal la locuri de muncă etc. și, indirect, mai multe domenii trebuie să facă obiectul unei atenții deosebite, cum ar fi extinderea opțiunilor profesionale, reconcilierea vieții profesionale cu cea personală, accesul la formare etc.

ECHITATE: Acest concept este adesea folosit în locul egalității. Cu toate acestea, nu este exact același lucru. În termeni sociali, o distribuție echitabilă nu corespunde egalității în sens strict. Este o măsură care depinde de valorile unei societăți, un „echilibru” subiectiv. Face ca forma de inegalitate să fie acceptabilă. De exemplu, un adult va considera corect să dea cantitativ mai multă mâncare unui copil de 5 ani decât unui copil de 3 ani, invocând nevoile energetice legate de vârstă.

Cu toate acestea, această considerație a „distribuției echitabile” este extrem de subiectivă și nu este întotdeauna bine întemeiată sau relevantă. Este posibil ca copilul de 3 ani să fi cheltuit multă energie, în timp ce copilul de 5 ani a mâncat mult la masa precedentă și a avut cheltuieli energetice reduse. Așadar, nu există reguli generale universal valabile în ceea ce privește echitatea, care este subiectivă, situată social și istoric.

Echitatea de gen v. Egalitatea de gen

(s.f.) procesul de a fi corect față de toți oamenii în efortul de a lucra spre egalitatea de gen; poate include tratamente care sunt diferite între sexe, dar care compensează pentru părtinirile sau discriminările istorice; echitatea recunoaște că indivizii pot avea nevoie de diferite tipuri de sprijin pentru a accesa oportunități și a atinge succesul

(s.f.) conceptul conform căruia persoanele de diferite sexe au condiții, tratament și oportunități egale și că drepturile, responsabilitățile și oportunitățile unui individ nu vor depinde de apartenența la un anumit sex; valorizarea egală de către societate a similarităților, diferențelor și rolurilor între diferitele sexe

Echitatea este procesul de a da fiecărui individ ceea ce are nevoie pentru a avea succes, ceea ce poate varia de la o persoană la alta. **Egalitatea** este obiectivul echității. Înseamnă că oamenii au aceleași opțiuni și același acces la oportunități și sunt valorizați în mod egal, indiferent de sex.



PARITATE: Paritatea este reprezentarea numeric identică a indivizilor de sexe, vârste și clase sociale diferite. Este un termen folosit în special în sfera politică, pentru a se referi la numărul echivalent de femei și bărbați de pe o listă electorală. Prin extensie, termenul poate fi folosit și pentru alte tipuri de alegeri (Consiliul de Administrație etc.).

DISCRIMINARE: Discriminarea este un comportament prin care o persoană sau un grup le refuză celorlalți tratamentul egal la care aspiră sau au dreptul. Atitudinile și acțiunile discriminatorii nu privesc doar probleme de egalitate între femei și bărbați, ci se pot aplica mult mai larg.

MIXTITATE: Acest termen nu se încadrează în același registru cu egalitatea sau paritatea. Înseamnă că indivizii care sunt clasificați social în sexe diferite, sau de vârste diferite, sau din clase sociale diferite (în funcție de criteriul utilizat), sunt grupați împreună (de exemplu, într-o clasă de muzică pentru învățământul preșcolar, pe o listă electorală, într-o echipă de management etc.). Aceasta nu înseamnă, însă, că indivizii aflați într-o situație mixtă se află și într-o situație de egalitate (tratament identic în aceeași situație) sau chiar paritate (număr echivalent de indivizi de X clasă socială, X vârstă etc.).

Egalitatea dintre femei și bărbați într-un partid politic sau în orice altă organizație nu poate fi redusă la paritate sau mixitate de gen și trebuie luați în considerare și alți parametri. De exemplu, în unele organizații, numărul femeilor depășește numărul bărbaților. În acest caz, situația este una de mixitate de gen, nu de paritate, și posibil de inegalitate. De fapt, femeile sunt adesea retrogradate în poziții cu responsabilitate mai mică decât bărbații și sunt adesea plătite mai puțin.

STEREOTIP: Stereotipul este o „caricatură” a unei persoane sau a unui grup bazată pe o simplificare excesivă a unor trăsături de caracter reale sau presupuse. Este o exagerare sau chiar o pură invenție.

STEREOTIPURI DE GEN: Mai precis, stereotipurile de gen sunt convingeri construite social despre bărbați și femei. Aceste construcții sunt realizate prin zicători, cântece, proverbe, mass-media, cultură, obiceiuri, educație etc.

DE LA STEREOTIP LA PREJUDECĂȚI ȘI DE LA PREJUDECĂȚI LA DISCRIMINARE: Prejudecățile se bazează pe stereotipuri și creează discriminare, și mai precis discriminare de gen, uneori denumită și „sexism”. Ele reprezintă un obstacol în calea egalității dintre bărbați și femei. De asemenea, reprezintă un obstacol în calea parității în politică.

GEN: Genul este un sistem de categorizare duală ierarhică a speciei umane, situată istoric și social. Cu alte cuvinte, genul este un proces de clasificare a indivizilor în două categorii stricte (femei versus bărbați) care nu acoperă toate variațiile biologice prezente în spațiul uman. Se spune astfel că „genul precede sexul”, în sensul că categoriile noastre de gândire, legate de norme și valori situate social și istoric, determină caracteristicile fizice relevante pentru distingerea indivizilor în categorii diferite, ierarhice. În majoritatea societăților, masculinul este văzut nu doar ca opusul femininului, ci și ca superior acestuia.

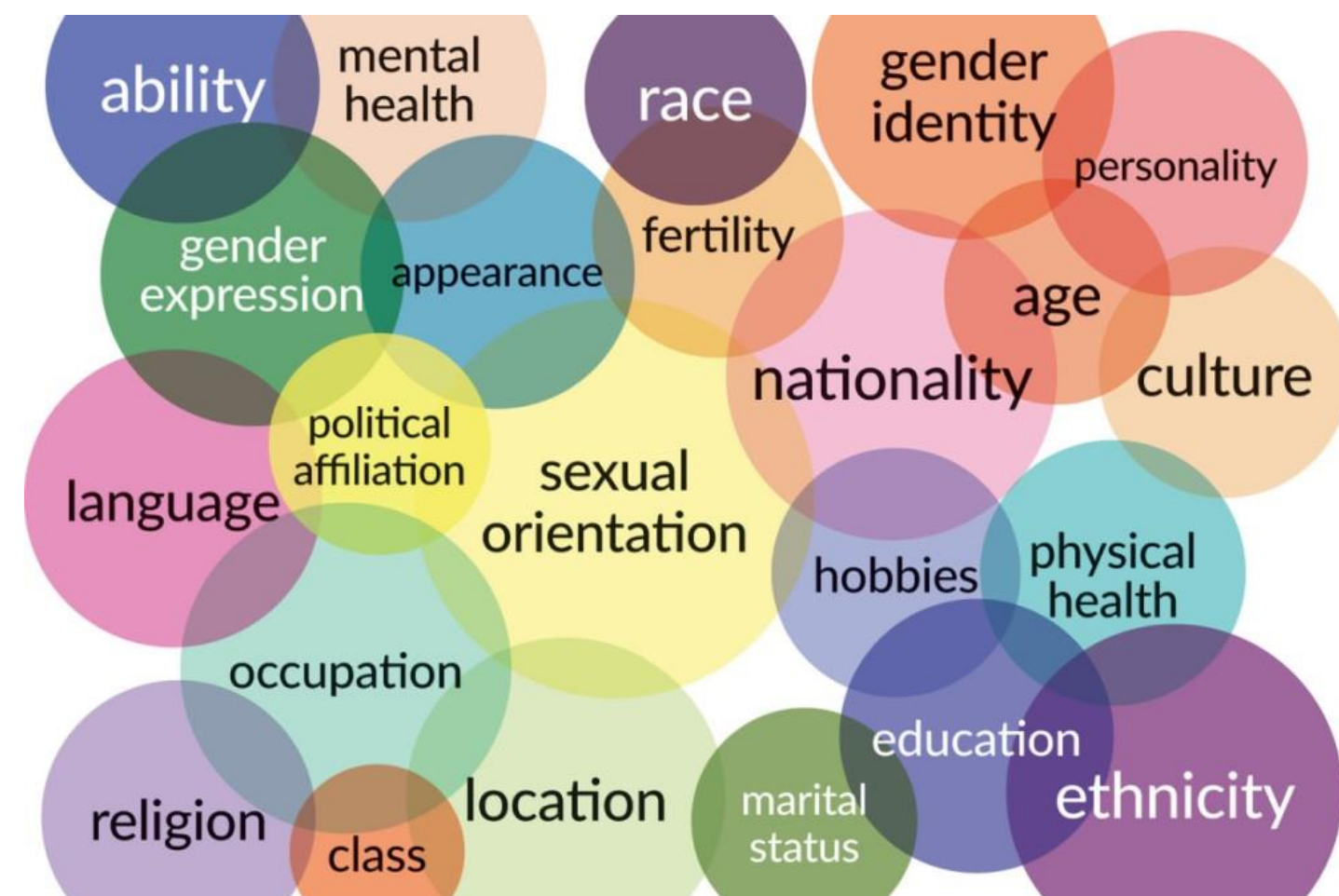
Această categorizare ierarhică este rezultatul unei construcții sociale, nu al unei naturale: procesul de socializare diferențiată a indivizilor pe baza sexului lor contribuie la genul lor. Genul este rezultatul procesului de socializare diferențiată. De aceea, genul este un sistem în sensul că este atât procesul, cât și rezultatul procesului de diferențiere și ierarhizare a speranței umane în două categorii.

În cele din urmă, a spune că genul este situat social și istoric înseamnă că genul ca sistem (adică, ca proces și rezultatul unui proces) este variabil în funcție de situații și contexte geografice, temporale și sociale. Prin urmare, genul este evolutiv. De exemplu, purtarea de dantelă, tocuri sau machiaj era un comportament burghez tipic în secolul al XVIII-lea, în timp ce este așteptat și considerat tipic genului feminin în secolul al XXI-lea.

Acest lucru arată clar că, în funcție de perioadă, același atribut poate fi, în aceeași societate, atât un atribut al clasei sociale, indiferent de sexul persoanei, cât și un atribut de gen, indiferent de clasa socială a individului.

INTERSECȚIONALITATE: Intersecționalitatea este un concept care ia în considerare formele de opresiune sau discriminare aflate la intersecția mai multor tipuri de discriminare, cum ar fi rasa, genul, clasa socială și multe altele. Luarea în considerare a intersecționalității face posibilă o analiză a relațiilor de gen.

Această noțiune a apărut în anii 1990, în mișcările de „feminism negru” (black feminism). Este vorba despre luarea în considerare a ceea ce se află la intersecție. Nu este vorba doar de suma totală a discriminării experimentate de femei. O nouă formă de discriminare se află la intersecția mai multor forme de discriminare.

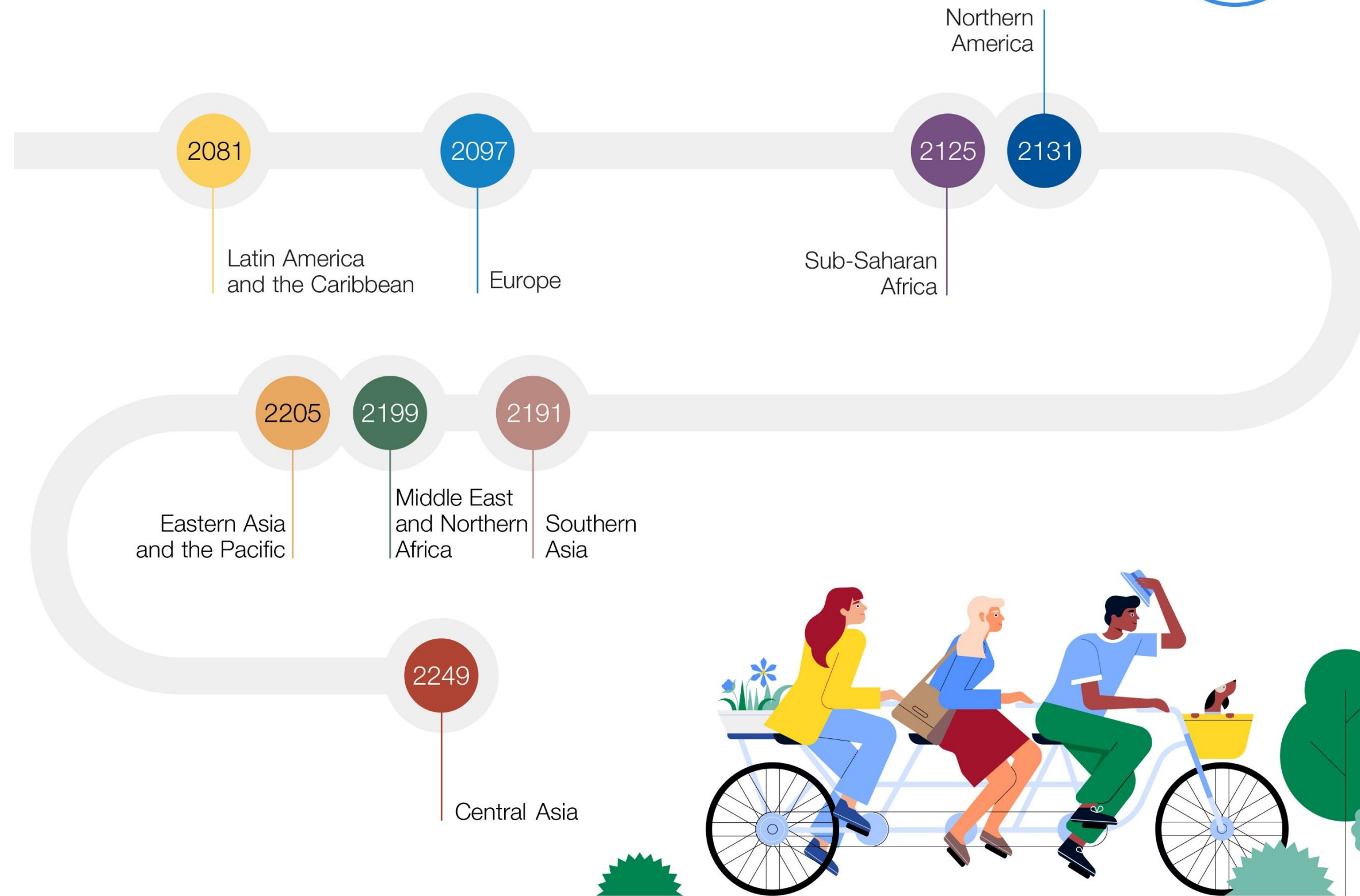


Source: [Association for Animal Welfare Advancement](#).

Pentru a fi mai preciși și pentru a da un exemplu, femeile pot fi discriminate pentru că sunt femei (sexism). În același timp, ele pot fi discriminate pentru că sunt de culoare (rasism). O abordare intersecțională analizează noua formă de discriminare care apare la intersecția celor două, ținând cont de faptul că o femeie este o „femeie de culoare”. Această formă de discriminare trebuie abordată în mod specific în cadrul unui proiect dedicat egalității de gen.

Intersecționalitatea este astăzi un concept sociologic esențial pentru a analiza inegalitatea de gen în toată complexitatea sa, astfel încât să o putem remedia corect și eficient.

Year of projected parity in regions

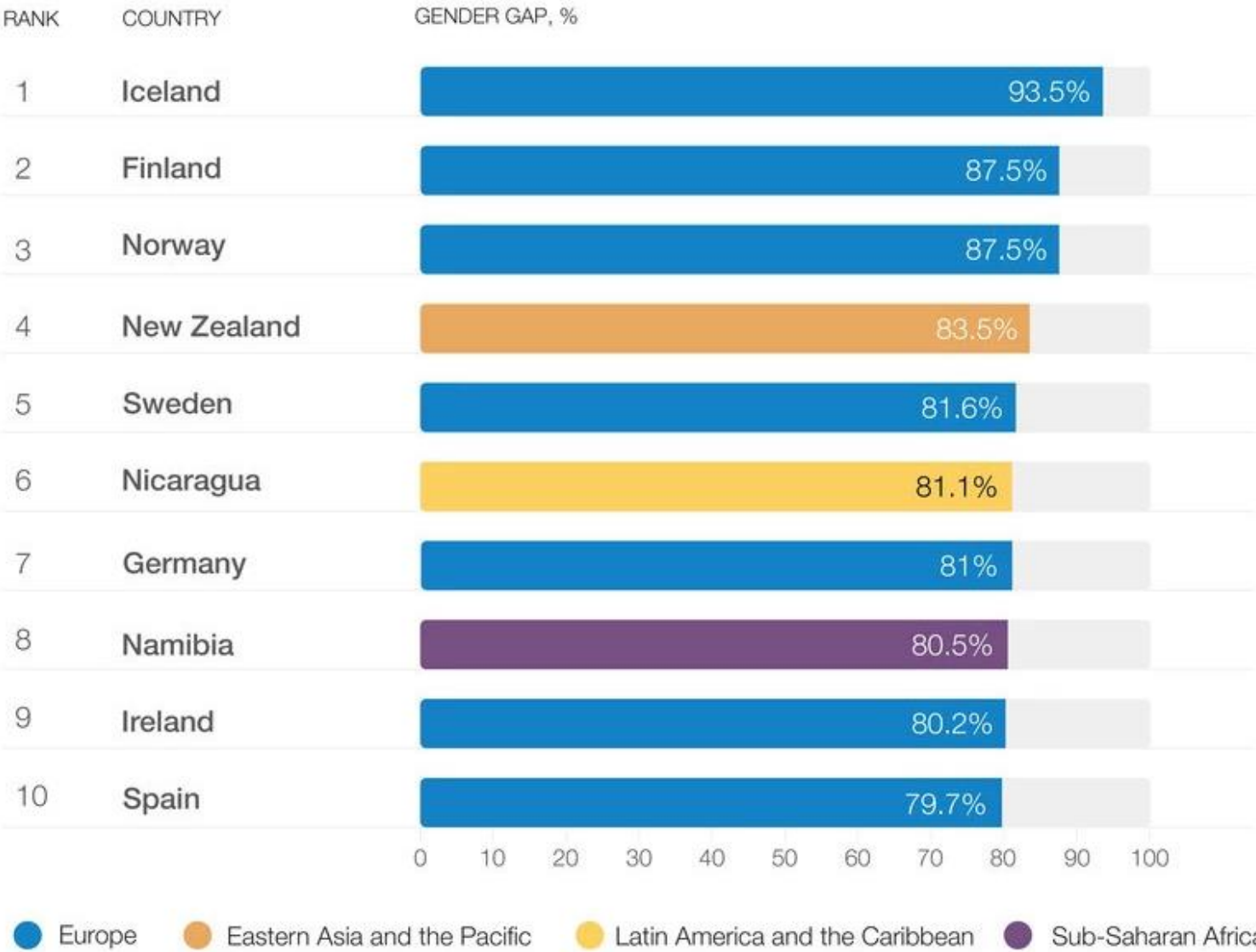


Anul in care se estimează că se va atinge paritatea pe regiuni

Sursa: [World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2024](#).

Clasamentul Indicelui Global al
Decalajului de Gen din 2024

The Global Gender Gap
Index 2024 Rankings



Source: [World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2024](#).

Echitatea salarială în 2024



50% dintre economiile incluse în Indicele Global al
Decalajului de Gen din 2024 au legi care impun
egalitatea de remunerare.



→ Cu toate acestea, doar 1 din 5 economii are mecanisme de
transparență și aplicare a legii.

Source: World Economic Forum calculations based on World Bank Women, Business, and the Law 2024 data

Reprezentarea forței de muncă

Femeile reprezintă **42%** din forța de muncă la nivel global, dar doar **31,7%** în funcțiile de conducere superioare.



Source: LinkedIn Economic Graph

Sursa: [World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2024](#).

CEI ȘASE Indicatori de Egalitate de Gen

1

Compoziția de gen a
forței de muncă

2

Compoziția de gen a
organismelor de
conducere

3

Remunerație egală între
femei și bărbați

4

Disponibilitatea și utilitatea
condițiilor de angajare, a
aranjamentelor flexibile de
lucru și a sprijinului pentru
familie și responsabilitățile de
îngrijire

5

Consultarea cu angajații
cu privire la egalitatea de
gen la locul de muncă

6

Hărțuire sexuală,
hărțuire pe motiv de sex
sau discriminare

Sursa: [Workplace Gender Equality Agency Australia](#).

BINGO CU PĂRTINIRE DE GEN

Remunerație inegală pentru muncă egală	Înteruperea femeilor în ședințe	Panouri formate exclusiv din bărbați	Atribuirea de roluri pe baza genului
Mai mulți bărbați în poziții de conducere	Mansplaining (explicarea a ceva de către un bărbat unei femei într-o manieră condescendentă)	Fără o politică de concediu parental egal	Referirea la femei ca fiind „sensibile”
Glume jignitoare despre femei	Networking dominat de bărbați	Hărțuire sexuală	Fără o politică de muncă flexibilă
Distribuție inegală a muncii	Părtinire în angajarea/promovarea bărbaților	Fără o politică de Diversitate, Echitate și Incluziune	Ignorarea genurilor dincolo de binar

Pentru a ajuta la identificarea și abordarea prejudecăților de gen la locul de muncă, Climate KIC a pregătit un cartonaș de bingo pentru prejudecățile de gen la locul de muncă!

Cartonașul de bingo este un instrument care ajută la recunoașterea diferitelor forme de prejudecăți de gen care ar putea fi prezente în mediul dumneavoastră de lucru. Prin identificarea acestor prejudecăți, puteți lua măsuri concrete pentru a crea un loc de muncă mai incluziv și mai echitabil.

Sursa: [Climate KIC](#).

REFERINȚE

- Africa Experts Inc. [*Tips for gender mainstreaming*](#), 2023.
- American English at State. [*This month in celebration of Women's History Month: Gender and intersectionality*](#), March 2023.
- Climate-KIC. [*Men as allies for gender equality*](#), 18 October 2023.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). [*Tools and methods for gender mainstreaming*](#).
- Female Switch. [*What is gender equality in the workplace?*](#).
- International Gender Equality Foundation. [*Women's advocacy and empowerment through social initiatives*](#), 2023.
- PENELOPE Project. [*Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming*](#), January 2023.
- The Association for Animal Welfare Advancement (The AAWA). [*DEI spotlight: What is intersectionality?*](#).
- Workplace Gender Equality Agency (WGEA). [*Closing the Gender Pay Gap Bill 2023*](#).
- World Economic Forum. [*Global Gender Gap Report 2024*](#), 26 June 2024.



LUCIA SEEL

INTERNATIONAL
CONSULTING

**PENELOPE a fost finanțat de Uniunea Europeană.
(2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).**

20

Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin, însă, exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene sau ale Agenției Executive Europene pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană și nici EACEA nu pot fi considerate răspunzătoare pentru acestea.

Penel^{♂=♀}pe



Cofinanțat de
Uniunea Europeană