



Investește în oamenii

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
 AXA PRIORITARĂ nr 2 - „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”
 DOMENIUL MAJOR DE INTERVENȚIE 2.3 - „Acces și participare la formare profesională continuă”
 Titlu proiect: „FPC – Formare pentru competitivitate”
 Numărul de identificare al proiectului: POSDRU/182/2.3/S/154499
 Beneficiar: Fundația Lumina Instituții de Învățământ

Newsletter 11

Realizarea obiectivului orizontal “Egalitatea de șanse” – concretizări în cadrul Proiectului “FPC – Formare pentru competitivitate”

Proiectul “FPC – Formare pentru competitivitate” are ca unul din obiectivele sale orizontale, înscrise de altfel în marea majoritate a proiectelor POSDRU, “Egalitatea de șanse” (celelalte obiective orizontale sunt: “Dezvoltare durabilă”, “Inovație și TIC”, “Îmbătrânire activă” și “Abordare interregională”, asupra cărora vom reveni în Newsletterele următoare).

Considerăm util, mai ales pentru folosul grupului țintă, să definim acest prim concept și apoi să îl explicăm, pe înțelesul tuturor.

Definiție: “egalitatea de șanse”, în sensul vizat concret prin proiectul nostru, dar și al oricărui alt proiect european, reprezintă politicile și practicile prin care sunt excluse deosebirile, excluderile, restricțiile sau preferințele de orice fel, indiferent de: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării. Toți participanții la proiect se găsesc astfel în condiții de egalitate, le sunt respectate drepturile omului și libertățile fundamentale sau a drepturile recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice și ori de câte ori se pune problema accesului și șanselor de a deveni participant la proiectul FPC.

Aspecte legislative: în România, Constituția reglementează egalitatea în drepturi dintre femei și bărbați, prin Art. 16: „cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și discriminări”.

Alte acte normative cu referire directă la eliminarea barierelor de gen sunt: a. Codul muncii (Legea 53/ 2003, cu modificări și completări ulterioare); b. Legea funcționarilor publici (Legea nr. 188/ 1999, cu modificări și completări ulterioare); c. Legea pentru ratificarea Protocolului opțional la Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, adoptat la New York, la 6 oct. 1999 (Legea 137/ 2003); d. Legea pentru adoptarea OG nr. 137/ 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (Legea 48/ 2002); e. HG nr. 1194/ 2001, privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD); f. Legea privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului (Legea 35/ 1997), cu modificările și completările ulterioare; g. Planul național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (HG nr. 1273/ 2000); h. Legea privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (Legea nr. 202/2002); i. Hotărârea Senatului privind completarea art. 56, alin. 2 din Regulamentul Senatului, republicat, cu modificările și completările ulterioare (Hotărâre Senat nr. 10/19.05. 2003); j. Hotărârea nr. 285 din 4 martie 2004, privind aplicarea Planului național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați; k. Strategia Națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012 (HG nr. 237/ 2010); l. HG nr. 484 din 23 mai 2007 privind aprobarea statutului Agenției Naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, a cărei activitate a fost preluată de Ministerul Muncii, prin OUG 68/2010 (alte aspecte sunt prezentate în Raportul legislativ, în continuare).

Prin implementarea Proiectului “FPC – Formare pentru competitivitate” vom proceda la conștientizarea importanței conceptului de egalitate de șanse în rândul unui număr cât mai mare de persoane din comunitățile unde se vor derula activitățile proiectului, dar mai ales în rândul grupului țintă potențial și care se va dovedi eligibil, cu ocazia înscrierilor viitorilor cursanți la cele 7 ocupații pentru care se va face pregătire profesională, teoretică și practică.

Astfel, sunt deja luate următoarele măsuri efective la implementare:





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



MINISTERUL
EDUCAȚIEI, CERCETĂRII ȘI
TIC-ului



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



FUNDAȚIA LUMINA
INSTITUȚIE DE ÎNVĂȚĂMÂNT

Investește în oamenii!

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
AXA PRIORITARĂ nr 2 - „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”
DOMENIUL MAJOR DE INTERVENȚIE 2.3 - „Acces și participare la formare profesională continuă”
Titlu proiect: „FPC – Formare pentru competitivitate”
Numărul de identificare al proiectului: POSDRU/182/2.3/S/154499
Beneficiar: Fundația Lumina Instituții de Învățământ

- Încurajăm participarea activă și în număr cât mai mare a femeilor la formare profesională continuă, propunându-ne să implicăm cel puțin **250 femei** în activitățile noastre (din totalul de 600 persoane înscrise șa FPC), fără să se facă nicio discriminare de etnie, religie, convingeri politice, dizabilități etc.;
- În constituirea **echipe de management și în cea de implementare** a fost promovată egalitatea de gen, etnie și de vârstă. Echipa de proiect include deja, în egală măsură, femei și bărbați și promovează tratament salarial egal pentru aceștia;
- La **derularea activităților de informare și publicitate** din proiect, se are în vedere ca la diseminarea informațiilor (pliante, broșuri, comunicate în presă, etc.) să participe, în egală măsură, femei, bărbați, seniori, persoane cu dizabilități, minoritatea romă, persoane aparținând grupurilor vulnerabile;
- La activitatea de **achiziții publice** din proiect se asigură tratament egal, nediscriminatoriu pentru toți ofertanții, pe bază de criterii legale și care reflectă eficiența cheltuirii banului public, cu respectarea legislației în vigoare;
- Proiectul susține participarea femeilor în **creșterea gradului de ocupare** prin promovarea și conștientizarea conceptului de diversitate cât și prin îmbunătățirea adaptabilității la inovațiile din mediul practic, TIC dar și facilitarea accesului pe piața muncii în sectoarele specifice;
- **Diseminarea rezultatelor și experiențelor pozitive** rezultate în urma implementării proiectului se face într-o modalitate publică, transparentă și nediscriminatorie, pe bazele egalității de acces și șanse, atât de către Fundația Lumina Instituții de Învățământ (ca solicitant), cât și de către parteneri, prin activitatea de informare și publicitate, în vederea încurajării și conștientizării importanței și rolului primordial al FPC în asigurarea ocupării unui loc de muncă, exclusiv bazată pe merit;
- **Toți cei 600 de membri ai grupului țintă au acces egal la toate programele**, punându-se totodată accent deosebit pe **acordarea unei șanse tinerilor**, având în vedere că angajatorii le solicită condiții legate de experiență.

Menționăm și faptul că Fundația Lumina Instituții de Învățământ are în derulare, în paralel cu Proiectul FPC, un proiect dedicat special **“Egalității de șanse”**, denumit **“FEMINIS – SĂ PROGRESĂM ÎMPREUNĂ”**.

În continuare, prezentăm principalele **concluzii reiesite din prezentarea datelor obținute din eșantionul de femei, firme și AJOFM-uri**, prezentarea acestor concluzii fiind cu atât mai utile cu cât datele vizează toate cele 4 regiuni unde se implementează și proiectul FPC: Nord-Est, Sud-Muntenia, Sud-Est Dobrogea și Nord-Vest:

1. **Femeile salariate nu percep că ar fi discriminate în România**, ca nivel de remunerație comparativ cu bărbații, în condiții de muncă similare (cu excepția a 10,5% dintre ele); când însă se pune problema *promovării în muncă*, proporția devine mai mare, dar nici în acest caz nu este preponderentă (9 din 100 consideră că promovarea se face pe alte criterii decât cele de merit, cum ar fi adeviziunea politică, relațiile cu șeful, pilele, nepotismul etc.);
2. Există o **distribuție relativ egală** în privința ponderii bărbaților *versus* femeilor **în poziții de top-management** din unitățile economice din cele 6 regiuni ale proiectului FEMINIS (cele 2 regiuni în plus sunt Vest și București-Ilfov);
3. Raportul *femei sărace – femei din clasa de mijloc – femei bogate*, în cazul respondentelor la chestionarul utilizat în cercetare arată o **disproporție importantă între cele sărace și cele bogate**, atenuate de o proporție mai mare a femeilor din clasa de mijloc (proporția dintre cele 3 categorii de persoane, în funcție de nivelul veniturilor, este următoarea, *pe general eșantion*: 26,5% cu venituri sub 1000 lei sau fără venituri – 62,6% cu venituri cuprinse între 1001 și 5000 lei net și 0,5%, cu venituri de peste 5000 lei net; cele mai multe dintre femeile care se autoconsideră sărace





Investește în oamenii

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
 AXA PRIORITARĂ nr 2 - „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”
 DOMENIUL MAJOR DE INTERVENȚIE 2.3 - „Acces și participare la formare profesională continuă”
 Titlu proiect: „FPC – Formare pentru competitivitate”
 Numărul de identificare al proiectului: POSDRU/182/2.3/S/154499
 Beneficiar: Fundația Lumina Instituții de Învățământ

- (nu au resurse, nici măcar strictul necesar zilnic pentru ele și pentru familiile lor), *pe regiuni*, sunt cele din Sud-Est Dobrogea (17,8%), urmate de cele din Nord-Est (17,3%), apoi de cele din Sud-Muntenia (16,7%), din București-Ilfov (16,3%), față de o pondere mai redusă la cele din Nord-Vest (7,1%) și din Vest (5,1%);
4. Opinia majorității femeilor investigate este aceea că în țara noastră **există un cadru juridic adecvat**, dar destul de multe dintre ele declară fie că acest cadru adecvat nu există, fie că nu își dau seama că ar exista un cadru juridic adecvat, probabil pentru că nu știu despre el prea multe lucruri (sunt pur și simplu neinformate). Sunt de remarcat mai ales răspunsurile celor 39,5% dintre femei care declară că nu își dau seama că ar exista un cadru juridic adecvat, probabil pentru că nu știu despre el prea multe lucruri (sunt neinformate); de asemenea, s-a constatat că cele mai dese plângeri de discriminare se refereau mai ales la **respingerea ocupării unui prim loc de muncă** (bariere datorate accesului efectiv pe piața muncii – de intrare la un prim loc de muncă);
 5. Aproape **un sfert din femeile cercetate au afirmat existența mai ales a diferențelor de gen în privința diverselor bariere educaționale** aflate în calea lor comparativ cu bărbații, mai ales în Vestul țării; 18,6% dintre toate femeile investigate spun că bariera educațională are drept consecință **participarea la mai puține cursuri** de formare profesională continuă (FPC) pe tot parcursul vieții, din diverse motive (familiale, venituri, mentalități învechite etc.), iar peste 16,8% au declarat că sunt **mai expuse la un grad de școlarizare scăzut**, din diverse motive, adică mai expuse la analfabetism sau la abandonarea școlarității, mai vulnerabile din cauza absolvirii doar a unei școli de nivel mai scăzut: școli generale sau cel mult liceale;
 6. **Cunoașterea unei limbi străine și lipsa Internetului la domiciliu** reprezintă **bariere serioase**, de care sunt conștiente și femeile cărora li s-a cerut opinia. De asemenea, s-a remarcat faptul că 94% dintre femeile investigate aveau Internet acasă (dintre care 80,6% îl și utilizau) și acestea declarau, în totalitatea lor, că există **cazuri în care Internetul poate constitui o potențială barieră pentru o femeie**, cum ar fi: când nu au acces la Internet (25,5%), când nu au cunoștințe minime pentru folosirea calculatorului (71,8%), în alte cazuri (3%), aspecte care pot fi des întâlnite în familii, mai ales din mediul rural;
 7. **Tinerile fete** au reprezentat un caz special, întrucât ele **se confruntă cu mai multe probleme decât cele mai în vârstă**; astfel, studiul FEMINIS a constatat cazul a 71,1% dintre femei care au declarat că, în opinia lor, cea mai importantă problemă a tinerelor este reprezentată de faptul că acestea **„nu au loc de muncă (folosesc o parte din veniturile părinților și / sau rudele lor)”**;
 8. Aproape **o treime dintre femeile investigate au avut parte de o agresiune** pe parcursul vieții lor (31,9%), ceea ce reprezintă o proporție îngrijorătoare; modul în care au reacționat cele care au fost nevoite să facă față unei astfel de situații neplăcută sunt dintre cele mai diverse, însă doar 8,3% au declarat că au sesizat în scris o instituție specializată (Poliție, Parchet, CNCD etc.); cazurile cele mai numeroase de violență față de femei se întâmplă în regiunea București-Ilfov, dar și în Nord-Est;
 9. În general, femeile investigate au declarat că **nu li se reproșează că ar avea un aport mai redus în veniturile pe care le obțin decât bărbații** (15,3%, din cazuri au declarat contrariul); în schimb, contribuția disproporționată a femeii la treburile gospodărești și la îngrijirea copiilor creștea față de cea a bărbatului în familie, aspect reieșit din răspunsurile privind acest aspect (44,8%);
 10. Femeile respondente au declarat, în majoritatea cazurilor, că la îndeplinirea responsabilităților familiale **deseori erau ajutate de soț și / sau alți membri ai familiei**. Astfel, a fost infirmată ipoteza după care femeile ar fi rar sprijinite în gospodărie de soț (cazul a 67,4% dintre ele infirmă acest caz);





Investește în oamenii

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
 AXA PRIORITARĂ nr 2 - „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”
 DOMENIUL MAJOR DE INTERVENȚIE 2.3 - „Acces și participare la formare profesională continuă”
 Titlu proiect: „FPC – Formare pentru competitivitate”
 Numărul de identificare al proiectului: POSDRU/182/2.3/S/154499
 Beneficiar: Fundația Lumina Instituții de Învățământ

11. Cercetarea a identificat **existența prejudecății că "soțul ar trebui să fie principalul susținător financiar într-o familie"** (93,4% dintre femei declară acest lucru);
12. 82,7% dintre femei au considerau că **accesul femeilor la diverse poziții socio-ocupaționale nu este restricționat**, totuși, nu sunt de ignorat cele 17,3% dintre femei care au negat accesul egal la aceste poziții în comunitățile lor și precizau aceste ocupații: primar și viceprimar, preot, director, ocupații din domenii precum cele din construcții sau industria grea;
13. Preferința pentru rolurile și sarcinile de "salariată și ca cetățeană" (49,7%), specifice secolului trecut, a denotat o auto-poziționare care caracterizau, în fapt, comunități întregi din cele 6 regiuni, care se remarcă prin **refuzul față de noile roluri ale lumii post-moderne, de consumatoare și de participantă la cultura contemporană** (doar la jumătate din prima preferință, înregistrând cea mai redusă proporție); cele mai deschise pentru acest din urmă rol fiind găsite în regiunile Sud-Muntenia (25,9%) și Vest (24%);
14. Mai puțin de **1/3 din femeile respondente (28,6%) recunoșteau existența unor bariere culturale întemeiate pe etnie (mai ales etnia rromă) sau rasă**, dar ele nu au putut oferi și exemplificări în acest sens (73% nu puteau exemplifica);
15. **Principala problemă** din cauza căreia grupurile vulnerabile din rândul femeilor își găseau cu dificultate un loc de muncă era **"lipsa educației / educație insuficientă"** (o proporție covârșitoare, de 67,6% declarau acest lucru); mai ales în Vestul țării se resimțeau mai acut această problemă (75,3%);
16. În trecutele perioade de ciclu ale crizelor economice, raportul economic a arătat că **femeile au fost nevoite mai des de a se recalifica în meserii solicitate** de piața muncii, cele mai afectate fiind rezidente în regiunea Sud-Muntenia;
17. Femeile respondente erau conștiente de faptul că **eficiența cea mai mare**, dintre instituțiile publice, **în asigurarea non-discriminării în România, o aveau Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și Justiția** (deși doar 16,4% cunoșteau CNCD, față de 75,8% din total femei care nu știau nimic despre CNCD);
18. Femeile aflate **în căutarea unui loc de muncă** (cazul a 34,4% în această situație, motiv pentru care s-au înscris la cursurile organizate sub egida proiectului „FEMINIS – Să progresăm împreună!”), **apelau, în majoritatea lor, la Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă** (peste 70,7%);
19. Primele trei locuri în **clasamentul credibilității surselor de informare legate de discriminare**, efectuat de femeile investigate, au fost ocupate de următoarele instituții: **Locul I.** Mass media (centrale și locale); **Locul II.** ONG-urile; **Locul III.** Prietenii, colegii sau membrii familiei;
20. Cercetătorii au fost totuși surprinși că la întrebarea: **"Considerați ca printr-un program de instruire, precum proiectul FEMINIS, ar crește șansele dvs. de ocupare sau de avansare în carieră ?"** femeile care au declarat că nu pot aprecia, în acest moment, dacă în acest fel le-ar crește șansele (și în consecință nu ar intenționa să se înscrie deocamdată la un program de instruire) erau în proporția de aproape 60%, spre deosebire de răspunsul afirmativ, caz pentru 31% dintre femei și de cel negativ cu doar 9%). Din focus-grupurile organizate cu femeile, cu formatorii de la cursuri, cu factori de decizie din managementul proiectului, de la cele 31 de întreprinderi și de la cele 6 AJOFM-uri a rezultat că, în fapt, femeile vin în proporție foarte mare la asemenea programe de formare profesională din dorința de a învăța mai mult, nu pentru a avansa în carieră pe baza unei (noi) diplome cu antetul instituției de certificare într-o nouă meserie;
21. **În economia privată discriminarea se practică pe scară largă**, aspect identificat din chiar răspunsurile managerilor de întreprinderi;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



MINISTERUL
EDUCAȚIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



FUNDAȚIA LUMINA
INSTITUȚIE DE ÎNVĂȚĂMÂNT

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

AXA PRIORITARĂ nr 2 - „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

DOMENIUL MAJOR DE INTERVENȚIE 2.3 - „Acces și participare la formare profesională continuă”

Titlu proiect: „FPC – Formare pentru competitivitate”

Numărul de identificare al proiectului: POSDRU/182/2.3/S/154499

Beneficiar: Fundația Lumina Instituția de Învățământ

22. **Concluzia generalăa putut fi identificată în confirmarea celor trei ipoteze cu care cercetătorii au plecat „la drum”** în această cercetare și anume: 1. *nu există un grad de discriminare relevantă per general*; 2. Era prefigurat totuși *un grad mai mare de discriminare* (deși nesemnificativ per general) în cazul femeilor care aveau un job, comparativ cu cele fără loc de muncă (de tipul casnicelor sau șomerelor), aspect care s-a confirmat și el poate fi identificat în Raportul general și în Rapoartele pe domenii; 3. A fost emisă și ipoteza – confirmată și ea – că *trecuta criză economică structurală (implicit regională) a dăunat mai mult femeilor decât bărbaților*, din cauze diverse, dintre care cele privind concedierile s-au situat chiar pe primul loc între astfel de cauzalități posibile;

Pe regiuni, concluziile expuse mai sus au putut fi generalizate privind barierele de gen, în diverse privințe, cum ar fi: *sărăcia* (mai accentuată în Nord-Est) și mai redusă în Vest; *o criză mai mare cu afectarea femeilor lucrătoare*, mai ales în Sud-Muntenia; *o violență mai accentuată față de femei*, în București-Ilfov și Nord-Est; *o lipsă a educației, ca principal obstacol în calea femeilor vulnerabile*, mai ales în Vestul țării; *o autopozicionare a femeilor în lumea post-modernă, în creștere*, mai ales în regiunile Sud-Muntenia și Vest.

16 iulie 2015