



Politici familiale, ocupare și roluri de gen: o analiză privind influența factorilor culturali asupra atitudinilor față de participarea femeilor pe piața muncii

Autor: Andra Bertha C.-M. SĂNDULEASA

Lucrare realizată în cadrul proiectului "Cultura română și modele culturale europene - cercetare, sincronizare, durabilitate", cofinanțat din FONDUL SOCIAL EUROPEAN prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013, Contract nr. POSDRU/159/1.5/S/136077.

Titlurile și drepturile de proprietate intelectuală și industrială asupra rezultatelor obținute în cadrul stagiului de cercetare postdoctorală aparțin Academiei Române.

* * *

Punctele de vedere exprimate în lucrare aparțin autorului și nu angajează Comisia Europeană și Academia Română, beneficiara proiectului.

DTP, complexul editorial/redacțional, traducerea și corectura aparțin autorului.

Descărcare gratuită pentru uz personal, în scopuri didactice sau științifice.

Reproducerea publică, fie și parțială și pe orice suport, este posibilă numai cu acordul prealabil al Academiei Române.



ISBN 978-973-167-338-7

SUMAR

ARGUMENT / 5

PARTEA I

ABORDĂRI TEORETICE PRIVIND PARTICIPAREA FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII DIN PERSPECTIVA ROLURILOR DE GEN / 13

- 1.1. Gen, societate și construcția identității de gen din perspectivă sociologică / 13
- 1.2. Perspective teoretice privind sociologia genului și diviziunea de gen a muncii / 24
- 1.3. Tipuri de politici destinate promovării egalității de șanse între femei și bărbați în viața profesională și viața de familie / 45

PARTEA A II-A

PARTICIPAREA FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA ȘI DIVIZIUNEA MUNCII ÎN FAMILIE / 48

- 2.1. Componenta egalității de gen în atenția politicilor familiale europene / 48
- 2.2. Creșterea participării femeilor pe piața muncii - o modalitate de stimulare a creșterii economice și de contracare a efectelor îmbătrânirii demografice / 52
- 2.3. Evoluția familiei românești din perspectiva rolurilor de gen / 55
- 2.4. Scurtă istorie a sistemului educațional românesc și influența acestuia asupra definirii rolurilor de gen / 60
- 2.5. Participarea la educația formală în perioada postcomunistă în România / 64
- 2.6. Stadiul actual al României privind atingerea țintelor Strategiei Europa 2020 în domeniul ocupării și educației terțiare / 72

PARTEA A III-A

POLITICI DE STIMULARE A PARTICIPĂRII FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA DIN PERSPECTIVA ROLURILOR DE GEN / 87

- 3.1. Rolul politicilor de promovare a echilibrului între viața profesională și viața de familie / 87
- 3.2. Legitimitatea politicilor de promovare a participării femeilor pe piața muncii / 88
- 3.3. Indexul European al Egalității de Gen / 89
- 3.4. Instituții responsabile cu elaborarea și promovarea politicilor de atragere a femeilor pe piața muncii în România / 91
- 3.5. Programul Național de Reformă 2015-2016 / 93
- 3.6. Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017 / 95
- 3.7. Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2014 – 2020 / 96
- 3.8. Programul de Guvernare 2013 – 2016 / 97

PARTEA A IV-A

ATITUDINI FAȚĂ DE PARTICIPAREA FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII ȘI NEGOCIEREA ROLURILOR DE GEN ÎN INTERIORUL FAMILIEI / 98

4.1. Atitudini față de rolurile de gen în societatea contemporană din România și satisfacția față de implicarea partenerilor în activitățile casnice / 98

4.2. Evoluții privind atitudinile față de rolurile de gen în România / 106

4.3. Strategii de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie raportate la atitudinea față de participarea partenerilor de viață la munca remunerată și neremunerată / 110

4.4. Politici de promovare a echilibrului între viața profesională și viața de familie / 113

CONCLUZII / 118

LISTĂ ABREVIERI / 121

LISTA TABELELOR / 122

LISTA FIGURILOR / 124

SURSE DE DATE UTILIZATE ÎN ANALIZĂ / 126

BIBLIOGRAFIE / 127

SUMMARY

ARGUMENT / 5
PART I
THEORETICAL APPROACHES REGARDING FEMALE LABOUR MARKET PARTICIPATION FROM THE PERSPECTIVE OF GENDER ROLES / 13
1.1. Gender, society and the construction of gender identity from a sociological perspective / 13
1.2. Theoretical approaches regarding the sociology of gender and the gendered division of labour / 24
1.3. Types of policies aimed at promoting equal opportunities between women and men in professional and family life / 45
PART II
FEMALE LABOUR MARKET PARTICIPATION IN ROMANIA AND THE DIVISION OF LABOUR INSIDE THE FAMILY / 48
2.1. Gender equality in the attention of the European family policies / 48
2.2. Increasing female labour market participation - a method of stimulating economic growth and of counteracting the effects of ageing / 52
2.3. Romanian family evolution from the perspective of gender roles / 55
2.4. A brief history of the Romanian educational system and its influence on defining gender roles / 60
2.5. Participation in formal education in the post-communist period from Romania / 64
2.6. The current status of Romania on reaching the Europe 2020 targets in employment and tertiary education / 72
PART III
POLICIES PROMOTING FEMALE LABOR PARTICIPATION IN ROMANIA FROM THE PERSPECTIVE OF GENDER ROLES / 87
3.1. The role of policies promoting the balance between work and family life / 87
3.2. The legitimacy of policies promoting women's participation on labour market / 88
3.3. The European Gender Equality Index / 89
3.4. Institutions responsible for promoting policies regarding women's participation on labor market in Romania / 91
3.5. National Reform Programme 2015-2016 / 93
3.6. National Strategy for equality between women and men for the period 2014-2017 / 95
3.7. National Strategy for Employment 2014 – 2020 / 96

3.8. Government Programme 2013 – 2016 / 97
PART IV
ATTITUDES TOWARD FEMALE LABOR PARTICIPATION AND NEGOTIATION OF GENDER ROLES WITHIN THE FAMILY / 98
4.1. Attitudes towards gender roles in contemporary society in Romania and satisfaction with partners' involvement in housework / 98
4.2. Evolutions regarding gender roles attitudes in Romania / 106
4.3. Strategies for balancing professional and family life relative to the attitude toward spouse's participation in paid and unpaid work / 110
4.4. Policies promoting work-life balance / 113
CONCLUSIONS / 118
ABBREVIATIONS / 121
LIST OF TABLES / 122
LIST OF FIGURES / 124
STATISTICAL DATA SOURCES USED / 126
REFERENCES / 127

REZUMAT

Principiul egalității între femei și bărbați a devenit un deziderat al societății europene contemporane nu numai din considerente etice legate de respectarea drepturilor omului, ci și din considerente economice în contextul în care creșterea populației inactive pune presiune pe sustenabilitatea sistemelor de protecție socială. Fenomene îngrijorătoare precum scăderea numărului de nașteri, creșterea numărului de avorturi, creșterea vârstei medii a natalității, creșterea numărului de divorțuri constituie dovada clară că schimbările din societate determină schimbări și asupra familiei. În acest context, statele membre ale Uniunii Europene au elaborat Strategia Europa 2020, adoptată în cadrul Consiliului European în anul 2010. Există cinci obiective de atins până la finele anului 2020 de către statele membre ale Uniunii Europene, printre care se numără obiectivul referitor la atingerea unei rate de ocupare a forței de muncă de 75% în rândul populației din grupa de vârstă 20-64 de ani. Raportul anual din 2013 al Comisiei Europene privind egalitatea între femei și bărbați arată că, în ritmul actual al progreselor, va fi nevoie de aproximativ 30 de ani pentru a atinge obiectivul Strategiei Europa 2020 de încadrare în muncă a femeilor în proporție de 75%.

Aparent, într-o societate democratică în care femeile își doresc să muncească, atragerea femeilor pe piața muncii nu ar trebui să fie un obiectiv greu de atins. Totuși, dată fiind rezistența modelului tradițional referitor la diviziunea muncii în familie, în majoritatea statelor europene femeile active pe piața muncii plătesc un preț mare dacă decid să investească atât în viața profesională cât și în viața de familie (supraîncărcare, sentimente de vină, identități neîmplinite, etc.). Impactul parentalității asupra participării pe piața muncii este încă foarte diferit pentru femei și bărbați în Uniunea Europeană, deoarece femeile continuă să-și asume cea mai mare parte dintre responsabilitățile din interiorul unei familii. Conform Indexului European al Egalității de Gen, la nivelul anului 2012 România este țara cu cea mai mare inegalitate între femei și bărbați din Uniunea Europeană. Domeniul în care România înregistrează cele mai mari diferențe față de media europeană este domeniul *timp*, însemnând că timpul petrecut cu activități de îngrijire rămâne inegal distribuit între femei și bărbați.

Politicile familiale au un rol important în facilitarea creșterii ratelor de ocupare în rândul femeilor, însă nu produc neapărat modificări ale rolurilor de gen (Motiejunaite & Kravchenko, 2008). În statele în care se înregistrează rate ridicate ale ocupării în rândul femeilor, atitudinile privind rolurile de gen nu sunt neapărat egalitare, căci sunt situații în care circumstanțele economice sau situația economică a familiei determină femeile să contribuie la obținerea veniturilor în familie, chiar dacă aceste familii sunt guvernate de un model tradițional referitor la

negocierea rolurilor de gen în interiorul familiei (Haller & Hoellinger, 1994). Din perspectiva teoriei rezilienței (resilience theory), femeilor le revine rolul crucial de a construi reziliența, adică de a găsi soluții de adaptare la schimbările socio-economice atunci când statul nu oferă soluții legitime de facilitare și promovare a echilibrului între viața profesională și viața de familie.

Genul este considerat a fi un fenomen social. *Credințele culturale și contextele sociale relaționale* joacă roluri semnificative în sistemul de gen. Procesul sociocognitiv de definire a sinelui ca aparținând genului feminin sau masculin nu este unul natural, ci este construit social pe baza credințelor culturale referitoare la gen. Prin urmare, acest proces stabilește legătura dintre credințele referitoare la gen și contextele sociale relaționale, motiv pentru care genul reprezintă ceva ce se face, se construiește („doing gender”), nu reprezintă un dat. Genul este, cu alte cuvinte, validarea socială a categoriei de sex în procesul de interacțiune socială.

Așadar, măsura în care reformele și instituțiile statelor europene pot contribui la creșterea ratelor de participare a femeilor pe piața muncii este încă în dezbatere, fiind nevoie de aprofundarea cunoașterii referitor la credințele oamenilor față de rolurile de gen în raport cu munca remunerată practică în spațiul public și munca neremunerată din spațiul domestic, privat.

Conform *ideologiei de gen tradiționale*, femeile ar trebui să acorde prioritate responsabilităților familiale (prin îndeplinirea rolurilor de mame, soții și gospodine), în vreme ce bărbații ar trebui să prioritizeze responsabilitățile legate de muncă (prin îndeplinirea rolului de aducător de venit în familie). *Ideologia de gen egalitară* valorizează rolurile egale și împărtășite ale femeilor și bărbaților atât în sfera privată cât și în sfera publică a vieții. Prin urmare, o familie cu valori egalitare este opusul unei familii cu valori tradiționale patriarhale. O societate care aderă la ideologia rolurilor de gen tradiționale conservă discrepanțele în ceea ce privește oportunitățile pe care femeile și bărbații le pot avea în diferite sfere ale vieții lor, precum educația, ocuparea, politica. Astfel, genul este asociat cu existența unor diferențe în ceea ce privește puterea și statusul, motiv pentru care genul reprezintă o categorizare socială importantă (Cameron și Lalonde, 2001).

În interiorul unei culturi pot exista și *credințe referitoare la rolurile de gen alternative*. În acest context, sociologii au dezvoltat conceptul de familie *neotradițională* - o familie în care ambii parteneri participă activ atât pe piața muncii cât și la activitățile legate de creștere a copiilor și îngrijirea gospodăriei, însă diviziunea muncii rămâne mai degrabă inegală: bărbații sunt implicați în activități remunerate pe piața muncii, în vreme ce majoritatea muncii neremunerate din familie este realizată de femei. În astfel de familii, femeia este principala responsabilă de treburile casnice, în ciuda faptului că și ea este activă pe piața muncii, în vreme ce bărbatul desfășoară în principal activități remunerate.

Prin urmare, în prezent este dificil de categorizat o societate ca fiind pe deplin tradițională sau egalitară din perspectiva ideologiei rolurilor de gen. În plus, este mai dificil de realizat egalitatea de gen în interiorul familiei decât în afara familiei. Deși intrarea femeilor pe piața muncii a generat *schimbare* în viețile tuturor, ideea despre ce înseamnă să fii bărbat - ideologia masculinității a rămas relativ *neschimbată* de la o generație la alta. Credințele hegemonice referitoare la rolurile de gen acționează ca și reguli în cadrul sistemului de gen și au rezistență sporită în fața schimbării (Ridgeway și Correll, 2004). Astfel, în multe societăți, deși participarea femeilor pe piața muncii a crescut, acest fapt nu s-a transpus într-o mai mare participare a bărbaților în activitățile casnice, femeile continuând să desfășoare cele mai multe activități neremunerate din sfera vieții domestice. Deși prevalența valorilor egalitare a crescut, iar legislația a promovat egalitatea de gen, atitudinile referitoare la diviziunea de gen a muncii nu au dispărut; ele doar s-au modificat de la manifestări explicite la manifestări implicite (Swim, Aikin, Hall și Hunter, 1995; Tougas, Brown, Beaton și Joly, 1995).

Credințele despre rolurile de gen sunt *create și menținute de procese multiple* care acționează simultan, ceea ce înseamnă că prin eliminarea unui singur proces nu va fi eliminat întregul sistem referitor la componenta de gen. Cu alte cuvinte, credințele referitoare la rolurile de gen nu sunt instituționalizate doar în cadrul privat al familiei, ci și în normele și structurile cadrului public (precum școala sau locul de muncă), care au un impact mai mare asupra perpetuării inegalităților de gen. Din acest motiv, politicile care promovează egalitatea de gen pe piața muncii, atât în termeni de rate ale ocupării cât și în termeni de calitate a locurilor de muncă, trebuie să aibă în vedere faptul că *femeile trebuie să plătească un preț mai mare decât bărbații dacă vor să fie egale cu bărbații*. Dacă femeile sunt puse în această situație, ele vor alege în mod rațional să renunțe la o serie de beneficii atât pe parcursul vieții active (un prestigiu profesional mai scăzut, câștiguri salariale mai mici, etc.), cât și la vârsta senioratului (pensii mai mici, o calitate a vieții mai scăzută). Așadar, indivizii fac alegeri bazate și pe oportunitățile și suportul pe care societatea îl oferă. Astfel, conform conceptului de raționalitate limitată („bounded rationality”) indivizii analizează resursele, șansele și obstacolele în procesul de poziționare pe piața muncii și iau decizii bazate pe analizele lor, inclusiv în ceea ce privește rutele lor educaționale (Arum și Müller 2004; Blossfeld și Hofmeister, 2006). Această legătură dintre structurile de la nivel macro și micro constituie un canal crucial de reproducere socială a inegalității de gen. Sociologii vorbesc despre prezența unor *efecte de propagare* („spill-over effects”) de la nivel macro a caracteristicilor societale la nivelul preferințelor și alegerilor individuale (Coleman, 1990; Hedström, 2005; Hedström și Swedberg, 1998). Din acest motiv, măsurile guvernamentale legate de promovarea egalității de gen și emanciparea economică a femeilor vor avea șanse reduse de suport din partea populației dacă nu sunt concepute astfel încât să răspundă așteptărilor, nevoilor și fundamentelor individuale (Stoilova et al., 2012).

Subiectul egalității de gen pe piața muncii este cu atât mai interesant de investigat în contextul românesc, cu cât vorbim despre condiția femeii care experimentează toate transformările de ordin economic, social și politic survenite după căderea regimului comunist care a stimulat emanciparea femeilor din România într-un mod cu totul special. Trecerea la un regim democratic a adus cu sine tendința de scădere a ocupării în rândul femeilor.

Originalitatea și natura inovativă a proiectului de cercetare științifică derivă din caracterul integrat al strategiei de cercetare. Tema a fost abordată având în vedere trei dimensiuni de analiză interdependente: politici, practici și atitudini (Motiejunaite, 2008). *Politicile* se referă la modelele de familie promovate de documentele publice și manifestate prin indicatorii de măsurare ai serviciilor publice adresate familiilor. *Practicile* se referă la comportamentul rutinier al indivizilor manifestat atât la nivel individual (tipologii privind ocuparea celor doi soți și diviziunea muncii în interiorul gospodăriei) cât și la nivel agregat (nivelul de ocupare în rândul femeilor și bărbaților, diviziunea îngrijirii în afara familiei, cum ar fi, spre exemplu, ponderea copiilor aflați în centre de îngrijire de zi). Akvile Motiejunaite (2008) atrage astfel atenția asupra faptului că o analiză fragmentată, independentă a dimensiunilor amintite mai sus poate conduce la rezultate eronate.

Lucrarea este compusă din patru părți, urmărind cele trei dimensiuni de analiză interdependente propuse de Akvile Motiejunaite (2008): politici, practici și atitudini. În prima parte este realizată o trecere în revistă a abordărilor teoretice privind participarea femeilor pe piața muncii din perspectiva rolurilor de gen. Partea a doua încorporează analiza unor date statistice oficiale privind participarea femeilor pe piața muncii în România și la nivelul Uniunii Europene, utilizând atât dimensiuni de analiză referitoare la politici, cât și la practici. Analiza de date statistice este tratată din perspectiva obiectivelor *Strategiei Europa 2020* referitoare la participarea pe piața muncii și la educația terțiară. Datele statistice sunt însoțite de o trecere în revistă a evoluției familiei românești din perspectiva rolurilor de gen, precum și de o scurtă istorie a sistemului educațional românesc și influența acestuia asupra definirii rolurilor de gen. Cea de-a treia parte este rezervată unei analize referitoare la politicile de stimulare a participării femeilor pe piața muncii din România din perspectiva rolurilor de gen. Partea a patra este rezervată investigării atitudinilor românilor față de participarea femeilor pe piața muncii din perspectiva rolurilor de gen și a echilibrului între viața profesională și viața de familie. Demersul s-a sprijinit pe analiza secundară de date culese prin intermediul mai multor anchete de teren și cercetări realizate la nivel național, utilizând tehnici de analiză descriptivă precum și tehnici de analiză statistică multivariată. Partea finală este rezervată concluziilor.

Pe scurt, în România există un suport crescut față de participarea femeilor pe piața muncii. Pe de altă parte, femeile continuă să fie principalele responsabile de activitățile de îngrijire a familiei și a gospodăriei. Atât bărbații cât și femeile din România resimt lipsa unor

măsurile active de sprijinire a echilibrului între viața profesională și viața de familie. Un alt aspect important de menționat este faptul că românii susțin promovarea unor politici care să conducă la schimbarea atitudinilor stereotipe față de implicarea tatilor în creșterea și îngrijirea copiilor. Ocuparea, viața de familie și egalitatea de gen sunt fenomene interdependente și tratându-le individual vom obține soluții dezechilibrate cu efecte negative asupra societății și asupra economiei. Este nevoie de construirea unui consens între politicile de conciliere a vieții profesionale cu viața de familie și politicile de promovare a egalității de gen, consens care să beneficieze totodată de suportul populației, prin oferirea unor soluții legitime de facilitare și promovare a echilibrului între viața profesională și viața de familie.

ABSTRACT

The principle of equality between women and men has become a goal of modern European society not only for ethical reasons related to respect for human rights, but also for economic considerations in the context of inactive population growth putting pressure on the sustainability of social protection systems. Worrying phenomena such as the decrease in number of births, the increasing number of abortions, the risen of the average age of women giving birth, the increase in the number of divorces represent clear evidence that the societal changes cause changes on family also. In this context, the Member States of the European Union developed the Europe 2020 Strategy, adopted by the European Council in 2010. There are five objectives to be achieved by the end of 2020 by the Member States of the European Union, among which is to achieve an employment rate for women and men of 75% for the 20-64 year-olds. The Annual Report of the European Commission on equality between women and men from 2013 shows that given the current pace of progress, it will take about 30 years to reach the Europe 2020 target for female employment of 75%.

Apparently, in a democratic society where women want to work, promoting female participation on labour market should not be a difficult goal to achieve. However, given the resistance of the traditional model regarding the division of labour inside the family, in most European countries active women on labour market pay a higher price if they decide to invest both in professional and family life (overload, feelings of guilt, unfulfilled identities, etc.). The impact of parenthood on labour market participation is still very different for women and men in the EU, as women continue to assume most of the housework. According to the European Gender Equality Index, in 2012 Romania was the country with the highest inequality between women and men in the European Union. The area where Romania registers the highest differences as compared to the European average is *time*, meaning that time spent on care activities remains unevenly distributed between men and women.

Family policies play an important role in facilitating growth in employment rates among women, but they do not necessarily produce changes in gender roles attitudes (Motiejunaite & Kravchenko, 2008). In countries with high female employment rates, attitudes towards gender roles are not necessarily egalitarian, because there are situations where economic circumstances or the economic situation of the family prompt women to contribute to family income, even if these families are governed by a traditional model regarding the negotiation of gender roles inside the family (Haller & Hoellinger, 1994). From the perspective of *resilience theory*, women have crucial role to build resilience, namely to find solutions to adapt to the socioeconomic

changes when the State does not respond with legitimate solutions facilitating and promoting balance between work and family life.

Gender is considered a social phenomenon. *Cultural beliefs* and *relational social contexts* play significant roles in the gender system. The sociocognitive process of defining oneself as male or female is not natural, but socially constructed based on cultural beliefs about gender. Therefore, this process establishes the link between beliefs about gender and relational social contexts, which is why gender represents something it's being done, something it's being built ("doing gender"), it is not a given fact. Gender is, in other words, the social validation of sex category during social interaction.

So, the extent to which the reforms and institutions of the European Member States may contribute to the increase of female participation on labour market is still in debate. Scientists still need to deepen the knowledge about people beliefs towards gender roles in relation to the paid work practiced in public space and the unpaid work from the domestic, private space.

According to the *traditional gender role ideology*, women should prioritize family responsibilities (by fulfilling roles as mothers, wives and housewives), while men should prioritize responsibilities related to paid work (by acting as family's main breadwinner). *Egalitarian gender role ideology* values equal and shared roles of women and men both in the private and in the public sphere of life. Therefore, a family with egalitarian values is the opposite of a family with traditional patriarchal values. A society that adheres to traditional gender roles ideology preserves discrepancies in the opportunities that women and men may have in different areas of their life such as education, employment, and politics. Thus, gender is associated with the existence of differences in terms of power and status, which is why gender is an important social categorization (Cameron and Lalonde, 2001).

Within a culture, *alternative beliefs on gender roles* may exist. In this context, sociologists developed the concept of *neo-traditional family* - a family where both partners actively participate on the labour market and in activities related to child rearing and housework, but the division of labour remains rather uneven: men are involved in paid work, while most of the unpaid work inside the house is carried by women, despite the fact that women are also active on labour market. In such families, women are primarily responsible for housework, despite the fact that she is active in the labour market, while the man is principally engaged in remunerated.

Therefore, it is now difficult to categorize a society as fully egalitarian or fully traditional in terms of gender roles ideology. Additionally, it is more difficult to achieve gender equality within the family than outside the family. Although women entering on the labour market brought *change* in every people lives, the idea of what it means to be a man - masculinity ideology remained relatively *unchanged* from one generation to another. Hegemonic beliefs on

gender roles act as gender rules within the gender system and are resistant to change (Ridgeway and Correll, 2004). Thus, in many societies, although women's participation on labour market increased, this was not translated into greater participation of men in housework. Women continue to perform most of the unpaid work in the domestic sphere. Although the prevalence of egalitarian values rose, promoted also by the legislation on gender equality, the attitudes on gendered division of labour did not disappear; they only changed from explicit to implicit manifestations (Swim, Aikin, Hall and Hunter, 1995; Tougas, Brown, Beaton and Joly, 1995).

Gender roles beliefs are *created and maintained by multiple processes* operating simultaneously, which means that by eliminating a single process, the entire gender system will not be removed. In other words, gender roles beliefs are institutionalized not only in the family's private frame, but also in the public framework of rules and structures (such as school or workplace), which have a greater impact on the perpetuation of gender inequality. Therefore, policies that promote gender equality on labour market, both in terms of employment rates and in terms of quality of employment, must consider the fact that *women have to pay a higher price than men if they want the same treatment as men*. In this situation, women will rationally choose to give up a number of benefits both during active life (a lower professional prestige, lower earnings, etc.) and at the end of their professional career (smaller pensions, lower quality of life). Therefore, individuals make choices based also on the opportunities and support that society offers them. Thus, under the concept of *bounded rationality*, in the process of positioning on the labour market individuals evaluate the resources, opportunities and obstacles and make decisions based on their analyses, including their educational routes also (Arum and Müller 2004; Blossfeld and Hofmeister, 2006). This relationship between the structures at macro and micro level is a crucial channel of social reproduction of gender inequality. Sociologists talk about the presence of *spill-over effects* from the macro level of societal characteristics to the individual preferences and choices (Coleman, 1990; Hedström, 2005; Hedström and Swedberg, 1998). For this reason, government actions related to the promotion of gender equality and women's economic empowerment will not receive support from the population if not designed to meet the expectations, needs and individual foundations (Stoilova et al., 2012).

The topic of gender equality on labour market is particularly interesting to investigate in the Romanian context, as Romanian women are experiencing economic, social and political transformations occurred after the fall of the communist regime that encouraged the empowerment of women in Romania in a special way. The transition to a democratic regime brought a downward trend in female employment.

The originality and innovative nature of the scientific research project results from the integrated research strategy. The topic was addressed against three interrelated dimensions of analysis: policies, practices and attitudes (Motiejunaite, 2008). *Policies* refer to family models

promoted by public documents and manifested by measuring indicators of public services addressed to families. *Practices* refer to routine behaviour manifested both at individual level (typologies regarding the employment of spouses and the division of labour within the household) and at aggregate level (the employment rate among women and men, the division of care outside the family, such as, for example, the share of children in day care centres). Akvile Motiejunaite (2008) draws attention to the fact that a fragmented analysis of the three dimensions mentioned above can lead to erroneous results.

The paper is composed of four parts, following the three interrelated dimensions of analysis proposed by Akvile Motiejunaite (2008): policies, practices and attitudes. The first part presents a review of theoretical approaches on female labour market participation in terms of gender roles. The second part incorporates an analysis of official statistical data on women's participation on labour market in Romania and in European Union, using analytical dimensions related to both policies and practices. The analysis of statistical data is based on the objectives of the *Europe 2020 Strategy* regarding labour market participation and tertiary education. The statistical data are accompanied by an overview of the evolution of Romanian family in terms of gender roles, and also by a brief history of the Romanian educational system and its influence on the definition of gender roles. The third part is reserved to an analysis on policies promoting women's participation on labour market in Romania in terms of gender roles. The fourth part investigates Romanians' attitudes towards female participation on labour market from the perspective of gender roles and of the balance between work and family life. The demarche was based on secondary analysis of data collected through several field surveys conducted at national level, by using techniques of descriptive and multivariate statistical analysis. The final part is reserved to conclusions.

To come to the point, in Romania there is an increased support for the participation of women on labour market. On the other hand, women continue to do most housework. Both men and women in Romania are lacking active measures to support the balance between work and family life. Another aspect worth mentioning is that Romanians claim policies promoting the change of stereotypical attitudes towards fathers' involvement in raising and caring for children. Employment, family life and gender equality are interlinked phenomena and treating them individually will lead us to unbalanced solutions with negative effects on society and economy. There is a need of consensus building between policies reconciling work and family life and policies promoting gender equality, a consensus that should also benefit from the support of the population, by offering legitimate solutions to facilitate and promote the balance between work and family life.

CUPRINS

ARGUMENT / 5
PARTEA I
ABORDĂRI TEORETICE PRIVIND PARTICIPAREA FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII DIN PERSPECTIVA ROLURILOR DE GEN / 13
1.1. Gen, societate și construcția identității de gen din perspectivă sociologică / 13
1.2. Perspective teoretice privind sociologia genului și diviziunea de gen a muncii / 24
1.3. Tipuri de politici destinate promovării egalității de șanse între femei și bărbați în viața profesională și viața de familie / 45
PARTEA A II-A
PARTICIPAREA FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA ȘI DIVIZIUNEA MUNCII ÎN FAMILIE / 48
2.1. Componenta egalității de gen în atenția politicilor familiale europene / 48
2.2. Creșterea participării femeilor pe piața muncii - o modalitate de stimulare a creșterii economice și de contracare a efectelor îmbătrânirii demografice / 52
2.3. Evoluția familiei românești din perspectiva rolurilor de gen / 55
2.4. Scurtă istorie a sistemului educațional românesc și influența acestuia asupra definirii rolurilor de gen / 60
2.5. Participarea la educația formală în perioada postcomunistă în România / 64
2.6. Stadiul actual al României privind atingerea țintelor Strategiei Europa 2020 în domeniul ocupării și educației terțiare / 72
PARTEA A III-A
POLITICI DE STIMULARE A PARTICIPĂRII FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA DIN PERSPECTIVA ROLURILOR DE GEN / 87
3.1. Rolul politicilor de promovare a echilibrului între viața profesională și viața de familie / 87
3.2. Legitimitatea politicilor de promovare a participării femeilor pe piața muncii / 88
3.3. Indexul European al Egalității de Gen / 89
3.4. Instituții responsabile cu elaborarea și promovarea politicilor de atragere a femeilor pe piața muncii în România / 91
3.5. Programul Național de Reformă 2015-2016 / 93

3.6. Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017 / 95
3.7. Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2014 – 2020 / 96
3.8. Programul de Guvernare 2013 – 2016 / 97
PARTEA A IV-A
ATITUDINI FAȚĂ DE PARTICIPAREA FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII ȘI NEGOCIEREA ROLURILOR DE GEN ÎN INTERIORUL FAMILIEI / 98
4.1. Atitudini față de rolurile de gen în societatea contemporană din România și satisfacția față de implicarea partenerilor în activitățile casnice / 98
4.2. Evoluții privind atitudinile față de rolurile de gen în România / 106
4.3. Strategii de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie raportate la atitudinea față de participarea partenerilor de viață la munca remunerată și neremunerată / 110
4.4. Politici de promovare a echilibrului între viața profesională și viața de familie / 113
CONCLUZII / 118
LISTĂ ABREVIERI / 121
LISTA TABELELOR / 122
LISTA FIGURILOR / 124
SURSE DE DATE UTILIZATE ÎN ANALIZĂ / 126
BIBLIOGRAFIE / 127

ARGUMENT

În contextul profundelor mutații în structurile economico-demografice ale populației (declin demografic accentuat, dezechilibre ale forței de muncă), secolul XXI constituie o adevărată provocare pentru guvernele preocupate de instituirea și consolidarea unor comunități durabile, ai căror cetățeni să se poată bucura de drepturi depline și să se poată implica activ pe piața muncii, beneficiind astfel de facilități și de privilegii (Matei și Sănduleasa, 2006). În acest context, condiția femeii în societate a reprezentat subiectul unor analize și dezbateri intense în ultimii ani, atât la nivel național, cât și internațional. *Paradigma echității și a egalității de gen* pare să fi devenit un deziderat al contemporaneității, fiind considerată una dintre valorile umane fundamentale ce ar putea contribui la accesarea cu succes la perspective de abordare echitabilă a bărbaților și femeilor sub toate aspectele vieții umane, inclusiv sub aspectul vieții active pe piața muncii. În studiile europene, se utilizează tot mai des conceptul de *gen*, concept dinamic ce se referă la diferențele sociale dintre bărbați și femei care sunt învățate social și care se modifică în timp odată cu *schimbarea socială* prin trecerea de la *tradiționalitate* (familia tradițională) la *modernitate* (familia modernă). Mai mult, aceste diferențe variază în interiorul unei culturi, dar și de la o cultură la alta. *Tradiția* este cea care permite unui popor „să reziste acelor agresiuni care vizează identitatea sa etnică astfel încât orice atentat contra tradiției este un atentat contra ființei sale naționale” (Bădescu, 2011). Tradiția socială reprezintă așadar „ansamblul datinilor, obiceiurilor, cutumelor, caracterizate prin imemorabila lor vechime, transmise de la o generație la alta” (Bădescu și Cristea, 2012). Traian Herseni (1982) atribuie tradiției semnificația de bază a civilizației, a culturii unui popor, prin care are loc o predare de la o generație la alta a unor modele de trai dobândite de-a lungul vieții de către generațiile precedente. Bogdan Voicu (1999) asociază tradiționalismul cu manifestarea atașamentului față de familie, neam, comunitate, obiceiuri printr-un comportament de supunere în fața normativității și autorității legitime în comunități. Însă, în procesul de transmitere culturală de la o generație la alta, poate interveni și *amnezia socială*, fapt ce poate conduce chiar la crize identitare, dezorientări valorice și aspiraționale ale comunităților (Stahl, 1983). Din perspectiva familiei văzută ca celulă de bază a societății, un model familial tradițional absolut este acel model care manifestă opoziție față de schimbare, absolutizând anumite norme, modele, simboluri și respingând stilurile noi născute din schimbarea socială (Voicu și Voicu, 2002). Prin opoziție, *modernul* presupune raportarea directă la prezent. Procese precum industrializarea și urbanizarea a supus instituția familiei unui proces

continuu de adaptări și schimbări culturale, dând naștere unei *familii moderne*, care, prin raportare la familia tradițională, se caracterizează printre altele și prin legitimitatea *egalității de gen* în ceea ce privește participarea la educație, participarea pe piața muncii și chiar participarea la treburile casnice (Vlăsceanu, 2007).

Parsons și Bales (1955), analizând familia americană din anii '50, au elaborat conceptul dihotomic de *roluri instrumentale* vs. *roluri expresive*. Rolurile instrumentale presupun acele activități menite să ducă la îndeplinire sarcini pragmatice. Rolurile expresive se referă la activitățile ce vizează reducerea tensiunii sociale și conferirea de suport emoțional cu scopul menținerii coeziunii grupului. Cei doi sociologi au atribuit rolul instrumental bărbatului și rolul expresiv femeii. Astfel, bărbatul are rolul de susținător financiar al familiei, iar femeia are rolul de a oferi suport emoțional, de a crește și îngriji copiii și de a avea grijă de gospodărie. Cercetările ulterioare au arătat însă că genul nu este un rol fix în societate. Intrarea femeilor pe piața muncii nu semnifică în mod automat că acestea își pierd rolul expresiv, ci mai degrabă că odată cu accesul femeilor la educație și la piața muncii se naște o tensiune între cultură și piață, adică între cultura familiei și piața muncii. Nu trebuie omis faptul că, spre deosebire de piață, societatea/familia are nevoie de o diviziune permanentă între rolurile expresive și cele instrumentale. Din acest motiv, absența femeilor din anumite ocupații sau sectoare de activitate economică nu se datorează în mod obligatoriu unei „descalificări” a femeilor generate de discriminările de gen, ci poate fi determinată de o „auto-selecție”, de o alegere pe care femeile o fac în raport cu valorile culturale privind rolurile de gen.

Rezultatele unor cercetări realizate în domeniu sugerează faptul că există o legătură între fundalul instituțional al unei țări și diviziunea muncii plătite și domestice între femei și bărbați. Pfau-Effinger (1998) consideră că atât caracteristicile de ordin structural (i.e. politicile familiale, reglementarea participării pe piața muncii) cât și caracteristicile de ordin cultural (i.e. normele și valorile dominante din societate) pot influența procesul de negociere al rolurilor de gen dintr-o anumită societate în ceea ce privește participarea la munca plătită și la cea domestică. Prin urmare, promovarea unei politici neconcordante cu orientările valorice ale populației și contextul socio-economic de la nivelul unei țări face ca respectiva politică să fie sortită eșecului, într-o societate democratică (Voicu, 2002).

Pe de altă parte, eficiența unei politici crește suportul populației față de aceasta, crescându-i legitimitatea. Conceptele de *legitimitate* și *valoare* sunt strâns legate între ele, existând însă și unele diferențe din punct de vedere semantic. Legitimitatea include și factori precum cei de natură afectivă sau propriul interes, însă procesul de legitimare a unei măsuri politice se sprijină într-o măsură

foarte mare pe valorile pe care le împărtășește comunitatea căreia i se adresează respectiva măsură politică (Voicu, 2002). Conform lui Lipset (1960), legitimitatea reprezintă capacitatea sistemului politic de a genera și menține în rândul populației credința că instituțiile politice existente sunt cele mai potrivite pentru societate. Cătălin Zamfir (1997) definește legitimitatea ca fiind „corespondența dintre o formă de organizare, o opțiune politică, pe de o parte, și experiența, valorile, concepțiile, filozofiile colectivității, pe de altă parte”. Prin urmare, promovarea unei anumite politici destinate participării femeilor pe piața muncii depinde de gradul de industrializare al economiei unei țări, de forța de muncă disponibilă sau de regimul politic al acelei țări, dar și de valorile împărtășite de către populația respectivei țări, adică de ceea ce oamenii consideră a fi legitim. Atunci când nu există concordanță între valorile împărtășite de populația unei țări și valorile promovate de un anumit regim politic, regimul politic își pierde legitimitatea. David Easton (1965, 1975) dezvoltă un model teoretic conform căruia suportul față de un sistem politic este un concept multidimensional care operează în două moduri: specific și difuz. David Easton face distincția între *suportul specific*, acordat unui anumit tip de măsuri care satisfac *interesele imediate* ale indivizilor și *suportul difuz*, care se bazează pe factori mai profunzi, cum ar fi valorile, și care asigură suportul social față de sistemul politic pentru o *durată mai mare în timp*. Mulți ani mai târziu, Ralf Lillbacka (1999) arată că trebuie să facem distincție între ceea ce el numește *legitimitatea centrală* - bazată pe valori și *paralegitimitate* - care are la bază alți factori, precum cei de natură afectivă sau propriul interes.

Importanța acordată garantării drepturilor fundamentale ale omului a crescut începând cu anul 1975, odată cu formularea unor directive ce au promovat principiul egalității dintre femei și bărbați prin raportare la condițiile de muncă, instruire și promovare, securitate socială, acces la bunuri și servicii, protecția maternității și concediul pentru creșterea copilului. În 1997, Tratatul de la Amsterdam a inclus componenta de gen în toate politicile Comunității Europene stabilind că principiul tratamentului egal constituie un drept fundamental. Promovarea egalității între femei și bărbați pe piața muncii se regăsește ca obiectiv specific în cuprinsul Tratatului. De atunci, Statele Membre au formulat și promovat diverse politici și măsuri de luptă împotriva inegalităților. În anul 2000 a fost ratificată *Declarația Mileniului* de către 191 țări, printre care și România. Această Declarație afirmă că orice ființă umană are dreptul să se dezvolte și a fixat o serie de obiective denumite *Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului (ODM)* cu scopul combaterii sărăciei, foametei, bolilor, analfabetismului, degradării mediului și discriminării împotriva femeilor. *Declarația Mileniului* susține că dezvoltarea poate fi stimulată prin promovarea egalității de gen și prin susținerea emancipării femeilor. Grupul Băncii Mondiale consideră că egalitatea de gen reprezintă un element cheie în atingerea *Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului*, având în vedere numărul

mare al femeilor care încă nu se bucură de libertatea și oportunitatea de a participa pe piața muncii și ale căror alegeri sunt limitate de legile și valorile culturale discriminatorii.

Mai târziu, Comisia Europeană a lansat Strategia Comunitară 2001-2005 pentru a crea un cadru de acțiune în care toate activitățile comunitare să contribuie la atingerea obiectivului de suprimare a inegalităților și de promovare a egalității între femei și bărbați. Astfel, acest principiu a fost extins, printr-o serie de directive, acoperind și accesul la ocuparea forței de muncă, formarea și la promovarea profesională, pentru a elimina orice formă de discriminare la locul de muncă, și apoi la securitatea socială, schemele statutare și schemele ocupaționale. Strategiile în domeniul ocupării ale Uniunii Europene atrag de asemenea atenția asupra importanței și necesității creșterii ratelor de participare pe piața muncii în rândul femeilor. Prin *Strategia Comisiei Europene pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015* se arată că atragerea femeilor pe piața muncii contribuie la contracararea efectelor generate de îmbătrânirea populației. Impactul parentalității asupra participării pe piața muncii este însă foarte diferit pentru femei și bărbați în Uniunea Europeană, deoarece femeile continuă să-și asume cea mai mare parte dintre responsabilitățile din interiorul unei familii. Multe femei consideră că trebuie să aleagă între o carieră și copiii lor. În plus, tendințele demografice arată că din ce în ce mai multe familii trebuie să aibă grijă de persoane dependente, altele decât copiii, pe perioade nedefinite de timp. În cuprinsul aceleiași Strategii se mai arată că Statele Membre care au promovat politici de conciliere între viața profesională și viața de familie înregistrează rate mai mari de participare pe piața muncii atât în rândul femeilor cât și în rândul bărbaților, precum și rate ale natalității relativ ridicate. De aceea, Comisia Europeană militează pentru eforturi în vederea înregistrării de progrese suplimentare în acest domeniu, acordând o atenție deosebită disponibilității unor servicii de îngrijire accesibile și de înaltă calitate. Raportul anual din 2013 al Comisiei Europene privind egalitatea între femei și bărbați arată că în ritmul actual al progreselor, va fi nevoie de aproximativ 30 de ani pentru a atinge obiectivul *Strategiei Europa 2020* de încadrare în muncă a femeilor în proporție de 75%. Totuși, strategia Europa 2020 pare să se centreze mai degrabă pe ținte cantitative și mai puțin pe obiective de ordin calitativ, lăsând impresia că ar conta mai puțin calitatea ocupării și pierzând din vedere, într-o oarecare măsură, faptul că femeile încă poartă povara responsabilității muncilor domestice indiferent de statutul lor ocupațional. Atunci când sunt incluse în calculul duratei totale a timpului de muncă și orele de muncă neplătită din gospodărie, rezultă că femeile europene au un program săptămânal de muncă mai lung decât bărbații, chiar și atunci când acestea sunt angajate în activități plătite cu timp parțial (Fagan, Lyonette, Smith și Saldaña-Tejeda, 2012). Importanța calității ocupării nu trebuie ignorată, mai ales în contextul în care există voci care susțin că evenimentele generate de criza economică

mondială și măsurile de austeritate subsecvente au generat o creștere a segmentării și a inegalităților pe piața forței de muncă, afectând calitatea ocupării în rândul populației feminine și abilitatea femeilor de a concilia viața de familie cu viața profesională (Karamessini și Rubery, 2014). Atât munca plătită cât și responsabilitățile familiale precum îngrijirea copiilor și treburile casnice sunt consumatoare de timp și energie. Abordarea echilibrată a rolurilor multiple care revin în responsabilitatea femeilor (soție, părinte, lucrător plătit, gospodină) constituie o adevărată provocare, iar când echilibrul este greu de realizat sau când povara responsabilităților nu este distribuită egal între bărbați și femei, pot apărea conflicte în interiorul familiei. Aproximativ un sfert din populația europeană ocupată și-a manifestat insatisfacția față de echilibrul între viața profesională și viața de familie la nivelul anului 2011 (Eurofound, 2012a). În plus, în Uniunea Europeană femeile petrec într-o săptămână de 3,5 ori mai multe ore decât bărbații cu activități casnice și de aproape 2 ori mai multe ore cu activități legate de îngrijirea persoanelor dependente (Eurofound, 2012b).

În acest context, Consiliul Uniunii Europene a concluzionat în anul 2013 că *guvernele naționale trebuie să elaboreze politici pornind de la principiul rezilienței* pentru a putea anticipa și pentru a se concentra mai bine asupra reducerii riscurilor și prevenirii crizelor. Conceptul de reziliență își are originea în domeniul tehnic unde este folosit pentru a descrie capacitatea unui material de face față acțiunilor mecanice asupra lui și de a reveni la starea inițială după șocul suferit. Consiliul Uniunii Europene a definit reziliența ca reprezentând *abilitatea unui individ, a unei gospodării, a unei țări sau a unei regiuni de a se pregăti, de a rezista, de a se adapta și de a-și reveni rapid în urma stresului și șocurilor suferite fără a fi compromise pe termen lung perspectivele de dezvoltare*. În contextul în care familia reprezintă încă o valoare de bază în societățile europene, unul dintre principiile cheie ale abordării UE referitor la reziliență ar trebui să constea în *recunoașterea rolului crucial al femeilor în atingerea rezilienței* la nivelul gospodăriilor, comunităților și statelor afectate de criză și în promovarea unei abordări sensibile la dimensiunea de gen, prin recunoașterea că femeile și bărbații au nevoi, capacități și mecanisme de reacție la stres distincte (Consiliul Uniunii Europene, 2013).

Așadar, măsura în care reformele și instituțiile statelor europene pot contribui la creșterea ratelor de participare pe piața muncii a femeilor este încă în dezbatere. Deși există numeroase studii în domeniu care au abordat problematica din diferite perspective, rezultatele sunt încă neconcluzive (Costa, 2000; Del Boca și Locatelli, 2006). Principala dificultate este legată de multitudinea și complexitatea factorilor care pot influența atitudinile legate de gen și participarea femeilor pe piața muncii. Două direcții majore au fost identificate: în Europa de Vest ratele de ocupare în rândul

femeilor cu copii mici au crescut rapid, în contrast cu Europa de Est unde după căderea socialismului s-a constatat o tendință de scădere a ocupării în rândul femeilor; în vreme ce în Europa de Vest tendința a fost acompaniată de o mai mare acceptare a rolurilor non-tradiționale ale femeilor, sunt voci care susțin că în Europa de Est schimbările economice par să fi determinat o renaștere a modelului tradițional în ceea ce privește rolurile de gen (Motiejunaite și Kravchenko, 2008; Comisia Europeană, 2013).

Cu toate acestea, există voci care critică teoria revenirii la modelul tradițional al bărbatului unic întreținător al familiei și afirmă că este necesară abordarea acestei problematice având în vedere *trei dimensiuni de analiză interdependente: politici, practici și atitudini* (Motiejunaite, 2008). Politicile se referă la modelele de familie promovate de documentele publice și manifestate prin indicatorii de măsurare ai serviciilor publice adresate familiilor; practicile se referă la comportamentul rutinier al indivizilor manifestat atât la nivel individual (tipologii privind ocuparea celor doi soți și diviziunea muncii în interiorul gospodăriei) cât și la nivel agregat (nivelul de ocupare în rândul femeilor și bărbaților, diviziunea îngrijirii în afara familiei, cum ar fi, spre exemplu, ponderea copiilor aflați în centre de îngrijire de zi). Akvile Motiejunaite (2008) atrage astfel atenția asupra faptului că o analiză fragmentată, independentă a dimensiunilor amintite mai sus poate conduce la rezultate diverse. Spre exemplu, se poate ajunge în mod eronat la concluzia că atitudinile față de rolurile de gen sunt cele care determină sau nu participarea femeilor pe piața muncii. Aceste dimensiuni pot fi de asemenea completate de alte dimensiuni precum contextul economic sau condițiile demografice. Spre exemplu, o politică de stimulare a egalității de gen pe piața muncii poate avea efecte limitate în contextul în care există puține oportunități de angajare și ratele șomajului sunt ridicate.

Subiectul egalității de gen pe piața muncii este cu atât mai interesant de investigat în contextul românesc, cu cât vorbim despre condiția femeii care experimentează toate transformările de ordin economic, social și politic survenite după căderea regimului comunist care a stimulat emanciparea femeilor din România într-un mod cu totul special. După al doilea război mondial, România era una dintre cele mai rurale societăți din Europa, iar implicarea femeilor în activitățile agricole era foarte mare. Cu toate acestea, diviziunea de gen a muncii în familie era una tradițională. Regimul comunist a promovat egalitatea de gen pe piața muncii stimulând migrația populației de la sat la oraș, dar nu a încurajat egalitatea de gen în spațiul privat, în familie. În plus, spre deosebire de alte țări ex-socialiste, România a continuat să fie o țară mai rurală față de alte state din Europa de Est și după căderea regimului comunist. Și în prezent cele mai multe activități casnice sunt îndeplinite de femei în România (Voicu et al., 2007). În plus, cercetările în domeniu arată faptul că

deși suportul față de rolul exclusiv tradițional al femeii (de casnică) este scăzut, există un nivel ridicat în ceea ce privește acordul cu afirmația conform căreia ceea ce își doresc de fapt femeile este să aibă o familie și să aibă grijă de copii (Popescu, 2010).

Pe de altă parte, în procesul de tranziție către economia de piață, România s-a confruntat cu o *scădere severă a populației ocupate*, femeile din grupa de vârstă de mijloc (25-54 ani) constituind alături de lucrătorii vârstnici cele mai mari grupe demografice în total persoane șomere. Totodată, începând cu anul 1991 România a intrat într-un puternic *declin demografic*, fenomenul îmbătrânirii populației ajungând să pună o presiune mare asupra populației adulte-potențial active prin prisma sustenabilității sistemelor din societate (sănătate, asistență socială, asigurări sociale). Declinul demografic se traduce prin diminuarea populației active, fapt ce conduce la creșterea numărului de persoane inactivate susținute economic (vârstnici, tineri) de către populația activă. Prin urmare, atragerea femeilor pe piața muncii a devenit nu doar o recunoaștere în plan social a egalității de drepturi și de șanse între femei și bărbați în contextul luptei pentru emanciparea femeilor, dar și o necesitate în plan economic în contextul îmbătrânirii demografice. România se confruntă astfel cu o situație complexă: pe de o parte este nevoie de creșterea ratelor de ocupare a forței de muncă – în special în cazul populației de sex feminin; pe de altă parte, atragerea femeilor pe piața muncii poate avea efecte asupra ratei fertilității, în condițiile în care România deja experimentează o scădere exagerată a fertilității. Prin urmare, pentru ca rata de ocupare în rândul femeilor să poată crește simultan cu creșterea ratei fertilității este necesară dezvoltarea și implementarea unor politici familiale care să contribuie la realizarea unui *echilibru între viața profesională și obligațiile de familie*. Diviziunea muncii plătite și a muncii domestice între cei doi soți este esențială în ceea ce privește plasarea femeilor pe piața muncii. Politicile de atragere a femeilor pe piața muncii pot aduce beneficii nu numai la nivel societal, ci și la nivel individual. Astfel, femeile pot beneficia de o mai bună educație, de o poziție mai bună în câmpul muncii, dar și de pensii mai bune la momentul retragerii din viața activă.

Lucrarea este compusă din patru părți, urmărind cele trei dimensiuni de analiză interdependente propuse de Akvile Motiejunaite (2008): politici, practici și atitudini. În prima parte este realizată o trecere în revistă a abordărilor teoretice privind participarea femeilor pe piața muncii din perspectiva rolurilor de gen. Partea a doua încorporează analiza unor date statistice oficiale privind participarea femeilor pe piața muncii în România și la nivelul Uniunii Europene, utilizând atât dimensiuni de analiză referitoare la politici, cât și la practici. Analiza de date statistice este tratată din perspectiva obiectivelor Strategiei Europene *Europa 2020* referitoare la participarea pe piața muncii și la educația terțiară. Datele statistice sunt însoțite de o trecere în revistă a evoluției familiei

românești din perspectiva rolurilor de gen, precum și de o scurtă istorie a sistemului educațional românesc și influența acestuia asupra definirii rolurilor de gen. Cea de-a treia parte este rezervată unei analize referitoare la politicile de stimulare a participării femeilor pe piața muncii din România din perspectiva rolurilor de gen. Partea a patra este rezervată investigării atitudinilor românilor față de participarea femeilor pe piața muncii din perspectiva rolurilor de gen și a echilibrului între viața profesională și viața de familie. Demersul s-a sprijinit pe analiza secundară de date culese prin intermediul mai multor anchete de teren și cercetări realizate la nivel național și au fost utilizate tehnici de analiză descriptivă precum și tehnici de analiză statistică multivariată. Partea finală este rezervată concluziilor prin intermediul cărora sunt enunțate noi direcții de dezvoltare a temei studiate.

Având în vedere că problematica atitudinilor asupra rolurilor de gen față de participarea pe piața muncii în România a mai fost abordată, se poate spune că această temă nu este în sine originală. Însă, cercetările în domeniu realizate la nivel național au avut în general abordări fragmentare, neluând în considerare caracterul interdependent al dimensiunilor de analiză descrise mai sus (politici, practici și atitudini). Astfel, natura inovativă a lucrării derivă din caracterul integrat al strategiei de cercetare ce are în vedere interdependența celor trei dimensiuni.

1. ABORDĂRI TEORETICE PRIVIND PARTICIPAREA FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII DIN PERSPECTIVA ROLURILOR DE GEN

1.1. Gen, societate și construcția identității de gen din perspectivă sociologică

În studiile europene este utilizat conceptul de *gen*, concept dinamic care se referă la diferențele sociale dintre bărbați și femei care sunt învățate social și care se modifică în timp odată cu *schimbarea socială*. Genul se referă în egală măsură la femei și bărbați, precum și la atributele sociale, oportunitățile și relațiile asociate cu ceea ce înseamnă a fi feminin sau masculin. Genul determină și comportamentele care sunt valorizate, așteptate sau permise din partea femeilor și bărbaților într-un anumit context. *Rolurile de gen* sunt percepute ca fiind norme comportamentale percepute a fi asociate cu femeile și respectiv cu bărbații într-un grup social, într-o cultură sau într-un sistem. În plus, ideile de masculinitate și feminitate există numai în raport comparativ unul cu altul. Cu alte cuvinte, feminitatea nu există independent de masculinitate, reciproca fiind de asemenea valabilă.

Pe de altă parte, diferența socială dintre femei și bărbați *variază* mult în interiorul unei culturi și de la o cultură la alta, între bărbații și femeile aceleiași culturi și de-a lungul vieții fiecărui individ, ca rezultat al schimbărilor istorice, sociale, economice, politice și culturale și în dependență de o serie de factori sociali precum clasa socială, vârsta, rasa, etnicitatea, localizarea geografică, etc. Laura Grünberg consideră că în acest context este mai corect să vorbim despre feminități și masculinități (Grünberg, 2010). Genul produce efecte și este afectat de forțele sociale, politice, economice și religioase.

Distincția clară dintre „sex” și „gen” a survenit în urma unor dezbateri inițiate de către specialiștii de orientare feministă. Orientarea feministă a deconstruit „sexul” prin critica determinismului biologic, cercetând cu rigoare influențele mediului social asupra diferențelor biologice în sensul accentuării sau reducerii acestora (Bleier, 2008; Birke și Fausto-Sterling apud Lovell, Wolkowitz și Andermahr, 2000). Teoriile feministe susțin faptul că *sexul* se referă la aspecte pur biologice, iar *genul* se referă la aspectele sociale, culturale și psihologice ale masculinității și feminității învățate prin procesul de socializare (stereotipurile de gen, normele de gen, rolurile de gen, identitatea de gen). Cu alte cuvinte, sexul se referă la *natură*, iar genul la *cultură*. Mai târziu,

ideea de diferențiere a conceptelor sex și gen a fost susținută de antropologi. Studiind diverse comunități, ei au descoperit diferențe semnificative în interpretarea rolurilor masculine și feminine, a trăsăturilor de personalitate, etc., altfel spus, în a înțelege ceea ce este bărbatul și femeia în contextul fiecărei comunități /societăți în parte (Mead, 1935). O contribuție semnificativă privind diferențierea conceptelor „sex” și „gen” îi revine lui Gayle Rubin prin introducerea termenului „sistemul sex-gender”, care, în concepția lui, reprezintă setul de convingeri prin care *societatea transformă sexualitatea biologică într-un produs al acțiunii umane*, convenind asupra celor două sexe ca fiind diferite, inegale și chiar intercomplementare (Rubin, 1975).

Tabel 1.1: Diferențierea conceptelor „sex” și „gen”

Sexul	Genul
✗ Biologic	✗ Social
✗ Înnăscut	✗ Comportament învățat
✗ Constant	✗ Se schimbă în timp și spațiu
✗ Universal	✗ Se schimbă în cadrul culturii concrete și de la o cultură la alta

Așadar, se conturează din ce în ce mai clar ideea conform căreia genul este un *concept dinamic*, al cărui înțeles se modifică de-a lungul timpului și este influențat de o serie de alte concepte sociale specifice cum ar fi: rasa, etnia, religia, cultura, vârsta, clasa socială, etc.. Oamenii de știință convin din ce în ce mai clar asupra faptului că acest concept nu exprimă doar relațiile femei - bărbați, ci că analiza de gen trebuie să aibă în vedere și diferențele dintre rolurile, responsabilitățile, barierele și oportunitățile bărbaților și femeilor în viața socială, economică și politică, într-un anumit context social, sub influența clasei sociale, a religiei și a culturii, a vârstei, etniei, la care se adaugă, desigur, mediul geografic, economic și politic. Astfel, rolurile de gen se pot manifesta în mod flexibil sau rigid, identic sau diferit, complementar sau conflictual. Ceea ce trebuie remarcat este faptul că, în noua viziune, este esențial faptul că aceste diferențieri de gen se pot *schimba, modifica, modela, fiind dependente de spațiu și de timp*.

Egalitatea de gen este o noțiune ce semnifică, pe de o parte, faptul că toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte propriile aptitudini și să-și exprime opțiunile indiferent de sexul lor, iar, pe de altă parte, faptul că diversele comportamente, aspirații și nevoi ale femeilor, și respectiv, ale bărbaților sunt considerate, apreciate și promovate în mod egal. Principiul egalității de gen reclamă protecția, promovarea și respectarea drepturilor umane ale bărbaților și femeilor. De asemenea,

egalitatea de gen implică asigurarea și oferirea *șanselor egale* pentru femei și bărbați în toate sferele vieții, inclusiv în ceea ce privește ocuparea. Conform definiției din Dicționarul de sociologie Oxford: „*egalitatea de gen se referă la egalitatea dintre bărbați și femei; libertatea de a se dezvolta și de a face alegeri nedeterminate de stereotipurile de gen, de roluri sau de prejudecăți; comportamentele diferite ale femeilor și bărbaților, aspirațiile și nevoile lor sunt considerate, valorizate și tratate ca fiind egale. Aceasta nu înseamnă că femeile și bărbații sunt la fel, ci că drepturile lor, responsabilitățile și oportunitățile nu depind de faptul că s-au născut femei sau bărbați*” (Marshall, 2003).

Echitatea de gen se exprimă printr-un șir de acțiuni concrete, prin intermediul cărora sunt eliminate disparitățile dintre sexe, stereotipizarea, atitudinile sexiste și discriminarea. Echitatea de gen este, deci, *procesul*, iar egalitatea de gen este *finalitatea*. Altfel spus, realizarea echității de gen implică elaborarea unor strategii și politici eficiente care să susțină activ și să asigure pentru oameni libera dezvoltare a propriilor aptitudini, exprimarea opțiunilor indiferent de sex, promovarea tuturor comportamentelor, aspirațiilor și nevoilor în mod egal, indiferent de sex.

Atitudinile asupra *rolurilor de gen* se referă la convingerile cu privire la comportamente, responsabilități și activități specifice femeilor și bărbaților (Eagly, 1987). Diversitatea rolurilor de gen în diferite culturi și epoci vorbește în favoarea ipotezei că rolurile de gen sunt determinate de *cultură*. Conform teoriei lui Hofstede, spre exemplu, diferențele în rolurile de gen depind de gradul diferențierii între cele două genuri în cadrul culturii sau de gradul de *masculinitate* sau *feminitate* ale culturii unei societăți (Hofstede, 2001). Rolurile pe care bărbații și femeile le joacă pe scena realității sociale sunt diferite și atunci când ne referim la interacțiunea celor două sexe pe piața muncii.

Includerea perspectivei de gen în cercetarea socială sau orice alte cercetări trebuie să țină cont de faptul că introducerea componentei de gen în analiză permite identificarea felului în care genul influențează oamenii, familiile, instituțiile și chiar societatea în ansamblul ei. Astfel, pot fi identificate posibile obstacole în obținerea echității sau fenomene generatoare de inegalitate. Introducerea perspectivei de gen trebuie să evite capcana tratării femeilor ca aparținând unui grup vulnerabil precum și supozițiile că toate femeile sau toți bărbații ar fi la fel, excluzând din analiză variabile importante precum clasa socială, vârsta, etnica, religia, etc.

Tabel 1.2: Implicații ale introducerii perspectivei de gen în cercetarea socială

Perspectiva de gen implică...	Perspectiva de gen nu implică...
Centrarea exclusiv asupra femeilor	Centrarea pe inegalitățile și diferențele dintre bărbați și femei. Dacă grupul țintă al cercetării este constituit exclusiv din femei, atunci abordarea trebuie să aibă la bază rolurile de gen și relațiile dintre cele două genuri
Tratarea femeilor ca fiind un „grup vulnerabil” sau un „grup minoritar”	Recunoașterea faptului că atât femeile cât și bărbații sunt actori. Femeile nu trebuie tratate ca pe niște victime, ci trebuie identificate rolurile pe care le au în comunitatea din care fac parte
Același tratament acordat femeilor și bărbaților în toate situațiile și indiferent de context	Luarea în considerare a inegalităților și diferențelor dintre femei și bărbați, astfel încât să poată fi identificate inegalitățile și rectificate
Eforturi de a obține exclusiv sau întotdeauna o participare egală (50/50 bărbați și femei) a cercetătorilor în proiectele de cercetare	Recunoașterea faptului că oferirea de șanse egale reprezintă doar un aspect din ceea ce înseamnă egalitatea de gen și punerea accentului pe calitatea participanților la procesul de cercetare și impactul așteptat de la fiecare sex în parte
Supoziția că toate femeile (sau toți bărbații) au aceleași interese/preferințe/valori	Înțelegerea diferențelor din interiorul diferitelor grupuri de femei și de bărbați pe baza unor criterii precum clasa socială, etnie, religie, etc.

Notă: Schemă preluată din Petrozziello, A. (2013).

Literatura de specialitate vorbește despre faptul că piața muncii este segregată și introduce noțiunea de *segregare ocupațională de gen*. Multe dintre cercetările de specialitate relaționează acest fenomen de un fenomen similar existent în ceea ce privește sistemul educațional și tradus în literatura de specialitate prin *segregare educațională de gen*. Din punct de vedere sociologic, *segregarea* reprezintă separarea socială a unei categorii de persoane față de alta, conducând de regulă la inegalități sociale sau la opresiune socială (Johnson, 2000). Prin extensie, conceptul de segregare dobândește în accepțiunea unor cercetători același înțeles ca și conceptul de *discriminare*, denumind diferitele practici, instituționalizate sau nu, prin care se limitează accesul unor grupuri

sociale la ocupare, resurse de venit, statut, prestigiu social, manifestându-se astfel fenomene de *inegalitate socială* bazate pe practici de *inechitate socială*. În general, teoreticienii au susținut faptul că segregarea ocupațională este de fapt o structură a inegalității de gen pe piața forței de muncă; niveluri ridicate de segregare sunt asimilate cu niveluri ridicate de inegalitate între femei și bărbați într-o societate. Cu toate acestea, studiul nivelurilor de segregare în țările industrializate dezvoltate a pus la îndoială astfel de ipoteze (Blackburn, Jarman și Brooks, 2000). Segregarea, măsurată prin indici de segregare convenționali, nu este neapărat indicativă a inegalității de gen care operează în avantajul bărbaților pe piețele naționale ale forței de muncă: segregarea verticală măsoară inegalitățile, în vreme ce segregarea orizontală măsoară diferențele, nu inegalitățile. Prin urmare, segregarea ocupațională de gen nu trebuie interpretată limitativ, ca pe o reflectare a dezavantajului femeilor pe piața muncii. Studii trans-naționale arată că o mai mare tendință de segregare tinde să fie într-o măsură mai mică în dezavantajul femeilor: cu cât tendința de segregare este mai mare, cu atât scade dezavantajul femeilor. Segregarea ocupațională a reprezentat subiectul multor cercetări (ex: Macpherson și Hirsh, 1995) care au reliefat faptul că nu numai veniturile femeilor, ci și cele ale bărbaților sunt mai scăzute atunci când vorbim despre ocupații predominant feminine. Este, deci, un fapt bine stabilit că în cazul ocupațiilor și sectoarelor de activitate ocupate în principal de femei veniturile sunt mai mici, indiferent că acestea sunt ocupate de bărbați sau femei. Pe de altă parte, însă, s-a constatat faptul că în cazul ocupațiilor și sectoarelor de activitate predominant masculine situația nu mai este asemănătoare. Richard Anker (1998) explică faptul că segregarea ocupațională severă se manifestă atunci când este vorba de gen. Cercetătorul caută și el să explice cauza segregării ocupaționale de gen care se manifestă prin inegalități salariale între femei și bărbați chiar în cazul în care este vorba despre același angajator care angajează două persoane, femeie și bărbat, pe funcții ale căror fișe de post sunt similare. Anker oferă un cadru conceptual (Tabel 1.3) în măsură să explice de ce bărbații și femeile tind să se concentreze către ocupații ale căror caracteristici sunt strâns legate de stereotipurile de gen dintr-o societate. De exemplu, susține Anker, stereotipul pozitiv conform căruia femeile sunt mai grijulii decât bărbații le ajută pe acestea să se califice pentru ocupații precum: soră medicală, îngrijitoare de copii, asistent social sau profesor. Presupusa dexteritate manuală a femeilor și iuțeala degetelor lor le ajută pe femei să se califice pentru ocupații precum țesătoare și cusătoreasă. Stereotipurile negative de gen, cum ar fi presupusa lipsă de înclinație de a supraveghea pe alții, tinde să descalifice femeile pentru meseriile de conducere și de supraveghere. Forța fizică mai scăzută le descalifică pe femei pentru ocupații cum ar fi cea de muncitor în construcții. Dorința mai scăzută de a se confrunta cu pericolul descalifică femeile pentru ocupații tipice pompierilor, forțelor de poliție și mineritului.

Tabel 1.3: Caracteristici stereotipe ale femeilor și efectele lor așteptate asupra segregării ocupaționale de gen

Stereotipuri atribuite femeilor	Efecte asupra segregării ocupaționale	Exemple de ocupații	Comentarii
Pozitive			
Natura ocrotitoare	Calificarea femeilor pentru ocupații care implică grijă pentru alții, de exemplu, copii, bolnavi, vârstnici	Asistentă medicală Doctor Îngrijitor pentru copii Lucrător social Profesor Moașă	O caracteristică adesea considerată a fi determinată biologic pentru că femeile sunt, în principal, responsabile pentru îngrijirea copilului în toate societățile. Acest lucru este, totuși, o caracteristică bazată pe gen învățată.
Îndemânare și experiență în activități casnice	Calificarea femeilor în ocupații care sunt frecvent bazate pe munca în gospodărie	Menajerie Îngrijire Curățătorie, Bucătărie Chelner Spălătorie Frizerie Croitorie	Abilități ușor de dobândit (prin urmare, experiența sporită a femeilor pentru aceste aptitudini înainte de intrarea pe piața forței de muncă nu ar trebui să fie foarte importantă).
O mai mare dexteritate manuală	Calificarea femeilor pentru ocupații în care dexteritatea degetelor este de importanță	Cusătorie Tricotaje Filatură Țesătorie Croitorie Dactilografie	Această credință se bazează pe diferența de gen învățată înainte de intrarea pe piața forței de muncă. Ocupații de multe ori similare cu cele desfășurate în cadrul activităților casnice.
O mai mare onestitate	Calificarea femeilor pentru ocupații unde sunt manipulați bani și / sau unde încrederea este importantă	Casierie / contabilitate Vânzări	Ocupații bine plătite și care oferă un statut mai înalt (de exemplu, ocupația de contabil) sunt de multe ori dominate de către bărbați.
Apariție fizică atrăgătoare	Contribuie la calificarea femeilor pentru ocupații unde aspectul fizic ajută la atragerea și / sau la mulțumirea clienților	Recepție Vânzări	Acest avantaj este adesea considerat necesar pentru o prezență agreabilă și este căutat de exemplu, pentru ocuparea unor posturi la recepție sau pentru activități de vânzare. În alte situații, aspectul fizic plăcut este folosit pentru a atrage clienți de sex masculin.
Negative			
Lipsa înclinației de a-i superviza pe alții	Descalificarea femeilor pentru toate ocupațiile care implică activități de	Management Supervizare Guvern Parlament	Acest lucru este în multe feluri o paralelă la dorința de a primi sarcini/ordine. Aceasta, de multe ori, afectează

	de supraveghere și de de conducere.		la locul de muncă segregarea ocupațională verticală (locuri de muncă de nivel inferior pentru femei).
Putere fizică mai mică	Descalificarea femeilor pentru ocupații care necesită ridicare de materiale grele și / sau efort fizic.	Construcții Minerit Sondare	Există suprapuneri considerabile în privința rezistenței fizice a femeilor și bărbaților, ceea ce înseamnă că multe femei sunt fizic capabile de a face astfel de lucrări.
O mai slabă abilitate la matematică și alte științe exacte	Descalificarea femeilor pentru ocupații care necesită un nivel ridicat de cunoștințe științifice și matematice.	Oameni de știință (chimiști / fizicieni) Arhitectură Ingineri Matematică Statistică	În acest caz, discriminarea de gen începe la școală, unde fetele sunt descurajate să se specializeze în domenii precum matematică sau alte științe exacte.
O dorință mai scăzută de a călători	Descalificarea femeilor pentru ocupații în cazul cărora călătoriile sunt necesare.	Comandant de aeronave și Lucrător în transporturi	Multe femei sunt dispuse să călătorească, de exemplu, însoțitoarele de bord (care au fost inițial selectate pentru aspectul lor fizic).
O dorință mai scăzută de a se confrunta cu pericolul fizic și de a folosi forța fizică	Descalificarea femeilor pentru ocupații în care pericol fizic este relativ mare.	Pompier Polițist Personal de pază Miner	Aceasta este o diferență de gen învățată. Multe femei sunt dispuse să fie angajate în aceste ocupații.
Un mai mare interes pentru a accepta salarii mai mici. O nevoie de mai mică de a avea venituri.	Caracteristici generale care contribuie la calificarea femeilor pentru ocupații și sectoare ale economiei slab remunerate.		Deseori referitoare la (și justificate de) convingerea că femeile sunt cele cu venituri secundare. Aceasta se întâmplă în ciuda faptului că a crescut incidența femeilor cap de familie și în ciuda faptului că multe familii au nevoie de mai mult de un venit în familie. Deseori asociate cu ocupații în industrii extrem de competitive, unde considerentele legate de costuri sunt foarte importante, în special în cazul industriilor producătoare de exporturi, cum ar fi textilele.
Un interes mai mare de a munci în propria gospodărie.	Contribuie la calificarea femeilor pentru ocupații și sectoare ale economiei în care locul de muncă este		De obicei ocupații prost plătite, bazate pe munca la domiciliu; adesea implică munca în acord. Activitățile de tip muncă la domiciliu sunt ușor de combinat cu activități de uz casnic / de

	organizat într-o manieră bazată pe munca la domiciliu, pe un sistem de producție de tip "putting out".		îngrijire a copilului. Sistemul de producție "putting out" este de multe ori setat să facă uz de forța de muncă ieftină de sex feminin. Importanța activităților de tip muncă la domiciliu este în creștere.
--	--	--	--

Notă: Schemă preluată după Anker, 1998

Literatura de specialitate menționează o serie de factori care participă la apariția și perpetuarea segregării de gen pe piața forței de muncă: caracteristicile cererii și ofertei de forță de muncă, nivelul de bunăstare a sistemului de stat, nivelul de dezvoltare economică, dezvoltarea sectorului terțiar, etc. Totuși, o mare parte dintre studiile în domeniul genului și în domeniul dezvoltării profesionale s-au concentrat asupra diferențelor atitudinale dintre femei și bărbați referitor la rutele în cariera profesională și ratele de avansare (Morrison și Von Glinow, 1990). Aceste studii susțin ideea conform căreia principalii factori care pot explica ritmul mai lent de avansare în carieră în cazul femeilor comparativ cu bărbații sunt reprezentați de *atitudinile și de preferințele* față de muncă. Abilitatea indivizilor de a se separa ei înșiși, de a se auto-segrega pe diverse criterii (de exemplu de gen, de rasă, de venit) și în sfere diferite (de exemplu rezidență, la locul de muncă, la școală) reprezintă un subiect de discuție în multe țări. Pe de altă parte, literatura de specialitate ne atrage atenția asupra faptului că *segregarea ocupațională de gen* nu implică în mod necesar *discriminarea ocupațională de gen*, așa cum diferențele între femei și bărbați nu se traduc neapărat prin inegalitate sau mai bine spus prin inechitate. Așadar, alăturarea conceptelor „egalitate” și „gen” poate indica un paradox, dacă nu chiar un oximoron.

Dintre toate problemele care privesc relațiile familiale, cel mai frecvent tratat subiect în literatura de specialitate pare să fie *reprezentarea rolurilor de gen* (Deac, 2011). Cercetările în domeniu au arătat că impactul modernizării și al industrializării asupra negocierii rolurilor de gen a fost diferit, depinzând de cultura predominantă la momentul când procesul de modernizare a început. Astfel, când procesul rapid de modernizare a început la finalul celui de-al doilea război mondial, existau diferențe culturale de gen de la o societate europeană la alta (Voicu și Tufis, 2012). Modelul tradițional patriarhal - al bărbatului unic întreținător al familiei - prelua în multe state din Europa de Vest. Acest model se bazează pe distincția clară între sfera socială publică și cea privată și pe ideea unei *complementarități de gen*: bărbatul responsabil cu munca în spațiul public, iar soția responsabilă de munca domestică din spațiul privat (Pfau-Effinger, 2004). Procesul de industrializare a condus așadar la separarea între munca productivă și cea reproductivă, între sfera

publică și cea privată. Astfel, a apărut marea categorie a femeilor casnice, care depindeau economic de bărbați în ciuda faptului că, ulterior, au dobândit drepturi politice. Mai târziu, procesele asociate cu industrializarea și modernizarea, precum șanse sporite la participarea la educație, modificările demografice și cele din structura pieței muncii au condus la schimbări în ceea ce privește atitudinile față de rolurile de gen și participarea pe piața muncii. Sub influența acestor schimbări, oamenii au devenit mai dispuși să accepte roluri similare pentru ambele sexe. Se vorbește astfel despre trecerea de la *modelul patriarhal tradițional* la un *model partenerial de gen*. Acest model se bazează pe ideea conform căreia femeia este egală cu bărbatul, este partenerul acestuia, nu subordonată lui. Ne naștem diferiți, dar acest fapt nu înseamnă că suntem superiori sau inferiori unii față de alții prin simplul fapt că aparținem unuia dintre cele două sexe.

Tabel 1.4: Caracteristicile relațiilor de gen aparținând modelului patriarhal tradițional și modelului partenerial

Relații patriarhale de gen	Relații parteneriale de gen
- relații de dominare – supunere: persoana care domină=bărbatul, persoana care se supune=femeia	- relații de reciprocitate între persoane libere și autonome; bărbatul și femeia sunt parteneri egali
• În plan logic: - este logica lui „sau-sau”	• În plan logic: - logica lui „și-și”, a demersului în comun
• În plan moral: - morala lui „se cuvine ca...”: cel care face norma poate fi doar bărbatul, înzestrat cu rațiune și apt de a discerne; femeia poate fi doar obiect al moralei, cea care se supune - se aplică morala dublului standard (norme diferite, tratament inegal de gen) - legiuitorul este autoritatea masculină care face legea, norma, astfel încât aceasta să fie în avantajul sau	• În plan moral: - morala „convenirii”, a înțelegerii, fiecare partener aduce ceva personal în relația, care se construiește astfel încât și EL, și EA sunt atât subiect, cât și obiect - se aplică morala standardului unic, al tratamentului egal de gen - acțiunea este afirmativă - legiuitorul, femeie sau bărbat, face legea sub „vălul ignoranței”, fără a ști că va fi părinte de fată sau de băiat
• În plan valoric: - între genuri nu este loc pentru echitate	• În plan valoric: - cele două genuri sunt parteneri egali

- un gen (masculinul) este superior celuilalt (femininul) - „bărbatul este capul familiei”	- toleranța, respectul reciproc - încredere în sine, respect față de sine și față de celălalt
În planul acțiunii: - autoritatea (masculinul) dictează, iar celălalt (femininul) se supune, execută ceea ce i se cere și ceea ce „se cuvine” - EL-EA există fiecare în parte, nu există NOI	• În planul acțiunii: - se comunică, se negociază, se decide împreună și de comun acord - EL și EA devin împreună NOI

Notă: Tabel adaptat după Handrabura și Goras-Postica, 2007

Istoria românească este - similar istoriilor occidentale - marcată de un trecut patriarhal în ceea ce privește relațiile de gen. Până în perioada interbelică, însă, modul de manifestare al patriarhatului românesc s-a manifestat în forme particulare. Tipul de economie românească, bazat pe producția agricolă familială, precum și organizarea în obște sătească a făcut ca munca femeii să fie la fel de valoroasă cu cea a bărbatului având în vedere că ambii soți participau la muncile agricole sezoniere. Procesul de industrializare s-a extins pe scară largă în România abia în timpul comunismului, când femeile au avut, în egală măsură cu bărbații, obligația de a munci. Comunismul Românesc, asemenea celorlalte societăți comuniste, a fost o combinație între patriarhatul tradițional manifestat în familie și în viața privată, egalitarismul din sfera muncii productive și patriarhatul de stat din sfera politică.

Rezultatele unor studii europene arată că *politicile familiale* au un rol important în facilitarea creșterii ratelor de ocupare în rândul femeilor, însă nu produc neapărat modificări ale rolurilor de gen (Motiejunaite și Kravchenko, 2008). Sunt distinse două perspective diferite în *explicarea rolului politicilor familiale*: o perspectivă ce susține că atitudinile determinate de rolurile de gen asupra ocupării depind de la o țară la alta de capacitatea politicilor familiale de a concilia viața familială cu viața profesională; o alta ce susține că politicile familiale pot determina conturarea unor norme privind rolul „potrivit” al femeii în societate care să producă schimbări în negocierea rolurilor de gen. În plus, este important modul în care atitudinile determinate de rolurile de gen sunt măsurate și conceptualizate mai ales în cazul unor cercetări comparative (Sjöberg, 2004). Cercetări recente arată faptul că în țările industrializate din Europa de Vest au apărut schimbări importante în ceea ce privește statutul pe piața muncii a femeilor. Astfel, atât atitudinile bărbaților cât și atitudinile femeilor reflectă preferința pentru un rol principal în interiorul familiei în cazul femeilor, mai ales

atunci când sunt prezenți în familie și copii mici (Alwin, Braun și Scott, 1992). Alți factori care influențează atitudinile față de participarea femeilor pe piața muncii în interiorul unei țări sunt *experiența pe piața muncii, nivelul de educație și vârsta*. Factori care diferențiază atitudinea față de participarea femeilor pe piața muncii de la o țară la alta sunt reprezentați de diferențele legislative referitoare la creșterea ratelor de ocupare în rândul femeilor, percepția asupra disponibilității serviciilor de îngrijire a copiilor. Alte studii realizate la nivelul unor state europene arată faptul că diferența de la o societate la alta în ceea ce privește atitudinea față de muncă este determinată și de *calitatea ocupării* (Herzberg et al, 1957; Jackall, 2009; Schein, 1973; Schein, Mueller și Jaccobson, 1989).

O serie de studii comparative au aratat că în statele în care se înregistrează rate ridicate ale ocupării în rândul femeilor atitudinile privind rolurile de gen nu sunt neapărat egalitare, căci sunt situații în care *circumstanțele economice sau situația economică a familiei* determină femeile să contribuie la obținerea veniturilor în familie, chiar dacă aceste familii sunt guvernate de un model tradițional referitor la negocierea rolurilor de gen în familie (Haller și Hoellinger, 1994). Chiar și așa, atitudinea față de participarea femeilor pe piața muncii și negocierea rolurilor de gen sunt modelate nu numai de schimbările structurale datorate procesului de industrializare sau de modernizare, ci și de factori socio-culturali, cum ar fi moștenirea religioasă din diferite țări.

Natura ambivalentă a atitudinilor referitoare la rolurile de gen și participarea femeilor pe piața muncii este și ea evidențiată de studiile comparative în domeniu (Sjöberg, 2010). Ambivalența apare atunci când există o disjuncție între aspirațiile oamenilor și posibilitatea structurală de a-și realiza aspirațiile: o femeie cu un nivel educațional ridicat are șanse și implicit aspirații mai mari referitoare la participarea pe piața muncii, spre deosebire de o femeie cu un nivel educațional mai scăzut care, având oportunități mai reduse de participare pe piața muncii, este nevoită să-și ajusteze și aspirațiile referitoare la cariera profesională.

Modalitatea în care sunt promovate politicile familiale și susținerea instituțională a acestor politici pot constitui, de asemenea, factori generatori ai unor atitudini ambivalente în raport cu rolurile de gen (Cipollone, Patacchini și Vallanti, 2013). Femeile tinere care au copii mici în îngrijire sunt mai receptive decât alte categorii de femei în fața unor forme flexibile de angajare, dacă acestea nu sunt percepute ca fiind slabe din punct de vedere calitativ. Mai mult, deși au existat cercetări care au arătat că femeile cu un nivel slab de instruire și cu un atașament scăzut față de muncă sunt mai receptive la politicile de stimulare a ocupării (Del Boca et al, 2009), există studii care contrazic această teorie, cel puțin în aparență: în unele țări europene non-tradiționaliste prin raportare la rolurile de gen, reformele în domeniul ocupării au dus la deteriorarea calității locurilor

de muncă, în special în cazul femeilor mai slab instruite, acestea renunțând la locul de muncă. Totdată, în statele europene adevrate ale modelului tradițional conform căruia bărbatul este aducătorul de venit în familie, se constată în ultimii ani o creștere a participării femeilor pe piața muncii, fapt ce influențează politicile promovate de statele respective și implicit atitudinile față de rolurile de gen în familie.

1.2. Perspective teoretice privind sociologia genului și diviziunea de gen a muncii

Perspective sociologice despre gen

Interesul sociologic pentru gen este unul relativ recent, variabila sex fiind omisă din cercetările sociologice. Femeile nu erau obiect de analiză, studiile lăsând impresia că structurile și instituțiile sociale ar fi neutre la gen. Ulterior, genul a devenit o componentă importantă a studiilor sociale, fiind abordat din perspective diferite.

Perspectiva funcționalistă

Perspectiva structural-funcțională sau mai simplu - funcționalistă vede societatea ca pe un sistem. Funcționaliștii punctează caracteristicile structurale, precum și *funcțiile* și *disfuncțiile* instituțiilor și fac distincția între funcțiile *manifeste* și funcțiile *latente*. Astfel, cei mai mulți membri ai unei societăți împărtășesc un consens în ceea ce privește credințele și valorile de bază ale acesteia. În viziunea reprezentanților curentului structural-funcționalist, societatea este compusă dintr-o sumă de părți componente aflate în interdependență, fiecare contribuind la funcționarea întregului.

În contextul studiilor de gen, funcționaliștii sugerează că familiile sunt organizate de-a lungul unor linii instrumental-expresive, cu bărbații specializându-se să îndeplinească sarcini instrumentale și femeile specializându-se să îndeplinească sarcini expresive (Parsons, 1964), acest fapt fiind, spun funcționaliștii, în beneficiul societății. Așadar, această perspectivă sociologică vede sarcinile celor două genuri ca fiind complementare. Atributele specifice genului și interiorizarea lor de către individ sunt rezultatul îndeplinirii sarcinilor și rolurilor diferite de către bărbați și femei. Astfel, femeile, a căror mobilitate este mai scăzută din cauza gravidității, nașterii, alăptării și îngrijirii copiilor mici, este evident că vor petrece mai mult timp pe lângă casă, fiind mai mult responsabile de sfera domestică/privată. Bărbații, la rândul lor, asigură în mai mare măsură resursele necesare existenței familiei și respectiv se implică mai activ în sferă publică. Poziția dominantă a bărbaților în viața publică a dus la asocierea rolului instrumental cu un nivel mai ridicat al prestigiului social, comparativ cu rolul emoțional-expresiv, considerat, în mod tradițional, rolul femeii (Parsons și

Bales, 1955). Funcționaliștii pun accentul pe rolul socializării, proces prin care femeile și bărbații capătă roluri prescrise, fapt care generează inegalități. Totuși, spun funcționaliștii, inegalități de tipul celor salariale între femei și bărbați sunt rezultatul alegerilor făcute de femei, alegeri care le poziționează inegal în societate în raport cu bărbații, dar, spun funcționaliștii, aceste alegeri reprezintă de fapt un proces funcțional de adaptare la rolurile pe care femeia trebuie să le îndeplinească în familie și pe piața muncii.

Chiar dacă viziunea funcționalistă asupra rolurilor de gen reușește să ofere o explicație plauzibilă a originii diferențierii rolurilor de gen, ea este în mod clar conservatoare și nu reușește să explice marea varietate de sisteme familiale existente în prezent, care continuă să funcționeze în mod adaptativ atât din punct de vedere al stării membrilor, cât și a societății ca întreg (Lindsey, 1997). Cercetările care au succedat mișcărilor feministe din anii '60-'70 au criticat abordarea funcționalistă din cauza faptului că aceasta susține ideea de „status quo” (interpretând genul ca fiind un rol fix în societate) și acceptă opresiunea femeilor. Criticii spun că această perspectivă este prea conservatoare și inadecvată pentru a explica schimbările recente ale istoriei legate de gen (Peplau, 1983 apud Shepard, 2009). Gerald Maxwell spune că diviziunea tradițională a muncii între cele două genuri a fost funcțională la un moment dat în istorie, dar schimbările sociale rapide au subminat valoarea teoriei funcționaliste cu referire la gen (Maxwell, 1975 apud Shepard, 2009). Maxwell consideră că este în avantajul societății moderne ca oamenii să fie tratați pe baza abilităților lor, nu pe baza unor roluri instrumentale. Conform opiniei lui Maxwell, dar și a altor sociologi, funcționalismul reușește doar să explice începuturile dezvoltării genului. Din acest motiv, unii dintre funcționaliști ripostează și spun că egalitatea de gen este disfuncțională și fac apel la întoarcerea la modelul tradițional. În schimb, un alt grup de funcționaliști, consideră că este necesară redefinirea rolurilor de gen, luându-se în considerare schimbările sociale, economice, politice, astfel încât să se revină la stabilitate.

Perspectiva conflictualistă

Abordarea conflictualistă își trage o mare parte din inspirația sa din lucrările lui Karl Marx și susține faptul că structura societății, precum și natura relațiilor sociale sunt rezultatul conflictelor din trecut și al conflictelor în curs de desfășurare. Teoria conflictului a fost elaborată în Marea Britanie de Max Gluckman și John Rex, în Statele Unite de Lewis A. Coser și Randall Collins, iar în Germania de Ralf Dahrendorf, toți aceștia fiind influențați de către Ludwig Gumplowicz, Vilfredo Pareto, Georg Simmel și Karl Marx.

Teoriile conflictualiste sunt preocupate nu numai de originea conceptului tradițional de gen, dar și de evoluția acestui concept (Andersen și Collins, 2007, apud Shepard, 2009). Conflictualiștii analizează genul în termeni de relații de putere, nu în termeni de roluri de gen. Conform curentului conflictualist, stratificarea de gen este funcțională pentru bărbați, dar nu și pentru femei, căci acestea se află pe o poziție de inferioritate în relația dintre cele două genuri. Paradigma conflictualistă susține faptul că bărbații și femeile au acces diferențiat la resursele necesare pentru a avea succes în afara căminului, motiv pentru care, în viața publică există inegalități între cele două sexe. Faptul că femeile nu au acces sau au acces restrâns la resurse economice, politice și sociale este în avantajul bărbaților (care sunt membrii societății cu status superior) și în dezavantajul femeilor care au un status inferior în societate. Prin menținerea diviziunii tradiționale de gen pe piața muncii, bărbații își pot menține status quo-ul și își pot conserva privilegiile de care au ajuns să se bucure. Așadar, și genul este o sursă de conflict, care, din perspectiva acestei paradigme, rezultă din intersecția unui tip de cultură, specific bărbaților și a unui tip de cultură, specific femeilor. Conflictualiștii văd femeile ca fiind dezavantajate de inechitatea puterii deținute de către bărbați (inechitate economică, politică, etc.). Inegalitatea veniturilor este explicată de către conflictualiști prin puterea pe care bărbații au obținut-o și pe care o mențin în istorie, folosind-o cu scopul de a devaloriza munca femeilor și de a beneficia ca și grup de pe urma serviciilor oferite de munca femeilor (Andersen și Taylor, 2006). Teoreticienii conflictualiști consideră că toate formele de inegalitate au ca și cauză accesul diferențiat la resurse al grupurilor dominante din societate.

În contrast cu status quo-ul sprijinit de abordarea structural-funcționalistă, paradigma conflictualistă susține că un conflict între femei și bărbați este cel mai bine înțeles în termeni de relații de putere. Dominanța bărbaților asupra femeilor este privită ca o încercare de a menține puterea și privilegiile în detrimentul femeilor. Această abordare este prescriptivă în măsura în care prevede modificări la structura de putere, care promovează un echilibru de putere între sexe. Teoreticienii conflictualiști consideră că rolurile tradiționale de gen sunt depășite și inadecvate pentru era industrială și postindustrială, căci femeile au acum mai multă putere și autoritate și conștientizează discriminările la care au fost supuse în istorie iar acum își doresc să înlăture aceste discriminări. Puterea fizică a omului a fost importantă când se impunea vânătoarea ca principal mijloc de subzistență, dar, în societățile moderne, puterea fizică nu mai este un avantaj la fel de mare. În plus, schimbările demografice fac ca femeile să fie mai disponibile pentru munca în afara gospodăriei (Shepard, 2009). Astfel, femeile care preferă cariere în domenii tradițional masculine au tot dreptul la această alegere, fie că acest fapt este sau nu „funcțional” pentru societate. Conflictualiștii pun în balanță suferința cauzată familiei de decizia femeii de a se angaja și suferința

femeii căreia nu i se permite să-și dezvolte potențialul ocupațional. Conflictualiștii expun și dezavantajele în rândul familiilor cu soții/mame ocupate (Hoffman și Nye, 1975 apud Shepard, 2009; Moen, 1978 apud Shepard, 2009; Kate, 1998 apud Shepard, 2009; Hochschild, 2001 apud Shepard, 2009). Aceștia spun că barierele care le împiedică pe femei să acceadă la locuri de muncă de nivel mai înalt nu conduc decât la irosirea talentelor și a îndemânărilor de care o societate modernă are nevoie, de aceea ei fac apel la acțiunea socială.

Perspectiva interacționistă

Dacă funcționalismul și teoriile conflictualiste au o viziune mai degrabă macrosocială asupra realității, interacționismul simbolic are o viziune microsocială. Cel care a pus bazele acestei perspective este sociologul George Herbert Mead. Paradigma interacționistă se concentrează pe interacțiunea socială. Interacționiștii simbolici susțin faptul că societatea este posibilă deoarece ființele umane au capacitatea de a comunica cu una de alta prin intermediul unor simboluri. Ei spun că vom acționa față de oameni, obiecte și evenimente pe baza unor sensuri pe care le atribuim lor. În consecință, experimentăm lumea ca realitate construită.

Din perspectiva de gen, interacționiștii susțin faptul că inegalitatea între femei și bărbați persistă din cauza felului în care definim bărbații și femeile și rolurile lor în societate. Astfel, genul este înțeles ca un produs al interacțiunii umane, motiv pentru care el este sau poate fi oricând recreat. Conform perspectivei interacționiste, atunci când te „comporți ca un bărbat” sau te „comporți ca o femeie” tu construiești de fapt genul și reproduci ordinea socială existentă la momentul respectiv (Andersen și Taylor, 2006). Prin urmare, această paradigmă se concentrează în jurul socializării de gen care este un proces social în cadrul căruia băieții învață să se comporte în felul în care societatea se așteaptă ca ei să se comporte, iar fetele fac la fel (Shepard, 2009). J. Piaget (1972) a dezvoltat teoria învățării sociale conform căreia rolurile de gen se învață în procesul de socializare de gen prin intermediul unor instituții sociale precum familia, școala, biserica sau mass-media. Diferențele, inegalitățile de gen își au originea în procesul de socializare de gen, de învățare a rolurilor de gen. În procesul de socializare, prin interacțiunea cu ceilalți, individul își stabilește identitatea de gen și din acest motiv sunt foarte importante credințele culturale despre rolurile de gen pe care se sprijină membrii familiei, cadrele didactice, reprezentanții bisericii, etc.

Părinții au un rol foarte important deoarece ei transferă copiilor valori și atitudini legate de felul în care băieții și fetele ar trebui să se comporte. Părinții își transferă valorile și atitudinile conștient dar și inconștient. Adesea, părinții chiar își evaluează copiii plecând de la propriul lor nivel de conformitate cu definiția genului. Socializarea de gen continuă și la școală (Martin, 1998 apud

Shepard, 2009; Sadker și Sadker, 1985 apud Shepard, 2009). Deși profesorii sunt bine intenționați, adesea descurajează fetele să se implice în activități competitive, fapt care va influența comportamentul fetelor mai târziu, pe piața muncii și în viața adultă în general. Interacționiștii vorbesc și despre rolul mass-media care prezintă distorsionat realitatea. Rolul femeii în societate este prezentat distorsionat, definiția genului este stereotipizată, întărind astfel credințele asupra inegalităților dintre femei și bărbați (Craig, 1992 apud Shepard, 2009; Kilbourne, 2001 apud Shepard, 2009 ; Shields și Heineken, 2001 apud Shepard, 2009; Dines și Humez 2002 apud Shepard, 2009; Gauntlett, 2002 apud Shepard, 2009). Stereotipurile de gen apar și în anunțurile și prezentările publicitare. Studiile interacționiștilor în domeniu arată faptul că genul este folosit pentru a promova orice, de la automobile până la lenjerie intimă (Thomas și Treiber, 2000 apud Shepard, 2009). De asemenea, interacționiștii s-au aplecat și asupra studiului publicității (reclamelor) produselor pentru copii (Browne, 1998), caz în care au constatat faptul că stereotipurile de gen se mențin și în această zonă. E. Goffman (1979) susține că expunerile de gen reprezintă expresii sociale convenționale, iar etichetarea de gen reprezintă o soluție pentru diverse probleme organizatorice întâlnite în anumite situații sociale. Spre exemplu, diviziunea de gen tradițională a muncii oferă o soluție pentru organizarea activităților domestice.

Modele familiale din perspectiva rolurilor de gen

Ideologia rolurilor de gen se referă la atitudinile referitoare la rolurile, drepturile și responsabilitățile considerate ca fiind tipic feminine sau masculine atât în sfera vieții private cât și în cea a vieții publice. Ideologiile de gen pun accentul asupra faptului că femeile și bărbații au roluri distincte în societate, bazate pe influențele culturale, caracteristicile psihologice și procesul de socializare. Prin urmare, genul este considerat a fi un fenomen social. În acest context, Ridgeway și Correll (2004) susțin faptul că genul nu este un rol primordial învățat în copilărie de către părinți, ci „un sistem instituționalizat de practici sociale care construiesc oamenii ca două categorii semnificativ diferite, femei și bărbați, organizând relațiile sociale de inegalitate pe baza acestei diferențe” (Ridgeway și Correll, 2004). *Credințele culturale* și *contextele sociale relaționale* joacă roluri semnificative în sistemul de gen conform celor susținute de Ridgeway și Correll. Aceștia argumentează prin faptul că în activitatea de rutină de definire a sinelui în relație cu altul, noi în mod automat categorizăm pe celălalt ca fiind bărbat sau femeie și, implicit, ne categorizăm pe noi înșine ca fiind fie similari fie diferiți de celălalt. Acest proces sociocognitiv nu este unul natural, ci este construit social pe baza credințelor culturale referitoare la gen. Prin urmare, acest proces stabilește legătura dintre credințele referitoare la gen și contextele sociale relaționale, motiv pentru care genul

reprezintă ceva ce se face, se construiește („doing gender”), nu reprezintă un dat. Genul este, cu alte cuvinte, validarea socială a categoriei de sex în procesul de interacțiune socială. Conform *ideologiei de gen tradiționale*, femeile ar trebui să acorde prioritate responsabilităților familiale (prin îndeplinirea rolurilor de mame, soții și gospodine), în vreme ce bărbații ar trebui să prioritizeze responsabilitățile legate de muncă (prin îndeplinirea rolului de aducător de venit în familie). *Ideologia de gen egalitară* valorizează rolurile egale și împărtășite ale femeilor și bărbaților atât în sfera privată cât și în sfera publică a vieții. Prin urmare, o familie cu valori egalitare este opusul unei familii cu valori tradiționale patriarhale. O societate care aderă la ideologia rolurilor de gen tradiționale conservă discrepanțele în ceea ce privește oportunitățile pe care femeile și bărbații le pot avea în diferite sfere ale vieții lor, precum educația, ocuparea, politica. Astfel, genul este asociat cu existența unor diferențe în ceea ce privește puterea și statusul, motiv pentru care genul reprezintă o categorizare socială importantă (Cameron și Lalonde, 2001). Totuși, în prezent este dificil de categorizat o societate ca fiind pe deplin tradițională sau egalitară din perspectiva ideologiei rolurilor de gen. Spre exemplu, cercetările au arătat faptul că tranziția de la atitudinile privind rolurile de gen tradiționale la cele egalitare a avut loc mai repede în cazul femeilor decât în cazul bărbaților și ca urmare a faptului că femeile sunt cele care beneficiază cel mai mult de pe seama egalității de gen (Thornton și Young-DeMarco, 2001; Ridgeway, 1997; Ciabattari, 2001). În plus, este mai dificil de realizat egalitatea de gen în interiorul familiei decât în afara familiei. Deși intrarea femeilor pe piața muncii a generat *schimbare* în viețile tuturor, ideea despre ce înseamnă să fii bărbat ideologia masculinității a rămas relativ *neschimbată* de la o generație la alta. Ridgeway și Correll (2004) susțin ideea conform căreia credințele hegemonice referitoare la rolurile de gen acționează ca și reguli în cadrul sistemului de gen și au rezistență sporită în fața schimbării. Astfel, în multe societăți, deși participarea femeilor pe piața muncii a crescut, acest fapt nu s-a transpus într-o mai mare participare a bărbaților în activitățile casnice, femeile continuând să desfășoare cele mai multe activități neremunerate din sfera vieții domestice. Deși prevalența valorilor egalitare a crescut iar legislația a promovat egalitatea de gen, atitudinile referitoare la diviziunea de gen a muncii nu au dispărut; ele doar s-au modificat de la manifestări explicite la manifestări implicite (Swim, Aikin, Hall și Hunter, 1995; Tougas, Brown, Beaton și Joly, 1995). Credințele culturale hegemonice referitoare la rolurile de gen (larg răspândite, instituționalizate în media, politicile guvernamentale, imaginile normative ale familiei, etc.) sunt cele care mențin sistemul de gen. Credințele hegemonice referitoare la rolurile de gen sunt instituționalizate în norme sociale și structuri ale mediului public dar și instituții private precum familia nucleară. Credințele culturale hegemonice referitoare la rolurile de gen acționează ca reguli pentru sistemul de gen iar structura de bază a acestor credințe nu

este ușor de erodat, în ciuda schimbărilor care apar în ceea ce privește condițiile socio-economice și în ciuda dezvoltării de numeroase politici care susțin și promovează egalitatea de gen (Ridgeway și Correll, 2004).

În interiorul unei culturi pot exista și credințe referitoare la rolurile de gen alternative. În acest context, sociologii au dezvoltat conceptul de familie *neotradițională* - o familie în care ambii parteneri participă activ atât pe piața muncii cât și la activitățile legate de creștere a copiilor și îngrijirea gospodăriei, însă diviziunea muncii rămâne mai degrabă inegală: bărbații sunt implicați în activități remunerate pe piața muncii, în vreme ce majoritatea muncii neremunerate din familie este realizată de femei. În astfel de familii, femeia este principala responsabilă de treburile casnice, în ciuda faptului că și ea este activă pe piața muncii, în vreme ce bărbatul desfășoară în principal activități remunerate.

Cunoașterea generală este aceea că bărbații atribuie o importanță mai mare muncii plătite și o mai mică importanță muncii casnice, iar femeile s-au obișnuit să nu solicite ajutor și să nu se aștepte ca bărbații lor să participe masiv la îndeplinirea responsabilităților familiale. Astfel, unii cercetători aduc în atenție faptul că există un paradox în ceea ce privește relația dintre bărbați și femei atunci când atât bărbatul cât și femeia împărtășesc roluri de gen tradiționale, în sensul în care acest tip de relații sunt conflictuale. William Ickes (1993) explică acest paradox prin faptul că există un conflict interior între moștenirea culturală și propriile aspirații. Aspirațiile reprezintă ce fel de persoană ne dorim noi să devenim. Spre exemplu, dacă am moștenit cultural de la familia noastră modelul de familie tradițională referitor la rolurile de gen, dar trăim într-o societate care cultivă prin instituțiile sale, prin politicile sale un model de gen egalitar, atunci poate apărea conflictul interior și astfel s-ar putea naște dorința de a adera la modelul egalitar. Atunci când partenerul de viață nu împărtășește aceeași dorință, relația devine conflictuală instalându-se insatisfacția față de viața personală (Ickes, 1993). Acest argument a fost investigat și de alți cercetători care au concluzionat că incidența relațiilor conflictuale este mai scăzută în cazul cuplurilor care locuiesc în țări unde modelul egalitar în ceea ce privește rolurile de gen este mai răspândit (Ruppanner, 2010; Lappegård, Kjeldstad și Skarðhamar, 2012). Alți cercetători au ajuns la concluzia conform căreia ideologia de gen este un predictor al neînțelegerilor dintre parteneri referitor la îndeplinirea sarcinilor domestice studiind relațiile în interiorul cuplurilor căsătorite comparativ cu cele necăsătorite (Van der Lippe, Voorpostel și Hewitt, 2014). Astfel, cuplurile necăsătorite sunt mai puțin expuse neînțelegerilor față de cuplurile căsătorite în ceea ce privește diviziunea de gen a sarcinilor domestice deoarece, în cazul cuplurilor necăsătorite partenerii au așteptări mai puțin tradiționale și o mai mare libertate de

negociere a rolurilor de gen de vreme ce nu există constrângeri instituționale ca în cazul cuplurilor căsătorite (Cherlin, 2004).

Cultura este așadar un factor care contribuie asupra rolurilor de gen performate de femei și bărbați în interiorul familiei, la locul de muncă și în societate în general. Pe baza factorilor culturali, partenerii negociază diviziunea muncii domestice optând fie pentru un *model complementar-tradițional* (când soția se implică mai mult în activitățile casnice neremunerate și soțul mai mult în activități aducătoare de venit), fie pentru *modelul dublei poveri a femeilor* (când femeia se implică în activități aducătoare de venit și este responsabilă și de toate sau de aproape toate treburile casnice) sau pentru *modelul rolurilor comune* (când ambii parteneri se implică în mod egal în realizarea treburilor domestice). Așteptările și preferințele referitoare la sarcinile domestice sunt mai puțin deschise negocierii în interiorul unei familii care este adepta modelului tradițional, chiar dacă soția este interesată de un parteneriat mai egalitar.

Diviziunea de gen a muncii domestice

Există nu număr mare de studii sociologice internaționale referitoare la munca domestică și diviziunea muncii domestice între sot și soție. Munca domestică implică diferite sarcini (prepararea hranei, spălatul rufelor, spălatul vaselor, sau curățenia din casă), iar dimensiunea acestor sarcini poate varia în funcție de mărimea gospodăriei, dimensiunea familiei, dar și în funcție de așteptările culturale (Russell și McGinnity, 2008). Pe de o parte, munca domestică implică timp, care este o resursă limitată nu doar în relație cu munca domestică, ci și în relație cu munca remunerată, cu timpul alocat educației sau relaxării (Hărăguș, 2010).

Cercetările evidențiază faptul că, întrucât în prezent oamenii petrec mai mult timp la locul de muncă, s-a redus timpul alocat educației, relaxării sau activităților domestice ca și muncă neremunerată (Bianchi et al, 2000). S-ar putea spune că atunci când timpul este o resursă atât de limitată, oamenii ar trebui să-și prioritizeze acțiunile și să aloce mai puțin timp activităților mai puțin importante cum ar fi activitățile domestice care ar putea fi cu ușurință „externalizate” prin angajarea unor persoane care să se ocupe de treburile gospodărești. Cu toate acestea, oamenii fie nu dețin resursele financiare necesare pentru externalizarea acestor activități, fie nu-și doresc externalizarea acestor activități, motiv pentru care membrii familiei intră într-un proces de negociere privind timpul alocat activităților casnice. Atunci când membrii familiei nu ajung la un consens în ceea ce privește diviziunea muncii casnice, se poate instala o situație de conflict sau de indignare între cei ce locuiesc sub același acoperiș (Bianchi et al, 2000). Atunci când ambii parteneri sunt

angajați în activități remunerate pe piața muncii, procesul de negociere referitor la activitățile domestice ca muncă neremunerată devine și mai conflictual sau generează insatisfacție față de partenerul de viață (Amato, 2007).

Studiile referitoare la acest subiect au identificat predictori multipli ai implicării bărbaților în activitățile casnice, predictori precum existența unui loc de muncă, ideologia, dimensiunea câștigurilor financiare la locul de muncă, vârsta, statusul marital și prezența copiilor. Rezultatele studiilor arată faptul că, în general, bărbații alocă mai mult timp treburilor casnice atunci când femeile sunt implicate mai multe ore decât ei în activități remunerate pe piața muncii sau când acestea obțin venituri mai mari decât ei. Femeile mai tinere sau cele cu o educație mai înaltă alocă, de asemenea, mai puține ore activităților domestice, în vreme ce bărbații cu un nivel de educație mai înalt se implică mai mult în activitățile casnice comparativ cu bărbații mai puțin educați. Atitudinile de gen egalitare sunt de asemenea considerate de unii cercetători ca și predictori ai diviziunii muncii domestice. Căsătoria este asociată adesea cu implicarea mai crescută a femeilor în activitățile casnice și mai scăzută în cazul bărbaților. În plus, atunci când apar și copiii în familie, femeile tind să aloce un volum de muncă domestică substanțial mai mare, în vreme ce bărbații alocă un același număr de ore treburilor casnice, ca și înainte de nașterea copiilor (Coltrane, 2000). Cu toate acestea, cercetările științifice arată faptul că diviziunea muncii în familie este un proces genizat deoarece femeile, indiferent de statutul ocupațional, își asumă o parte mai mare din treburile casnice decât bărbații (Ruppanner, 2010).

În esență, trei perspective sociologice domină literatura științifică în ceea ce privește timpul alocat activităților domestice. *Teoria schimbului* („exchange theory”), cunoscută și ca *teoria negocierii* („bargaining theory”) sau *teoria resurselor relative* („relative resources theory”) susține faptul că genul afectează indirect alocarea activităților casnice între cei doi soți deoarece chiar și atunci când femeile au un loc de muncă remunerat, ele câștigă de obicei mai puțini bani decât soții lor, motiv pentru care, ca și compensație, ele se ocupă de cele mai multe treburi casnice (Blood și Wolfe, 1960). Așadar, conform acestei teorii, dacă în familie este o persoană care câștigă mai mulți bani decât cealaltă, atunci acea persoană se va implica în mai puține activități casnice decât cealaltă care câștigă mai puțini bani sau nu are nici un venit. Ross (1987) a dezvoltat o a doua teorie sociologică care afirmă faptul că indivizii dețin orientări ideologice diferite, iar aceste valori și norme sociale sunt transpuse în activitățile din viața de zi cu zi, motiv pentru care această teorie sociologică a fost denumită *teoria ideologiei de gen* („gender ideology theory” sau „gender role socialization theory”). A treia teorie sociologică a fost denumită *teoria disponibilității timpului* („time availability of housework division”) și a fost inițiată de Gary Becker (1965). Conform

acestei teorii, persoanele care petrec mult timp la locul de muncă vor petrece mai puțin timp activităților domestice. Cercetările ulterioare au depășit delimitările conceptuale ale acestor teorii în contextul schimbărilor structurale apărute în familiile contemporane, motiv pentru care granițele dintre aceste trei teorii au dispărut.

Transmiterea culturală intergenerațională a preferințelor ocupaționale

Socializarea de gen din interiorul familiei este foarte importantă, întrucât familia este locul unde se produc și se transmit mesaje de gen pe care copiii le interiorizează. Laura Grünberg (2010) definește familia ca fiind o „fabrică de gen” datorită faptului că raportul dintre socializat (copil) și socializator (părintele) este în favoarea adultului socializator, iar educația primită în sânul familiei contribuie substanțial la formarea identității de gen a copiilor.

Femeile încă ocupă locuri de muncă cunoscute ca fiind *tipic feminine*, iar bărbații se orientează către locuri de muncă asociate ca fiind *tipic masculine* (Charles și Bradley, 2009; Charles și Grusky, 2004). Segregarea ocupațională de gen reprezintă un subiect care atrage multe dezbateri în rândul cercetătorilor dar și guvernanților sub aspectul inegalității. Multe locuri de muncă ocupate de femei sunt inferioare celor ocupate de bărbați în ceea ce privește salariile, oportunitățile de promovare în carieră, condiții de ocupare și chiar securitate a muncii (Comisia Europeană, 2014). Există două abordări teoretice principale referitoare la fenomenul segregării ocupaționale de gen și relația dintre acesta și viața de familie: *perspectiva structuralistă* și *perspectiva neoclasică*.

Perspectiva structurală abordează subiectul din unghiul *cererii* de pe piața muncii (adică din perspectiva angajatorilor) și atribuie segregarea ocupațională de gen practicilor discriminatorii promovate de angajatori. Aceștia consideră că femeile, mai ales cele cu responsabilități familiale, sunt mai puțin stabile la locul de muncă și au o productivitate mai scăzută comparativ cu bărbații din cauza obligațiilor familiale. Din acest motiv, angajatorii consideră că din punct de vedere economic este rațional să rezerve bărbaților locurile de muncă asociate cu câștiguri mari. Aceste decizii conduc la segregarea forței de muncă, bărbații fiind mai valorizați în termeni de calificare și câștiguri salariale (Trappe și Rosenfeld, 2004). Acest fenomen tradus prin existența unor bariere care împiedică ascensiunea femeilor este prezentat în literatura de specialitate prin conceptul de *podea lipicioasă* („sticky floor”). La acesta se adaugă teoria cunoscută sub denumirea de tavan de sticlă sau perete de sticlă („glass ceiling” sau „glass wall”) conform căreia femeile se lovesc de o barieră invizibilă care le blochează mobilitatea verticală pe piața muncii (accesul la poziții manageriale).

Perspectiva neoclasică furnizează explicații ale segregării ocupaționale de gen din perspectiva *ofertei* de pe piața muncii, adică din perspectiva celor aflați în căutarea unui loc de muncă. Conform acestei abordări teoretice, segregarea ocupațională de gen este determinată de caracteristicile și preferințele celor două sexe pentru anumite locuri de muncă. *Teoria capitalului uman* se încadrează în această perspectivă teoretică, însă oferă explicații bazate doar pe motivații economice asumând că toate deciziile ocupaționale sunt rezultatul unor calcule raționale cost-beneficiu (Becker, 1975). Conform acestei teorii, femeile sunt mai centrate pe aspecte care țin de familie comparativ cu bărbații, motiv pentru care sunt mai puțin interesate de educație sau de viața profesională. O altă teorie susține faptul că transmiterea culturală intergenerațională referitor la preferințele legate de muncă este determinată de relația cu valorile în raport cu munca („work values”): valori intrinseci relaționate de muncă centrate pe importanța în sine a muncii; valori extrinseci relaționate de muncă centrate pe importanța resurselor instrumentale, precum salariul, prestigiul, securitatea; valori sociale relaționate de muncă centrate pe preferințele pentru locuri de muncă cu conținut social; valori relaționate de muncă centrate pe realizarea unui echilibru între viața profesională și alte aspecte ale vieții precum timpul liber sau viața de familie. Conform acestei abordări teoretice, femeile și bărbații se diferențiază în ceea ce privește valorile lor față de muncă, fapt ce influențează deciziile acestora în ceea ce privește alegerea unei ocupații. Femeile tind să adopte comportamente mai puțin riscante și mai puțin competitive atunci când aleg o carieră profesională. Polachek (1981) arată faptul că femeile se auto-segregă întrucât ele aleg în mod rațional ocupații care implică un efort mai scăzut în ceea ce privește investiția în capitalul uman (atât în ceea ce privește alegerea unei rute educaționale cât și în ceea ce privește dezvoltarea profesională la locul de muncă). Astfel de ocupații pe care le aleg femeile sunt ocupații mai compatibile cu obligațiile familiale ale femeilor. În contrast, bărbații urmează rute educaționale care le permit să ocupe locuri de muncă în ocupații mai bine plătite și care se bucură de un prestigiu mai înalt și de o mai mare securitate la locul de muncă. Aceste preferințe sunt învățate în copilărie, în procesul de socializare, atunci când structurile societale, valorile și normele sunt internalizate alături de roluri și preferințele specifice celor două genuri. Fetele, pe de o parte, internalizează „capacități de muncă feminine” astfel încât în viața adultă vor fi adeptele unor valori sociale ale muncii și vor prefera ocupații categorizate ca fiind ocupații feminine; corespunzător, băieții asimilează valori intrinsece relaționate de muncă într-o măsură mai mare decât fetele, însemnând că ei vor prefera în viața adultă locuri de muncă mai bine plătite și care necesită specializări mai înalte. Din ce în ce mai multe studii de specilitate sugerează faptul că ocuparea femeilor continuă să fie influențată de transferul cultural intergenerațional în ceea ce privește credințele și așteptările legate de familie și munca plătită

(Antecol, 2000; Scott, 2004; Vella și Farre, 2007; Fogli și Veldkamp, 2011; Fernandez, 2013; Alesina et al., 2013). Astfel, fetele care resping valorile legate de rolurile de gen tradiționale au rezultate școlare mai bune și obțin un nivel educațional mai înalt comparativ cu fetele care au asimilat valori tradiționale în ceea ce privește rolurile de gen. Există o probabilitate mai mare ca mamele cu atitudini asura rolurilor de gen mai puțin tradiționale să aibă fiice sau nurori active pe piața muncii. Benabou și Tirole (2006) au introdus *teoria identităților competitive* și afirmă că prin investirea de timp și alte resurse într-o anumită identitate, o altă identitate poate fi afectată. Cu alte cuvinte, atunci când femeile decid să investească în identitatea lor relaționată de viața profesională, cealaltă identitate a lor poate fi afectată în sensul în care amână întemeierea unei familii sau nașterea unui copil; și invers, când femeile decid să investească în viața de familie, șansele lor de a avea o carieră profesională de succes pot fi afectate. Din acest motiv, atunci când femeile încearcă să realizeze un echilibru între viața profesională și viața de familie, femeile pot experimenta sentimente negative precum sentimentul de vină sau de disconfort (Bertrand, 2013).

O teorie pe cât de interesantă pe atât de controversată a fost elaborată de Catherine Hakim (2000) care abordează problematica segregării ocupaționale din perspectiva ofertei de forță de muncă și lansează o teorie pe care o intitulează *teoria preferințelor* sau *teoria alegerilor preferențiale* (*preference theory*). Hakim a argumentat că factorii atitudinali precum preferințele față de muncă-stil de viață sunt mai importante decât instituțiile sau decât factorii structurali în explicarea ocupării forței de muncă feminine. Există, spune cercetătoarea, dovezi solide extrase din studiile longitudinale asupra faptului că *valorile și țelurile vieții au un impact semnificativ pe termen lung asupra ocupațiilor și asupra veniturilor* populației din perspectiva de gen. Valorile și atitudinile reprezintă, așadar, predictorii importanți ai comportamentului feminin și masculin atât în relația cu piața muncii, cât și în relație cu viața de familie. Hakim se folosește de rezultatele unor cercetări comparative realizate la nivelul Spaniei și Marii Britanii și face o distincție metodologică între atitudinile și valorile *cauzale* și *non-cauzale* ilustrate de date asupra preferințelor de stil de viață, precum și de date legate de valorile patriarhale. Rezultatele acestei distincții metodologice arată faptul că *preferințele asupra unui stil de viață* au un impact major asupra alegerilor femeilor între familie și piața muncii, în vreme ce *valorile patriarhale* sunt doar tangențial legate de comportament (Hakim, 2000).

Teoria lui Hakim are patru principii centrale pe care se bazează:

- 1) Cinci schimbări separate în istoria societății și a pieței forței de muncă, care au început la sfârșitul secolului al douăzecilea, au condus la un scenariu calitativ diferit și nou în ceea ce

privește opțiunile și oportunitățile femeilor. Cele cinci modificări nu apar în mod necesar, în toate societățile moderne, și nu apar întotdeauna împreună.

Efectele lor sunt cumulative. Cele cinci cauze ale noului scenariu sunt:

- ✓ Revoluția contraceptivă, care, din anul 1965 încoace, a oferit femeilor active sexual control de încredere asupra propriei fertilități pentru prima dată în istorie;
- ✓ Revoluția egalității de șanse, datorită căreia, pentru prima dată în istorie, femeile au avut acces egal la toate pozițiile, ocupațiile și carierele de pe piața forței de muncă. În unele țări, legislația de interzicere a discriminării de gen a mers mai departe, oferind femeilor accesul egal la locuințe, servicii financiare, servicii publice, precum și posturi publice;
- ✓ Extinderea ocupațiilor de tip *guler alb*, care sunt de departe mult mai atractive pentru femei față de ocupațiile de tip *guler albastru*;
- ✓ Crearea de locuri de muncă pentru lucrătorii secundari, adică pentru oamenii care nu vor să se acorde prioritate muncii plătite în detrimentul altor interese asupra vieții lor personale;
- ✓ Creșterea importanței atitudinilor, valorilor și preferințelor personale în ceea ce privește alegerea propriului stil de viață în societățile moderne.

- 2) Femeile sunt eterogene, în ceea ce privește preferințele și prioritățile lor cu privire la conflictul între familie și viață profesională. În noul scenariu, prin urmare, ele sunt eterogene, de asemenea, în ceea ce privește tipologiile de ocupare și istoriile lor de muncă. Aceste preferințe sunt prezentate în tabelul de mai jos, ca tipuri ideale. Mărimea celor trei grupuri variază în societățile moderne bogate, deoarece politicile publice, de obicei, favorizează un grup sau un altul, nu acordă niciodată atenție tuturor grupurilor.
- 3) Eterogenitatea priorităților și preferințelor femeilor creează interese conflictuale între grupurile de femei: uneori, între femeile centrate pe cămin și femeile centrate pe muncă, uneori între grupul de mijloc de femei adaptiv și femeile care au o prioritate ferm declarată (căminul sau munca). Conflicte de interese dintre femei au avantajat bărbații, ale căror interese sunt relativ omogene.
- 4) Eterogenitatea femeilor este cauza principală a răspunsurilor variate ale femeilor la politicile de inginerie socială în noul scenariu al societăților moderne. Această variabilitate de răspuns a fost mai puțin evidentă în trecut, dar există încă piedici în ceea ce privește încercările de a prezice tipologia feminină referitor la proiectele acestora de fertilitate și de ocupare pe piața muncii.

Tabel 1.5: Clasificarea preferințelor față de stilul de viață al femeilor în secolul 21 (Hakim, 2000)

Centrate pe casă/familie	Adaptive	Centrate pe muncă
20% dintre femei. Variază între 10% și 30%	60% dintre femei. Variaza între 40% și 80%	20% dintre femei. Variaza între 10% și 30%
Viața de familie și copii reprezintă principalele priorități în viață.	Acest grup de femei este cel mai divers și include femei care vor să combine familia cu munca. Au cariere neplanificate.	Aici sunt concentrate femeile fără copii. Principala lor prioritate în viață este munca plătită sau alte activități din arena publică: politica, sport, artă, etc.
Preferă să nu muncească.	Vor să muncească, dar nu sunt devotate în totalitate carierei profesionale.	Devotate carierei sau altor activități echivalente.
Calificări obținute ca și capital cultural.	Calificări obținute cu intenția de a munci.	Investiția sporită în calificări/formare profesională/alte activități.
Numărul copiilor este influențat de politicile sociale, de sănătatea familiei, etc. Nu răspund la politicile de ocupare.	Acest grup răspunde foarte bine la politica socială a guvernului, la politica de ocupare, la politica referitoare la egalitatea de șanse, la recesiunea sau creșterea economică, etc.: taxele pe venit, ajutoare sociale, politici educaționale, orare școlare, servicii de îngrijire pentru copii, atitudinea publică față de femeile care muncesc, legislația care promovează ocuparea femeilor, atitudinea sindicatelor față de femeile care muncesc, disponibilitatea locurilor de muncă cu timp parțial, flexibilitatea locului de muncă, creșterea economică și prosperitatea,	Femeile din acest grup răspund la oportunitățile economice, la oportunitățile politice, la oportunitățile artistice, etc. Nu sunt sensibile la politicile sociale/politicile familiale.

	factori instituționali în general.	
Valori familiale: îngrijirea, coeziunea, împărtășirea.	Compromis între 2 seturi de valori conflictuale.	Valori de piață: rivalitate competitivă, orientare către atingerea scopurilor propuse, individualism, excelență.

Notă: Schemă preluată după Hakim, 2000.

Cercetători precum Jill Rubery, Shirley Dex și Ceridwen Roberts au contrazis teoria enunțată de Hakim. Aceasta a revenit, răspunzând criticilor cu argumente mai riguroase elaborate. Implicațiile analizelor lui Hakim sunt destul de serioase: acestea sugerează faptul că rolurile femeilor nu s-au schimbat cu adevărat, că majoritatea sunt în continuare cel mai fericite ca persoane casnice și că oricine care spune diferit este pur și simplu o femeie "de carieră", care nu are nici o înțelegere sau simpatie pentru cei care preferă o "carieră de casnică". În replică, criticii teoriei alegerilor preferențiale afirmă că statisticile cu care își argumentează Hakim teoria exprimă ceea ce se știa deja - că sunt mai multe femei casnice decât bărbații - dar, aceste statistici nu oferă o imagine despre motivele acestui fenomen. Hakim argumentează acest fapt spunând că există peste o treime din populația adultă feminină care „alege să nu muncească deloc”. Însă, spun criticii, aceasta este o supoziție pe care nici ea, nici altcineva nu este în măsură să o facă. Motivele: există multe femei care stau acasă din cu totul alte motive decât „alegerea personală”, motive cum ar fi îngrijirea unor membri ai familiei bolnavi, responsabilități materne, fapte care le împiedică pe femei să muncească în afara căminului. Cu alte cuvinte, faptul că femeile rămân acasă pentru a îngriji membri familiilor lor nu este o chestiune de „alegere personală”, femeile neavând, mai ales în absența unor servicii sociale, libertatea de a opta să își lase părinții sau copiii în grija unor organisme specializate astfel încât ele să poată (re)veni pe piața muncii.

Un alt argument utilizat de Hakim în susținerea teoriei sale este acela că devotamentul față de muncă este mai scăzut în rândul femeilor care muncesc cu timp parțial comparativ cu devotamentul femeilor care muncesc cu normă întreagă. Criticii teoriei o contrazic pe cercetătoare și susțin că asemenea supoziții sunt riscante în condițiile în care diferența orară între programul femeilor care muncesc part-time și cel al femeilor care muncesc full-time este de maxim 10-15 ore. De asemenea, criticii argumentează cu faptul că studiile au dovedit că devotamentul față de muncă se diferențiază nu în funcție de tipul de normă din contractul individual de muncă, ci în funcție de tipul angajamentului în muncă, adică dacă acesta este pe perioadă determinată de timp sau pe perioadă nedeterminată. Mai mult, argumentează criticii din Marea Britanie (având în vedere că

analizele cercetătoarei se referă la societatea britanică), cel mai adesea angajații cu program parțial de muncă primesc același tip de beneficii ca și angajații cu normă întreagă. În sfârșit, poate cea mai controversată aserțiune a lui Hakim este aceea potrivit căreia maternitatea nu constituie o barieră în intrarea sau întoarcerea femeilor pe piața muncii. Cercetătoarea susține faptul că problemele legate de dimensiunea familiei sunt „alese” de femei în sensul în care ele „aleg” să aibă familii mari. Criticii lui Hakim spun că nu numai familiile cu copii mulți întâmpină probleme. Ei spun că într-o societate în care numai o mică parte dintre familii își pot duce copiii la creșe sau grădinițe de stat, într-o societate în care femeile au venituri mici și locuri de muncă mai slab remunerate, familiile nu își pot permite serviciile unei bone sau ale unei grădinițe particulare. Hakim contraargumentează și spune că dacă femeile au locuri de muncă mai slab remunerate este tocmai pentru că ele „aleg” acest lucru. Criticii o atacă însă cu date exacte spunând că din ce în ce mai multe femei revin pe piața muncii după ce dau naștere unui copil și că aceste femei nu fac parte nici pe departe din categoria „femeilor de carieră” descrise în tipologia construită de Hakim. De asemenea, numărul femeilor care obțin calificări pentru orice tip de activitate în orice sector al industriei este în creștere, fapt care contrazice ideea lui Hakim cum că femeilor le lipsește interesul față de piața muncii. Femeile vor să fie active pe piața muncii și fac eforturi să fie active, ca simplă „alegere” sau constrânse de diferiți factori. Criticii *teoriei alegerilor preferențiale* spun că societatea capitalistă contemporană le forțează într-un fel pe femei să își vândă forța de muncă datorită faptului că au crescut foarte mult costurile existențiale. Accesul la sănătate și la bunăstare costă spun criticii lui Hakim. Aceste fapte, spun criticii teoriei alegerilor preferențiale, accentuează inegalitățile pe piața muncii, întrucât femeile continuă să fie principalele care îndeplinesc sarcinile domestice și de aceea au o dublă responsabilitate: față de familie și față de angajator. Dacă sunt sau nu „stimulate” să intre pe piața muncii, spun criticii lui Hakim, este un aspect mai puțin important mai ales în condiții de criză financiară când femeile practic se văd obligate să intre pe piața muncii, nu fac acest lucru doar pentru că „aleg” să facă așa, nu este vorba doar de o simplă opțiune principală.

Așadar, cercetătorii din grupul advers lui Catherine Hakim, deși privesc lucrurile tot din perspectiva ofertei de forță de muncă, vin și spun că nu preferințele față de muncă și față de viața de familie sunt factorul determinant în ceea ce privește principiul egalității de gen pe piața muncii, ci modalitatea de abordare a pieței muncii, pornind de la realitatea dovedită că societatea contemporană nu-și mai poate permite luxul de a aborda modelul familiei cu un singur aducător de venit. Contextul economic al societății contemporane obligă actorii realității sociale să-și renegocieze nu numai rolurile conjugale, ci și rolurile jucate pe scena vieții economice. Prin urmare, familiile trebuie să se adapteze și să treacă de la acel model patriarhal descris în prima parte a

acestei lucrări la acel model partenerial, în care există relații de reciprocitate între persoane libere și autonome; bărbatul și femeia sunt parteneri egali atât în familie cât și pe piața muncii. În cadrul unui astfel de model partenerial angajații, fie ei femei sau bărbați trebuie să învețe să fie liberi și autonomi în relația lor cu angajatorii. Ei trebuie să învețe să-și evalueze și să-și valorizeze abilitățile profesionale și să-și negocieze o poziție cât mai echitabilă cu putință la locul de muncă.

În acest context, Penn, Rose și Rubery (1994) spun că diferențele de gen pe piața muncii apar și ca urmare a faptului că există mai multe femei care acceptă locuri de muncă cu timp parțial de lucru decât bărbații, pe de o parte, iar pe de altă parte, că femeile se angajează în sectoare de activitate considerate a fi mai potrivite femeilor datorită abilităților lor particulare (o mai bună relaționare cu ceilalți, abilități mai bune de comunicare, de îngrijire, etc.). Cei trei cercetători susțin că femeile și, în general, ocupanții posturilor cunoscute ca fiind tipic feminine trebuie să învețe să-și valorizeze abilitățile, îndemnările pentru care sunt angajați și astfel să își negocieze mai bine veniturile. Același lucru, spun cercetătorii, este valabil și în cazul ocupanților locurilor de muncă cu timp parțial. Aceștia tind să se auto-marginalizeze, asociind locurile de muncă cu timp parțial de lucru cu un status mai scăzut față de locurile de muncă cu program întreg. Cercetătorii spun că și locurile de muncă cu timp parțial solicită pregătire profesională și abilități specifice, motiv pentru care angajații nu ar trebui să atribuie acestor locuri de muncă un status mai scăzut și prin urmare ar trebui să învețe să își negocieze și ei mai bine veniturile și să se poziționeze mai bine în ierarhia locurilor de muncă de pe piața forței de muncă (Penn, Rose și Rubery, 1994).

Laura James (2008) examinează similaritățile și diferențele în ceea ce privește orientările femeilor pe piața muncii, dezvoltând astfel conceptul de „orientare în muncă” (work orientation) în care include atât înțelesul muncii plătite cât și comportamentul pe piața muncii al femeilor cu sau fără copii. Cercetătoarea pornește și ea de la faptul că dezbaterile recente cu privire la relația dintre orientările în muncă ale femeilor și comportamentul lor pe piața muncii au împărțit cercetătorii în două tabere: cei care pun accentul pe alegerile personale și cei care spun că și factorii constrângători sunt cel puțin la fel de importanți, dacă nu chiar mai importanți decât dorințele personale. James atrage însă atenția că nici una dintre cele două tabere nu ia în calcul variabila clasă socio-economică atunci când discută despre orientările femeilor către piața muncii sau către viața de familie. Concluzia la care ajunge cercetătoarea este că există diferențe importante de clasă socio-economică în ceea ce privește atitudinea femeilor față de muncă. Astfel, nu trebuie să excludem faptul că orientările femeilor în muncă, aparent similare, ar putea avea cauze foarte diferite și implicit consecințe diferite pe piața muncii.

Corrigall și Konrad (2007) vin cu o cercetare longitudinală care caută să înlăture toate aceste lacune și obțin rezultate noi. Cei doi cercetători susțin că femeile, dar nu și bărbații, iau decizii în baza unei *strategii raționale* despre cum să ajungă la un echilibru între viața profesională și cea de familie. Astfel, cei doi cercetători susțin faptul că, aparent, femeile cu atitudini mai egalitariste au comportamente diferite față de cele care au atitudini mai tradiționaliste. Cele cu atitudini mai egalitariste caută să atingă un nivel educațional mai înalt, să găsească locuri de muncă mai bine plătite, sunt mai sânguincioase la locul de muncă, stau mai puțin timp în concediu pentru creșterea copilului atunci când nasc copii. În cadrul aceleiași cercetări se confirmă și ipoteza conform căreia atitudinile inițiale ale femeilor sunt predictorii în ceea ce privește relația cu piața muncii în cazul femeilor, dar nu și în cazul bărbaților. Mai mult, se pare că femeile au un comportament rațional în relația cu piața muncii, spre deosebire de bărbați a ale căror atitudini față de piața muncii nu sunt motivate *rațional*.

Deși constatările lui Corrigall și Konrad (2007) susțin *perspectiva alegerilor individuale pe baza acțiunii raționale*, rezultatele acestor doi cercetători au arătat, de asemenea, importanța contextului social cu impact substanțial asupra comportamentelor și atitudinilor sociale. În mod specific, prezența unei surse importante de venituri non-salariale oferă atât femeilor cât și bărbaților posibilitatea de a lucra mai puține ore pentru salarii și de a alege locuri de muncă unde sunt salarii mai mici. De asemenea, apariția copiilor în familie duce la reducerea numărului de ore plătite pentru munca prestată de femei pe piața muncii, precum și la reducerea veniturilor salariale. Astfel, atât nașterea copiilor, cât și prezența unei surse financiare non-salariale au fost asociate în cercetarea lui Corrigall și a lui Konrad cu o manifestare mai redusă a atitudinilor egalitariste atât în rândul femeilor cât și în rândul bărbaților. În acest context, un alt grup de teorii susține faptul că relația complexă dintre segregarea ocupațională de gen și preferințele legate de viața de familie sunt mediate de *contextul instituțional* (structurile economice și sociale, consistența politicilor publice care stimulează participarea femeilor pe piața muncii promovând măsuri de concilierea între viața profesională și viața de familie, etc.). Ridgeway și Correll (2004) susțin că asemenea rasei sau clasei, genul este un *sistem instituționalizat de practici sociale* care tratează femeile și bărbații ca pe două categorii semnificativ diferite și organizează relațiile sociale de inegalitate pe baza acestei diferențe. Componenta centrală a acestui sistem este reprezentată de *credințele culturale despre rolurile de gen* care definesc caracteristicile ce diferențiază bărbații de femei, în vreme ce *contextele sociale relaționale* reprezintă arenele în care aceste credințe sunt puse în scenă. Credințele despre rolurile de gen sunt *create și menținute de procese multiple* care acționează simultan, ceea ce înseamnă că prin eliminarea unui singur proces nu va fi eliminat întregul sistem

referitor la componenta de gen. Cu alte cuvinte, credințele referitoare la rolurile de gen nu sunt instituționalizate doar în cadrul privat al familiei, ci și în normele și structurile cadrului public (precum școala sau locul de muncă) care au un impact mai mare asupra perpetuării inegalităților de gen. Mai mult, acest sistem de practici sociale este întărit și transmis intergenerațional de *actorii sociali advantajați*. Din acest motiv, politicile care promovează egalitatea de gen pe piața muncii, atât în termeni de rate ale ocupării cât și în termeni de calitate a locurilor de muncă, trebuie să aibă în vedere faptul că *femeile trebuie să plătească un preț mai mare decât bărbații dacă vor să fie egale cu bărbații*. Dacă femeile sunt puse în această situație, ele vor alege în mod rațional să renunțe la o serie de beneficii atât pe parcursul vieții active (un prestigiu profesional mai scăzut, câștiguri salariale mai mici, etc.), cât și la vârsta senioratului (pensii mai mici, o calitate a vieții mai scăzută). Polavieja (2008) afirmă că femeile pot face anumite alegeri legate de rutele lor educaționale și profesionale indiferent de preferințele lor legate de gen și chiar în absența unor practici discriminatorii ale angajatorilor pe piața muncii, dar influențate de *structurile sociale* în care ele trăiesc (cum ar fi oferta educațională, lipsa locurilor de muncă, suportul scăzut din partea statului referitor la creșterea și îngrijirea copiilor sau echilibrul între viața profesională și viața de familie). Așadar, indivizii fac alegeri bazate și pe oportunitățile și suportul pe care societatea îl oferă. Astfel, conform conceptului de raționalitate limitată („bounded rationality”) indivizii analizează resursele, șansele și obstacolele în procesul de poziționare pe piața muncii și iau decizii bazate pe analizele lor, inclusiv în ceea ce privește rutele lor educaționale (Arum și Müller 2004; Blossfeld și Hofmeister, 2006). Această legătură dintre structurile de la nivel macro și micro constituie un canal crucial de reproducere socială a inegalității de gen. Sociologii vorbesc despre prezența unor *efecte de propagare* („spill-over effects”) de la nivel macro a caracteristicilor societale la nivelul preferințelor și alegerilor individuale (Coleman, 1990; Hedström, 2005; Hedström și Swedberg, 1998).

Prin urmare, există fără îndoială un proces de *transmitere intergenerațională a rolurilor de gen* în general și a *preferințelor ocupaționale* în particular (Anker, 1998; Moffit, 2001; Fortin, 2008). Preferințele referitoare la munca remunerată determină alegerile în ceea ce privește alegerea rutelor educaționale și ocupaționale ca *rezultat al procesului de socializare în viața pre-ocupațională*. Însă, atunci când femeile investesc în educația lor și sunt determinate să investească și în carierele lor profesionale, segregarea ocupațională de gen dispare, cel puțin în ceea ce privește câștigurile salariale (Tam, 2000; Tomaskovic-Devey și Skaggs, 2002; Polavieja, 2005).

Anker (1998) consideră că segregarea ocupațională de gen este o caracteristică aproape imulabilă și universală a sistemelor socio-economice contemporane de vreme ce acțiunile guvernanților nu sunt suficient de bine gândite să înlăture efectele acestui fenomen. În opinia lui

Anker, segregarea ocupațională de gen ar trebui să se bucure de o atenție majoră atât din partea cercetătorilor cât și a guvernanților întrucât acest fenomen „are un efect negativ important asupra felului în care bărbații se raportează la femei precum și asupra felului în care femeile se raportează la ele însele prin consolidarea și perpetuarea stereotipurilor de gen” (Anker, 1998). Anker punctează de asemenea asupra faptului că segregarea ocupațională de gen este o măsură a rigidității pieței muncii, deoarece reduce abilitatea acesteia de a răspunde la schimbare. În acest context, segregarea ocupațională de gen trebuie înțeleasă nu numai ca efect de excludere al femeilor din zona ocupațiilor „tipic masculine”, ci și ca efect al excluderii bărbaților din zona ocupațiilor „tipic feminine”. Un alt efect al segregării ocupaționale de gen este acela că afectează negativ oportunitățile educaționale ale generațiilor viitoare, întrucât părinții decid asupra rutelor educaționale ale copiilor lor (câți ani de educație, ce domeniu de studiu, etc.) sub influența experiențelor lor personale referitor la oportunitățile de pe piața muncii. Din acest motiv, măsurile guvernamentale legate de promovarea egalității de gen și emanciparea economică a femeilor vor avea șanse reduse de suport din partea populației dacă nu sunt concepute astfel încât să răspundă așteptărilor, nevoilor și fundamentelor individuale (Stoilova et al., 2012).

Influența apariției copiilor în familie asupra participării femeilor pe piața muncii din perspectiva rolurilor de gen

Kaufman și Uhlenberg (2000) afirmă că apariția copiilor sporește numărul orelor de muncă remunerată în rândul bărbaților și scade numărul orelor de muncă remunerată în rândul femeilor. Cei doi cercetători susțin faptul că, odată cu nașterea primului copil, cuplurile tind să adopte un model mai tradițional în ceea ce privește diviziunea muncii în gospodărie. Soțiile tind într-o măsură mai mare decât bărbații să își revizuiască angajamentele astfel încât să se acomodeze cu creșterea responsabilităților pe care viața de părinte le implică (Aldous, 1996; Becker și Moen, 1999). Totuși, revenirea, odată cu apariția primului copil, la modelul tradițional al rolurilor de gen are implicații negative în ceea ce privește cariera profesională a femeilor, spun unii cercetători. Aceștia au arătat faptul că timpul petrecut în gospodărie are un impact negativ asupra veniturilor și asupra succesului în carieră (Hersch și Stratton, 2002; McAllister, 1990; Shelton și Firestone, 1989). La nivel individual, atitudinile în ceea ce privește rolurile de gen au o probabilitate mare de a afecta durata timpului petrecut în activități remunerate ca și durata timpului petrecut cu activități neremunerate. Femeile cu atitudini mai tradiționale tind să își focalizeze timpul și energia asupra responsabilităților familiale și asupra muncii din gospodărie. Mai mult, spun unii cercetători, dacă resursele financiare

ale familiei din alte surse sunt suficiente, există o probabilitate destul de mare ca femeile cu atitudini mai apropiate de modelul tradiționalist să aleagă să renunțe sau să reducă timpul alocat muncii remunerate astfel încât să își poată îndeplini obligațiile familiale. În schimb, în rândul femeilor cu atitudini egalitariste există o probabilitate mai mare să renunțe la munca din gospodărie, să negocieze pentru o mai mare distribuire a responsabilităților familiale între ele și soți, să negocieze condiții de flexibilizare la locul de muncă, sau să fie mai dispuse să contracteze servicii de îngrijire a gospodăriei astfel încât ele să își poată spori timpul alocat muncii remunerate. În cazul bărbaților, spun unii cercetători, participarea lor pe piața muncii pare să fie într-o măsură mai mică sensibilă la atitudinile acestora față de rolurile de gen deoarece retragerea bărbaților de pe piața muncii este mai puțin acceptată de societate comparativ cu cea a femeilor, dar și pentru că, în general, familiile necesită venituri iar bărbații sunt cei care pot înregistra cele mai mari venituri pe piața muncii (Doucet, 2004). Această idee este întărită de faptul că probabilitatea bărbaților de a se căsători crește odată cu potențialul lor de a înregistra venituri cât mai mari, o asociere care, în ceea ce privește femeile, nu este deloc semnificativă, spun Xie și colaboratorii săi (2003).

În schimb, studiile care au avut în vedere atât femeile cât și bărbații, ca și cupluri, au scos la iveală asocierea care există între participarea femeilor pe piața muncii și atitudinile bărbaților față de rolurile de gen. Astfel, cercetători precum Bolzendahl și Myers (2004), dar și Chuang și Lee (2003) au arătat faptul că participarea femeilor pe piața muncii este puternic asociată cu atitudinile egalitariste ale partenerilor lor față de rolurile de gen. Huber și Spitze (1981) au arătat faptul că ocuparea soțiilor, veniturile lor salariale și atașamentul față de munca remunerată au afecte pozitive atât asupra atitudinilor soțiilor, cât și asupra atitudinilor soților în ceea ce privește angajamentul soțiilor în activități remunerate. Într-un alt studiu care a avut în vedere cuplurile, Schaninger și Buss (1986) au constatat că nivelul de educație al soțiilor, ocupația și venitul acestora pe de o parte și educația soților pe de altă parte sunt relaționate pozitiv atât de rolurile non-tradiționale ale femeilor cât și de rolurile non-tradiționale ale bărbaților pe care aceștia le joacă în viața de zi cu zi. Totuși, același studiu arată faptul că prezența copiilor mici are un impact negativ asupra atitudinilor non-tradiționale privind rolurile de gen. Cassidy și Warren (1996) arată în cercetarea lor faptul că statutul ocupațional al soțiilor are un impact pozitiv asupra atitudinilor egalitariste proprii în ceea ce privește rolurile de gen, însă, au o influență scăzută asupra atitudinilor soților lor. Cei doi cercetători susțin faptul că atât atitudinile soțiilor casnice, cât și atitudinile soților față de rolurile de gen (indiferent de statutul ocupațional al soțiilor lor), sunt mai degrabă tradiționale comparativ cu atitudinile soțiilor care lucrează cu normă întreagă sau cu timp parțial. Mai mult, soțiile angajate cu normă întreagă au atitudini și mai egalitariste decât cele care lucrează cu timp parțial.

Sușinători ai perspectivei acțiunii rationale, precum Peake și Harris (2002) ar spune că atitudinile față de rolurile de gen preced alegerile în ceea ce privește cariera și viața de familie. Pe de altă parte, susținătorii perspectivei interpretării cognitive (exemplu: Kroska, 1997) ar susține faptul că oamenii își adaptează atitudinile privind rolurile de gen astfel încât să se adapteze circumstanțelor schimbătoare referitoare la familie și la ocupare. Totuși, cercetările care s-au realizat cu scopul identificării unor relații cauzale între variabilele aflate în discuție nu au reușit să obțină rezultate semnificative care să dovedească faptul că statutul ocupațional este mai degrabă cel care influențează atitudinile față de rolurile de gen decât invers (Molm, 1978; Smith-Lovin și Tickamyer, 1978).

1.3. Tipuri de politici destinate promovării egalității de șanse între femei și bărbați în viața profesională și viața de familie

Uniunea Europeană influențează statele membre precum și statele candidate la aderare prin intermediul directivelor, politicilor și strategiilor adoptate. Însă, fiecare stat European adaptează legislația europeană la cultura proprie și ținând cont într-o măsură mai mare sau mai mică de valorile și atitudinile populației față de măsurile politice.

Lohkamp–Himmighofen și Dienel (2000) au identificat la nivelul Europei șase modele de politici privind stimularea egalității de șanse între femei și bărbați din perspectiva reconcilierii între viața profesională și viața de familie:

- 1) Modelul egalitarist promovat de țările scandinave;
- 2) Modelul demografic prezent în Franța și Belgia;
- 3) Modelul liberal promovat de Marea Britanie și Irlanda;
- 4) Modelul celor trei faze, dezvoltat de Austria, Germania, Luxemburg și Olanda;
- 5) Modelul mediteranean regăsit în Spania, Italia, Portugalia și Grecia;
- 6) Modelul socialist est-european specific țărilor ex-comuniste.

Modelul egalitarist prietenos față de femei

Acest model este promovat de țările scandinave și este centrat pe asigurarea unor structuri de egalitate între femei și bărbați, în toate aspectele vieții sociale și economice. Prin urmare, modelul egalitarist susține distribuția egală a muncii atât în sfera publică (munca remunerată), dar și în sfera privată (munca prestată în interiorul gospodăriei). Politicile promovate în cadrul acestui model vizează stimularea participării femeii pe piața muncii, dar și implicarea bărbaților în îngrijirea

copiilor și în munca domestică. Măsuri prin intermediul cărora sunt implementate politicile modelului egalitarist sunt: concedii parentale plătite, program flexibil la locul de muncă, facilități pentru creșterea și îngrijirea copiilor. Totuși, țările scandinave nu au reușit să rezolve problema segregării ocupaționale.

Modelul demografic

Acest model, prezent în Franța și Belgia, este orientat spre piața muncii. Scopul acestui model nu este de a promova egalitatea de șanse între femei și bărbați, ci de a exploata la maxim resursele de muncă, menținând totodată echilibrul demografic. Astfel, femeile beneficiază concedii scurte odată cu nașterea copiilor, existând în schimb un sistem public de îngrijire a copiilor mai bine dezvoltat comparativ cu alte state europene. Măsurile promovate de guvernanți în cadrul acestui model nu au în vedere promovarea egalității între femei și bărbați în sfera domestică.

Modelul liberal

Existent în Marea Britanie și Irlanda, acest model susține ideea conform căreia statul nu trebuie să se implice în aranjamentele familiei în ceea ce privește îngrijirea copiilor. Dacă angajatorii sunt interesați să angajeze forță de muncă feminină, atunci aceștia trebuie să-și dezvolte propriile politici de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie, prin asigurarea unor facilități destinate creșterii și îngrijirii copiilor. Marea Britanie s-a opus mai multor inițiative ale Uniunii Europene privind asigurarea egalității de șanse de șanse între femei și bărbați în viața privată. Astfel, Marea Britanie a introdus abia în anul 2015 dreptul taților de a avea grijă de copilul lor în primul lui an de viață, în locul mamei, primind aceleași beneficii din partea angajatorului sau al statului ca și mama. Prin urmare, modelul liberal menține segregată distribuția rolurilor de gen în interiorul familiei, în defavoarea femeii raportat la participarea acesteia pe piața muncii.

Modelul celor trei faze

Dezvoltat de Austria, Germania, Luxemburg și Olanda, acest model presupune că într-o primă fază femeile participă integral pe piața muncii, dar favorizează modelul bărbatului ca unic întreținător al familiei și retragerea femeilor de pe piața muncii după apariția copiilor. Femeile revin gradual pe piața muncii, chiar dacă de multe ori doar cu jumătate de normă, atunci când copiii ajung la vârsta școlară. Facilitățile destinate creșterii și îngrijirii copiilor sunt slab dezvoltate, însă concediul parental destinat în principal femeilor se întinde pe o perioadă lungă de timp. Implicarea bărbaților în creșterea copiilor și în treburile casnice este slab stimulată și de politicile promovate în cadrul modelului celor trei faze.

Modelul mediteranean

Acest model are în centru familia și este caracteristic pentru Spania, Italia, Portugalia și Grecia. Rolul îngrijirii copiilor aparține integral familiei, inclusiv celei extinse, statul neacordând ajutor. Femeile părăsesc piața muncii după nașterea unui copil, ca urmare a lipsei suportului din partea statului în ceea ce privește garantarea păstrării locului de muncă în timpul concediului pentru creșterea copilului. Nici subiectul diviziunii rolurilor de gen în interiorul gospodăriei nu este avută în vedere de acest model de politică.

Modelul socialist est-european

Acest model este specific țărilor foste comuniste și are o serie de elemente regăsite în modelul demografic. Modelul susține participarea cât mai largă a femeilor pe piața muncii în paralel cu creșterea demografică. În acest context, statele socialiste au dezvoltat atât măsuri care să stimuleze angajarea în muncă a femeilor, cât și măsuri de creștere și îngrijire a copiilor. Însă, similar modelului demografic, modelul socialist est-european nu a avut în vedere stimularea egalității între femei și bărbați în viața de familie, împărțirea sarcinilor casnice rămânând în sarcina femeilor.

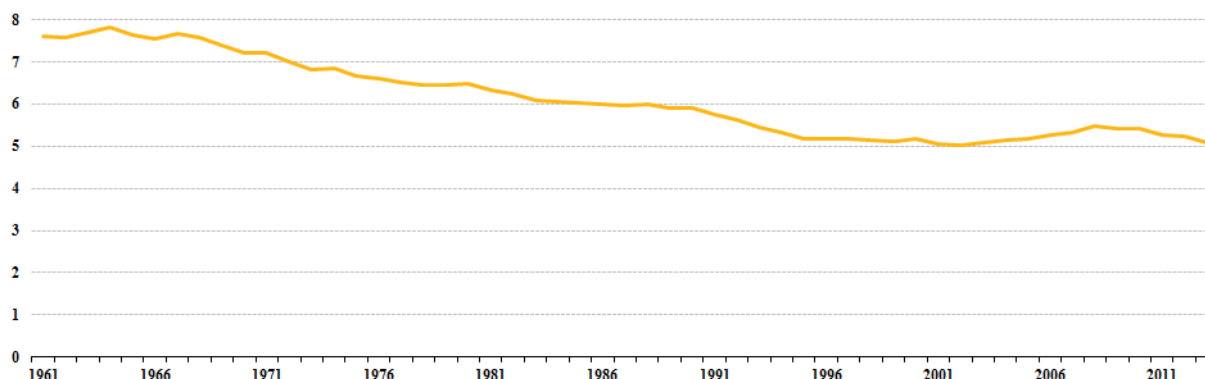
2. PARTICIPAREA FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA ȘI DIVIZIUNEA MUNCII ÎN FAMILIE

2.1. Componenta egalității de gen în atenția politicilor familiale europene

La nivelul Uniunii Europene există dezbateri intense despre transformările care au loc în ceea ce privește relația dintre cele două genuri în interiorul familiei, transformări generate de schimbările socio-economice din epoca post-industrială. Femeile participă în număr din ce în ce mai mare pe piața muncii, însă îmbătrânirea demografică a societății europene însoțită de scăderea natalității a devenit o problemă la care guvernanții statelor europene nu au găsit încă cele mai eficiente soluții. Decidenții politici susțin faptul că este nevoie politici mai eficiente care să sporească numărul participanților pe piața muncii, femeile reprezentând unul din grupurile țintă ale politicilor de stimulare a participării pe piața muncii. Astfel, principiul egalității între femei și bărbați a devenit un deziderat al societății europene contemporane nu numai din considerente etice legate de respectarea drepturilor omului, ci și din considerente economice în contextul în care creșterea populației inactive pune presiune pe sustenabilitatea sistemelor de pensii, asistență socială, securitate socială, etc.

Aparent, într-o societate democratică în care femeile își doresc să muncească, atragerea femeilor pe piața muncii nu ar trebui să fie un obiectiv greu de atins. Totuși, dată fiind rezistența modelului tradițional referitor la diviziunea muncii în familie, în majoritatea statelor europene femeile active pe piața muncii plătesc un preț mare dacă decid să investească atât în viața profesională cât și în viața de familie (supraîncărcare, sentimente de vină, identități neîmplinite, etc.). Fenomene îngrijorătoare precum scăderea numărului de nașteri, creșterea numărului de avorturi, creșterea vârstei medii a natalității, creșterea numărului de divorțuri constituie dovada clară că schimbările din societate determină schimbări și asupra familiei. Vârsta medie la nașterea primului copil la nivelul Uniunii Europene a fost de 28,7 ani în anul 2013, iar numărul copiilor născuți vii a scăzut constant (Grafic 2.1).

Grafic 2.1: Numărul nașterilor de copii vii (milioane) la nivelul țărilor membre UE în perioada 1961-2013

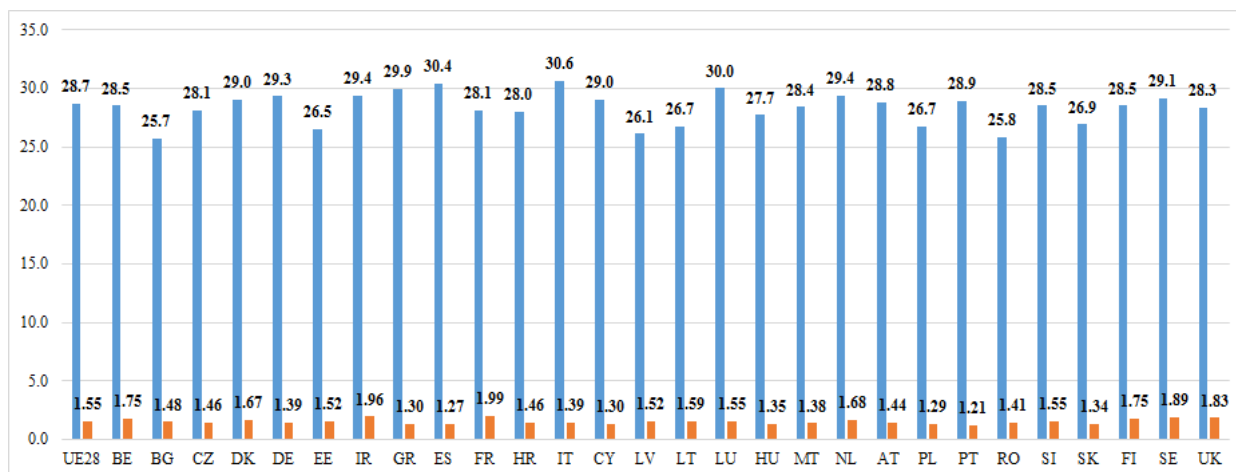


Sursa datelor: Eurostat Data Explorer, cod de date online: demo_gind.

Cuplurile tinere experimentează noi identități în ceea ce privește rolurile de gen, mai ales atunci când în viața cuplului intervin copiii și ambii părinți sunt activi pe piața muncii. Femeile sunt primele care își schimbă atitudinea față de participarea la muncile casnice și la îngrijirea membrilor familiei, făcând presiune asupra bărbaților în procesul de negociere al rolurilor de gen. În acest proces de schimbare socială, se nasc tensiuni în interiorul cuplurilor, tensiuni care pot avea efecte dintre cele mai diverse: disoluția cuplurilor și nașterea copiilor în afara căsătoriei; amânarea deciziei de a avea un copil atunci când întârzie să apară consensul în ceea ce privește distribuția rolurilor de gen în interiorul și în afara familiei, fapt care se traduce în scăderea ratelor de fertilitate și îmbătrânirea populației; dezvoltarea unor noi modele parentale, tații începând să-și dorească implicarea în procesul de creștere și îngrijire a copiilor lor, însă suportul instituțional este redus în sensul în care componenta de gen este insuficient sau deloc încorporată în măsurile de conciliere a vieții profesionale cu viața de familie. Prin urmare, s-a conturat ideea conform căreia există un conflict între nevoia de îngrijire, munca plătită și egalitatea de gen, iar rezolvarea acestui conflict presupune ca indivizii să se simtă împliniți atât în plan personal cât și în ceea ce privește viața de familie. Privită prin prisma deciziei de constituire a cuplului sau de a avea copii, se poate spune că problematica familiei ține de sfera privată a vieții indivizilor. Totuși, familia rămâne stâlpul de bază al societății europene și felul în care aceasta evoluează poate avea consecințe asupra viitorului întregii societăți, motiv pentru care familia constituie o problemă care ține și de interesele statelor. Sprijinirea familiei prin politici familiale adecvate nevoilor generate de schimbările socio-

economice nu este un lucru facil, statele trebuind să aibă în vedere că familia este o instituție, nu o simplă grupare de indivizi.

Grafic 2.2: Vârsta medie la nașterea primului copil și rata totală a fertilității la nivelul țărilor membre ale Uniunii Europene, 2013



Sursa datelor: Eurostat Data Explorer, coduri de date online: demo_find și demo_frate.

Notă: Rata totală a fertilității reprezintă exprimă numărul mediu de copii pe care i-ar naște o femeie în decursul perioadei fertile, în condițiile menținerii intensității fenomenului din anul de referință.

Un alt aspect care nu poate fi ignorat este creșterea mobilității pentru muncă a populației din spațiul european. Dacă inițial bărbații erau cei care migrau în căutarea unui loc de muncă, femeile fiind însoțitoarele lor pasive, în ultimele decenii numărul femeilor care migrează activ, în căutarea unui loc de muncă, l-a egalat pe cel al bărbaților. Dorința de a oferi un trai mai bun copiilor lor reprezintă principalul motiv pentru care europenii decid să-și părăsească țara natală în căutarea unui loc de muncă. Sociologii au dezvoltat conceptul de familie transnațională la începutul anilor '90, subiectul devenind un topic de interes începând cu anul 2000 (Bryceson și Vuorela, 2002; Schiller, Basch și Szanton-Blanc, 1992; Parrenas, 2005; Levitt, 2001). Sociologia familiei pune accentul pe proximitate ca o condiție necesară, însă cercetările de dată recentă au încorporat abordarea transnațională în studiul familiei, analizând consecințele asupra stilurilor de viață ale copiilor care sunt lăsați de părinți în țara de origine. Astfel, familia transnațională a fost definită ca fiind acel tip de familie ai căror membri trăiesc o parte sau cea mai mare parte a timpului separați unii de alții, totuși participând laolaltă la crearea a ceva ce poate fi văzut ca un sentiment de bunăstare colectivă și unitate (COFACE, 2012). Din acest motiv, fenomenul migrației internaționale reprezintă un aspect pe care politicile familiale nu îl pot ignora. Din perspectiva de gen, migrația poate avea drept efect schimbarea drastică a vieții de familie, iar rolurile de gen și relațiile dintre membrii familiei se

pot schimba în acest proces sau pot fi chiar determinanți ai procesului migrațional (Petrozziello, 2013). Spre exemplu, femeile pot decide să-și părăsească țara de origine nu din motive economice, ci pentru a se refugia dintr-o familie în care există conflicte maritale manifestate chiar sub forma extremă a violenței fizice. Un alt factor potențial determinant al migrației feminine din perspectiva rolurilor de gen poate fi ideologia conform căreia femeile au o potențial mai mare de sacrificiu personal în beneficiul bunăstării familiei comparativ cu bărbații. O astfel de ideologie poate plasa femeile pe o piață internațională a muncii unde inegalitățile de gen, de rasă, sau etnice continuă să persiste. Sunt cunoscute cazurile femeilor provenind din societăți sau comunități mai slab dezvoltate care migrează în țări mai bogate unde ajung să ocupe locuri de muncă mai puțin accesate de cetățenii respectivelor state, în condiții de muncă ce implică o mai proastă remunerare, cu un prestigiu social mai scăzut și securitate a muncii mai scăzută (cazul femeilor din Europa de Est care ajung să lucreze ca îngrijitoare informale pentru familiile mai înstărite din țările Europei de Vest, dar nu suficient de înstărite încât să-și permită accesarea unor servicii de îngrijire formală). Identitățile de gen pot fi reconstruite în timpul procesului migrațional atât în cazul părinților, cât și în cazul copiilor aparținând familiilor implicate în procesul migrațional. Atunci când mamele sunt cele care părăsesc familia în căutarea unui loc de muncă într-o altă țară, tații sunt puși în situația de a suplini și rolul jucat până atunci de mamă. Atunci când tații nu sunt dispuși să preia responsabilitatea treburilor casnice, copiii de sex feminin preiau această responsabilitate, afectându-le negativ participarea școlară și alte aspecte ale vieții. Cele mai multe state europene nu au luat nici o măsură de sprijinire a familiilor afectate de procesul migrațional sau măsurile luate s-au dovedit a fi insuficiente sau ineficiente.

Politicile familiale reprezintă ansamblul de măsuri pe care statele le gândesc în sprijinul familiei, destinate a avea un impact asupra resurselor și structurii familiei. În contextul modificărilor survenite în structurile demografice ale statelor europene, este clar că politicile familiale nu mai pot fi doar despre acordarea de sprijin financiar pentru creșterea și îngrijirea copiilor. Din acest motiv, decidenții politici de la nivelul Uniunii Europene au început să-și ridice o serie de întrebări: care este relația dintre politicile familiale și alte politici cum ar fi politicile privind egalitatea de gen, politicile sociale, politicile de ocupare; care este efectul politicilor de stimulare a participării femeilor pe piața muncii asupra familiei?; dacă sunt mai multe ministere implicate în stimularea ocupării, care dintre ele are principala responsabilitate sau care deține rolul de organism coordonator? Concluzia este că ocuparea, viața de familie și egalitatea de gen sunt fenomene interdependente și tratându-le individual vom obține soluții dezechilibrate cu efecte negative asupra societății și asupra economiei. Ori, până acum statele europene au dezvoltat politici de conciliere a vieții profesionale cu viața de

familie (concediu plătit pentru creșterea copiilor, servicii de îngrijire pentru copii), însă au omis să acorde atenție asupra dimensiunii de gen în implementarea acestor politici. Este nevoie de construirea unui consens între politicile de conciliere a vieții profesionale cu viața de familie și politicile de promovare a egalității de gen. Cu alte cuvinte, dezvoltarea și implementarea măsurilor de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie trebuie să aibă în vedere o mai mare participare a bărbaților la măsurile dezvoltate. Spre exemplu, la nivel european se pune problema necesității includerii obligatorii a taților într-un concediu parental destinat exclusiv bărbaților cu scopul de a crește implicarea bărbaților în ceea ce privește îngrijirea și educarea copiilor și astfel, de a reconfigura rolurile de gen din interiorul familiei în sensul sporirii egalității de gen. O astfel de măsură ar putea conduce și la schimbarea atitudinilor angajatorilor care nu ar acorda bărbaților concedii pentru creșterea copiilor dacă nu ar fi obligați de legislație. De asemenea, se discută despre gândirea unor măsuri de stimulare a angajatorilor să promoveze măsuri de conciliere a vieții profesionale cu viața de familie adresate și bărbaților, nu doar femeilor.

Este important, însă, ca introducerea principiului egalității de gen să fie percepută de indivizi ca un fenomen natural al procesului de democratizare. Din acest motiv, o altă preocupare a Uniunii Europene în ceea ce privește includerea componentei de gen în politica familială se referă la studiul impactului relațiilor de gen asupra fertilității. O mai bună cunoaștere a factorilor care contribuie la decizia de a avea un copil din perspectiva rolurilor de gen poate avea rezultate mai bune în ceea ce privește dezvoltarea unor politici care să se bucure de consens social în ceea ce privește egalitatea de gen atât pe piața muncii cât și în viața de familie. Studiul cuplurilor formate din persoane de același sex poate constitui, de asemenea, o resursă importantă de cunoaștere a felului în care funcționează egalitatea de gen în interiorul familiei (Wall, Leitão și Ramos, 2010).

2.2 Creșterea participării femeilor pe piața muncii - o modalitate de stimulare a creșterii economice și de contracare a efectelor îmbătrânirii demografice

Criza economico-financiară internațională declanșată la nivelul anilor 2007-2008 a fost catalogată ca fiind una fără precedent în ultimii 50 de ani, iar efectele acestei crize s-au extins și asupra economiei României. Cauzele și efectele acesteia au constituit subiectele de analiză și dezbateră a numeroși specialiști. Termenul în sine de „criză economică” are o conotație negativă și este asociat cu o perturbare a cursului regulat al vieții economico-sociale. În ceea ce privește piața muncii, efectele crizei economice globale s-au tradus printr-o scădere a ratelor de ocupare a forței de muncă însoțite de o creștere a ratelor de șomaj. Cu toate acestea, economiștii consideră că astfel de

crize economice reprezintă etape necesare prin care societățile se transformă și evoluează către forme de organizare și funcționare superioare (Chenic, 2012). În acest context, statele membre ale Uniunii Europene au elaborat Strategia Europa 2020, adoptată în cadrul Consiliului European din 17 iunie 2010. Această strategie a fost elaborată și adoptată în contextul crizei economice globale declanșată în anii 2007-2008, însă prin obiectivele formulate aceasta nu răspunde exclusiv la problemele generate de criza economică, ci propune o nouă viziune economică gândită să răspundă și altor provocări precum globalizarea sau îmbătrânirea populației prin reforme orientate către o creștere economică inteligentă, durabilă și coezivă.

În acest sens, au fost formulate 5 obiective de atins până la finele anului 2020 de către statele membre ale Uniunii Europene, printre care *obiectivul de ocupare a forței de muncă pentru bărbați și femei de 75% pentru grupa de vârstă 20-64 de ani*. Acesta reprezintă un angajament ambițios în condițiile în care criza economică a redus ocuparea forței de muncă și a crescut șomajul, iar scăderea fertilității a determinat deja scăderea populației de vârstă activă din UE (15-64). Obiective Strategiei Europa 2020 sunt interconectate. Spre exemplu, un nivel de studii mai ridicat favorizează șansele de angajare, iar creșterea ratei de ocupare a forței de muncă contribuie la reducerea sărăciei și la creșterea incluziunii sociale.

Atingerea obiectivelor formulate în cadrul Strategiei Europa 2020 depinde de implementarea la nivel național a reformelor asumate prin Programele Naționale de Reformă (PNR) care reprezintă practic obligația fiecărui stat membru de a transla la nivel național obiectivele Europa 2020. Comisia Europeană publică anual progresele înregistrate de statele membre care, pe baza recomandărilor formulate de Comisie, au obligația de a prezenta versiuni actualizate ale Programelor Naționale de Reformă ce pot conține, pe lângă reformele deja asumate, și reforme noi care să contribuie la atingerea Țintelor naționale Europa 2020. Mecanismul de monitorizare a implementării Programelor Naționale de Reformă are loc cu scopul de adaptare și armonizare a acțiunilor fiecărui stat membru astfel încât să fie respectate angajamentele asumate în contextul Strategiei Europa 2020.

În luna iulie 2010, Guvernul României a aprobat setul de valori finale ale Țintelor naționale reflectate în PNR, prin raportare la Țintele europene stabilite în cadrul Strategiei Europa 2020, dar ținând cont și de specificul național.

Tabel 2.1: Valorile obiectivelor naționale ale României pentru Strategia Europa 2020 referitor la rata de ocupare a populației și participarea la educația terțiară

	Anul 2008 (RO)	Ținta UE28	Ținta RO
Rata de ocupare a populației cu vârsta de 20-64 de ani	64,4%	75%	70%
Rata populației cu vârsta de 30-34 de ani absolventă a unei forme de educație terțiară	15,96%	40%	26,7%

În scopul atingerii obiectivului referitor la creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă, a fost elaborată *Agenda pentru noi competențe și locuri de muncă* ce conține acțiuni-cheie și măsuri pentru creșterea ratei ocupării în rândul femeilor și bărbaților. Agenda este completată cu alte inițiative și strategii ale Uniunii Europene adresate unor grupuri specifice precum Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015. Participarea sporită a femeilor pe piața forței de muncă reprezintă, din perspectiva Strategiei Europa 2020, o modalitate de stimulare a creșterii economice, dar și de contracare a efectelor îmbătrânirii demografice. Pentru România, atragerea femeilor pe piața muncii reprezintă o reală provocare având în vedere suportul scăzut al statului român în ceea ce privește politicile de conciliere a vieții profesionale cu viața de familie. Astfel, în Raportul de țară care prezintă stadiul implementării obiectivelor Strategiei Europa 2020 la nivelul anului 2015, se arată faptul că femeile din România se constituie ca și categorie vulnerabilă în ceea ce privește participarea pe piața muncii, cu atât mai mult cu cât multe dintre acestea părăsesc piața muncii pentru a avea grijă de copii sau de alți membri ai familiei aflați în imposibilitatea de a se îngriji singuri (persoane vârstnice, persoane cu dizabilități).

Așadar, atragerea femeilor pe piața muncii nu poate fi realizată decât printr-o *abordare integrată a principiului egalității de gen* la nivelul tuturor politicilor și măsurilor de acțiune. Aceasta înseamnă nu numai promovarea unor măsuri de conciliere a vieții profesionale cu viața de familie sau promovarea unor acțiuni de combatere a segregării pe piața forței de muncă, ci și promovarea unei *redefiniri nediscriminatorii a rolurilor de gen în toate domeniile vieții precum educația sau cariera profesională și viața de familie*. Cu alte cuvinte, redefinirea rolurilor de gen din interiorul familiei trebuie să fie nu doar rezultatul unui proces de negociere între parteneri, ci și un efect al unor transformări sociale inițiate cu scopul de a redefini contextul de negociere al rolurilor de gen.

În cuprinsul *Strategiei pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015* care reprezintă programul de lucru al Comisiei Europene cu privire la egalitatea între femei și bărbați se arată faptul

că „rolurile masculine și feminine influențează în continuare deciziile individuale esențiale cu privire la educație, carieră, condițiile de lucru, familie și fertilitate. Aceste decizii au la rândul lor un impact asupra economiei și societății”. În același document se rată faptul că rigiditatea rolurilor de gen se constituie ca factor îngrăditor al alegerilor individuale, motiv pentru care se impune o redefinire nediscriminatorie a rolurilor în toate domeniile vieții.

2.3. Evoluția familiei românești din perspectiva rolurilor de gen

Din perspectiva de gen, familia românească a fost sub dominația modelului cultural patriarhal în evul mediu, o societate dominată de elementul masculin, cu atât mai mult cu cât familia a fost sub autoritatea permanentă a bisericii care a promovat modelul femeii supuse în fața bărbatului (Fodor, 2008; Ghițulescu, 2002). Familia veche românească a avut un caracter nuclear¹, această structură fiind legată de ocupația pastoral-agrară din evul mediu. Constanța Ghițulescu (2002) a realizat o amplă analiză de documente scrise din perioada medievală (pravile, foi de zestre, testamente, pitace domnești sau ecleziastice, etc.) stabilind că modelul familial specific societății românești medievale a fost unul de tip patriarhal, soția aflându-se într-o poziție de inferioritate în raport cu bărbatul atât în viața privată cât și în societate. Imaginea femeii medievale este a unei ființe slabe atât din punct de vedere fizic cât și intelectual. Femeia nu avea un loc de muncă, în schimb se ocupa de administrarea gospodăriei, avea grijă de copii, iar în cazul familiilor boierești, femeia avea și rolul de a conduce armata de slugi. Bărbatul era capul familiei, responsabil cu asigurarea traiului și cu plata datoriilor către domnie. Existau și excepții în sensul în care femeile provenind din păturile sociale mai puțin avute ajungeau în slujba familiilor mai înstărite și își câștigau existența din practicarea unor activități specifice femeiești (servitoare, doică, etc.). De asemenea, soțiile meșteșugarilor și negustorilor își ajutau soții în ateliere sau în prăvălii, iar cârciumarii și hangii se bucurau de implicarea soțiilor lor în vânzarea vinului sau în prepararea mâncărurilor pentru clienți. În concluzie, femeia și familia nu pot fi tratate separat, căci principalul cadru de manifestare al femeii în societatea medievală a fost cel familial.

În perioada interbelică viața de familie a fost influențată de mediul de rezidență și de bunăstarea familiei, însă modelul cultural patriarhal în ceea ce privește rolurile de gen a fost conservat (Scurtu, 2003). La sate, cu excepția muncilor agricole la care bărbații și femeile participau în egală măsură, exista o “diviziune a muncii” în sensul în care bărbații erau responsabili de treburile

¹ În familia nucleară copiii se mutau în propria casă după căsătorie. Singurul care rămânea în casa părintească era ultimul născut, care avea rolul de a-și îngriji părinții la bătrânețe.

din curte (îngrijirea animalelor, tăiatul lemnului, repararea uneltelor), iar femeile erau responsabile de treburile din interiorul casei (pregătirea hranei, spălatul rufelor, îngrijirea copiilor, tors, împletit, țesut etc.). La oraș, doar bărbații aveau un loc de muncă remunerat, femeile fiind responsabile de treburile gospodărești și de îngrijirea copiilor. În cazul familiilor înstărite, soțiile se bucurau de ajutorul doicilor pentru creșterea și educarea copiilor.

Societatea românească a continuat să fie dominată până la mijlocul secolului XX - când a fost instaurat regimul comunist - de structuri economice și sociale tradiționale și implicit de mentalități tradiționale care nu au încurajat procesul de emancipare a populației feminine (Urse, 2007). Deși au existat unele direcții de modernizare a vieții femeilor din România (extinderea participării școlare, modernizarea habitatului casnic și al stilului de viață mai ales în cazul straturilor sociale superioare, etc.), femeia a continuat să fie subordonată bărbatului, atât în familie cât și în societate, subordonare manifestată prin dependența economică a acesteia față de bărbat (foarte puține femei exercitau activități remunerate, iar în straturile sociale superioare angajarea femeilor nu era acceptată, în ciuda nivelului educațional al acestora) și prin cultivarea rolului activ al femeii exclusiv în sfera privată a vieții (rolul primordial al femeii era acela de soție și mamă, fiind totodată responsabilă de treburile gospodărești).

Lazăr Vlăsceanu și Gabriel Hâncean (2014) analizează parcursul României din 1862 până în prezent și concluzionează asupra faptului că modernizarea societății românești în secolul XIX s-a făcut după modelul occidental, însă aceasta nu s-a produs la nivel de substanță, ci doar de formă. Cei doi sociologi consideră că elitele politice au urmărit câștiguri personale imediate în dauna maselor și au menținut cetățenii de rând într-o relație de dependență față de stat, iar omul dependent de autorități pe care nu le poate controla este tentat să apeleze la rețelele tradiționale pentru supraviețuire (Vlăsceanu și Hâncean, 2014).

Modernizarea familiei românești a fost determinată de instaurarea regimului comunist care a rupt familia de influența comunității patriarhale, familia trecând sub controlul direct al statului. Posibilitatea de autodeterminare familială a fost limitată, iar gradul de libertate interioară a indivizilor a scăzut, de asemenea. Pe de o parte, se poate afirma faptul că femeile s-au bucurat sub regimul comunist de măsurile de stimulare a participării școlare fără discriminare de gen, precum și de măsurile de stimulare a participării feminine pe piața muncii. Participarea școlară a fost stimulată prin promovarea unor acțiuni având drept scop lichidarea analfabetismului și printr-o serie de alte măsuri precum introducerea obligativității învățământului elementar și apoi al celui gimnazial, înființarea de școli în mediul rural, promovarea gratuității învățământului la toate gradele și sprijinirea participării la educație prin accesul la cămine, cantine, burse pentru acoperirea

cheltuielilor de cazare și masă (Urse, 2007). Acțiunile legate de colectivizarea agriculturii și dezvoltarea industriei au determinat migrația populației de la sate la orașe, în căutarea unui loc de muncă. Migrația femeilor de la sat la oraș a condus nu doar la dobândirea securității și independenței lor economice, dar și la schimbarea mentalității acestor femei care au părăsit spațiul social limitativ (al familiei, al comunității satești sau de cartier) și au accesat un spațiu social lărgit (colegi de școală, colegi de serviciu).

Pe de altă parte, însă, poziția femeii în societate a fost diminuată odată ce regimul comunist a realizat că emanciparea femeilor a condus la diminuarea ratei natalității. În anul 1966 a fost introdus un decret care a interzis avorturile și utilizarea mijloacelor contraceptive și au fost dezvoltate servicii de îngrijire a copiilor de la naștere până la împlinirea vârstei de școlarizare¹. Interzicerea avorturilor a însemnat practic legitimizarea intervenției statului în viața personală a cetățenilor de vreme ce aducerea pe lume a copiilor a fost impusă femeilor drept obligație față de stat. Bunicile, care se pensionau devreme înainte de căderea regimului comunist (în anul 1990 vârsta de pensionare era de 50 de ani în cazul femeilor) au dobândit un rol important în procesul de creștere și îngrijire a copiilor. Astfel, ele erau cele care le ajutau pe mamele lucrătoare, luându-le copiii de la școală și având grijă de ei până când părinții își încheiau programul de lucru. Mulți români încă își amintesc de „generația copiilor cu cheia de gât”, căci copiii purtau la gât cheia de la casă atunci când plecau la școală, în contextul în care părinții mergeau la muncă și nu își puteau conduce copiii la școală. Astfel, libertatea de alegere a femeilor a fost restricționată. Deși femeile erau obligate să participe activ pe piața muncii, în viața domestică ele au rămas singurele responsabile de îngrijirea copiilor și de îndeplinirea treburilor gospodărești, confruntându-se cu rezistența partenerilor lor de viață de a prelua unele sarcini din spațiul privat. Cu alte cuvinte, deși femeile au beneficiat de dreptul de a munci contra unei remunerații, regimul comunist a continuat să promoveze modelul familiei tradiționale, conform căruia prioritatea femeilor trebuie să fie creșterea copiilor și îngrijirea familiei (Deacon, 2000). Asimilarea modernității s-a realizat în ritmuri și modalități diferite de către bărbați și femei, bărbații fiind cei care au opus o mai mare rezistență față de emanciparea femeilor (Urse, 2007). Sub această dublă povară, femeile au fost obligate să-și lase în plan secundar educația și cariera profesională. Segregarea ocupațională era crescută în ciuda promovării modelului familial în care ambii părinți sunt aducători de venit în familie (double bread-winner family model), din cauza faptului că politicile pro-nataliste au menținut rolurile de gen diferențiate în sfera privată. Politicile pro-nataliste au fost amplificate de propaganda asupra rolului femeii de mamă (Baluta, 2014; Istrate

¹ Decretul 770/1966 pentru reglementarea întreruperii cursului sarcinii, abrogat în anul 1989.

și Horea-Șerban, 2014). Prin intermediul presei scrise (existând chiar reviste adresate publicului feminin al căror conținut era decis sub influența politicului) și a emisiunilor televizate, erau transmise mesaje cu referire la importanța copiilor în familie și la sentimentul de neîmplinire al familiilor fără copii sau cu un singur copil. Presa scrisă nu a pierdut din vedere nici cititorii din mediul rural pentru care erau redactate articole în care se transmitea mesajul că familiile cu mulți copii reprezintă o tradiție a românilor, familiile numeroase fiind un motiv de mândrie. Presa scrisă din acea perioadă prezenta femeia ca pe niște super-eroine care erau capabile să îndeplinească, aparent fără efort, roluri multiple precum cele de ingineri, soții, mame, activiste politice și femei preocupate de modă, în vreme ce rolul bărbaților s-a menținut neschimbat: acela de lider pe piața muncii, dar și de cap al familiei (Istrate și Horea-Șerban, 2014). Pe lângă propaganda din presa scrisă, femeile erau chiar obligate să participe la întâlniri organizate la locul de muncă în cadrul cărora erau invitați să participe și medici ginecologi sau experți juridici care prezentau informații legate de măsurile luate în cazul avorturilor ilegale, insistând asupra faptului că femeile trebuie să păstreze cel puțin primele 4-5 sarcini. Deși femeile au participat în mod egal cu bărbații la procesul forțat de industrializare și urbanizare, asimilarea modernității a fost realizată incomplet și inegal de femei și bărbați având în vedere că diviziunea muncii domestice nu a suferit nici o modificare în perioada regimului comunist în ciuda implicării femeilor pe piața muncii sub sloganul egalității de gen. Toată lumea trebuia să participe în mod egal pe piața muncii, fără drept de alegere. Ieșirea femeilor din spațiul privat în spațiul public a condus într-adevăr la schimbarea mentalităților și a stilurilor de viață a populației feminine, slăbind conformarea la vechile norme, valori, atitudini și comportamente. Însă, „noțiunea de *egalitate de gen* nu a devenit niciodată operațională în România comunistă” (Istrate și Horea-Șerban, 2014). Motivul pentru care principiul egalității de gen nu a fost operațional în timpul regimului comunist din România se datorează faptului că acest regim politic nu a condus la redistribuirea echilibrată a puterii în relațiile de gen, ci a creat propriul patriarhat prin implicarea statului în viața privată a indivizilor (patriarhatul de stat în relația stat-cetățean). Tot ce a reușit să facă regimul comunist, în ciuda egalitarismului de gen promovat în ideologia oficială, a fost să reducă diferențele dintre femei și bărbați, însă relațiile de putere dintre cele două genuri au rămas neschimbate: bărbatul superior femeii (Pasti, 2003).

După căderea regimului comunist, procesul de modernizare și emancipare a continuat, însă a cunoscut noi provocări. Tranziția la economia de piață a adus cu sine fenomene nedorite precum rate crescute ale șomajului, pensionări timpurii (ca alternativă la pierderea locurilor de muncă), rate crescute ale sărăciei. Toate acestea au pus presiune pe bugetul de stat, iar reacția statului român a fost de a reduce cheltuielile publice prin sacrificarea investițiilor în serviciile de îngrijire și educare a

copiilor. Pe de altă parte, a fost crescută limita vârstei de pensionare așa încât ajutorul primit până atunci de mame din partea bunicilor s-a diminuat. În acest context, deși avortul a fost liberalizat, dubla povară a femeilor a rămas prezentă, iar segregarea ocupațională a persistat, de asemenea. În ciuda faptului că au fost promulgate legi privind protecția maternității la locul de muncă și egalitatea de gen pe piața muncii, angajatorii continuă să angajeze personal după criterii de gen, vârstă și statut familial, considerând că femeile tinere vor solicita concediu pentru creșterea copiilor pe care îi vor naște curând după angajare, iar ulterior vor solicita învoiri de la serviciu pentru a-și putea îndeplini obligațiile familiale. Conceptul de „program de lucru flexibil” este încă prea puțin dezvoltat în România, iar femeile se confruntă cu dificultăți mai mari comparativ cu bărbații în procesul de negociere a contractelor de muncă, mai ales în relație cu angajatorii privați care sunt centrați pe obținerea unor profituri mari într-un timp foarte scurt (ceea ce implică, printre altele, un program de lucru mai lung și specializări profesionale mai înalte). Reticența angajatorilor de a angaja femei este de asemenea alimentată de insuficienta dezvoltare a serviciilor de îngrijire și a serviciilor educaționale pentru copii (mai ales în cazul copiilor cu vârsta mai mică de 3 ani) ca rezultat al unor factori multipli precum costurile de îngrijire, calitatea serviciilor, accesibilitatea și disponibilitatea serviciilor de îngrijire pentru copii, dar și deducerile fiscale care ar putea fi aplicate angajatorilor care promovează politici de conciliere a vieții profesionale cu viața de familie (Matei, 2014).

Schimbările din plan politic și economic au determinat, inevitabil, schimbări și la nivelul familiei. Impactul tranziției către economia de piață a avut efecte nu doar asupra membrilor familiei, ci și asupra relațiilor maritale și rolurilor judecate de membrii familiei în interiorul și exteriorul acesteia, căci schimbările din plan economic și sociale nu sunt suportate pasiv de familie. Tipul de valori familiale (tradiționale sau moderne) poate avea un rol semnificativ în procesul de adaptare la noul mediu economic și social postcomunist. În procesul de adaptare pot interveni reorganizări ale rolurilor membrilor familiei și chiar schimbări ale valorilor (Ghebrea, 1993). Astfel, prin comparație cu perioada comunistă, s-a redus drastic suportul social care le permitea femeilor să stabilească un echilibru între viața profesională și viața de familie. Femeile sunt limitate în alegerile lor referitoare la educație, participarea pe piața muncii, maternitate și stil de viață în general din cauza faptului că responsabilitățile domestice învățate și transmise cultural din generație în generație le afectează nu numai prin prisma faptului că acestea reprezintă muncă neplătită, dar și prin prisma faptului că aceste activități sunt consumatoare de timp și diminuează mobilitatea femeilor și libertatea lor de a-și dezvolta strategii în plan educațional și profesional.

Segregarea de gen pe piața muncii este înrădăcinată în segregarea educațională de gen. În perioada comunistă, deoarece toată lumea trebuia să muncească și diferențele de remunerație între

femei și bărbați nu erau semnificative, oamenii erau mai puțin motivați să se implice în programe educaționale, altele decât cele obligatorii (Deacon, 2000). Însă, chiar și așa, femeile au profitat de oportunitățile educaționale astfel că România s-a numărat printre țările cu nivelurile cele mai înalte în ceea ce privește participarea femeilor la educație. În perioada post-comunistă, femeile au continuat să fie interesate de educație, însă interesul și accesul la procesul educațional au fost inevitabil influențate de schimbările aduse de economia de piață. Segregarea educațională a devenit un fenomen tipic pentru societatea contemporană românească, una dintre cauze fiind accesul redus la educație al copiilor provenind din familii cu venituri reduse sau din mediul rural, în contextul creșterii șomajului și lipsei locurilor de muncă. România se numără printre țările cu cele mai ridicate rate în ceea ce privește abandonul școlar și părăsirea timpurie a sistemului educațional (Raportul Eurydice și Cedefop, 2014). Pe de altă parte, educația terțiară a devenit aproape o strategie de viață, mai ales în rândul femeilor care, date fiind dificultățile de intrare pe piața muncii, percep educația ca fiind o alternativă la șomaj și amână intrarea pe piața muncii odată cu înscrierea la niveluri de educație superioare. La nivel individual, participarea la educație nu face decât să continue procesul de modernizare și emancipare societală. La nivel societal, însă, prelungirea participării la procesul educațional poate avea și consecințe negative. Astfel, atunci când lipsește suportul statului în termeni de politici de îngrijire a copiilor, continuarea educației ca alternativă la șomaj se traduce nu numai prin amânarea intrării pe piața muncii, dar și prin amânarea deciziei de întemeiere a unei familii care înseamnă rate ale fertilității reduse și îmbătrânirea populației. Cu toate acestea, procesul de modernizare și emancipare a continuat în perioada postcomunistă, astfel că femeile au început să aibă inițiativă și să adopte strategii active de viață: au dezvoltat activități antreprenoriale, au învățat să-și negocieze condițiile de muncă și chiar au emigrat în alte state în căutarea unui loc de muncă, renunțând cel puțin pentru moment la rolul de mamă și soție atunci când în urma lor au rămas soții și copiii lor.

2.4. Scurtă istorie a sistemului educațional românesc și influența acestuia asupra definirii rolurilor de gen

La o primă vedere, s-ar putea spune că România are o istorie veche în ceea ce privește conștientizarea și garantarea accesului copiilor la procesul educațional, fără discriminări legate de gen. Egalitatea de acces la educație a constituit unul dintre obiectivele programului Revoluției de la

1848. Acest fapt reiese din *Proclamația de la Islaz*¹, document care prevedea să se realizeze ”instrucția egală și întreagă pentru tot românul de amândouă sexele”. Guvernul revoluționar de atunci a arătat că ”până nu vom avea cetățene bune, soții și mame bune, nu vom avea nici generațiile viitoare mai bune” (Institutul de Științe ale Educației, 2004). Remarcăm faptul că la nivel declarativ este recunoscut dreptul fetelor la educație, dar se evidențiază rolul acestora de soții și mame, școala fiind cea care le va învăța pe fete cum să fie soții și mame bune - „cetățene bune”. Cu toate acestea, doar în cazul învățământului primar a fost instituit dreptul de participare la procesul educațional atât pentru băieți, cât și pentru fete. În ceea ce privește nivelul educațional secundar, s-a propus ca fetele să studieze separat de băieți. În anul 1864, prin Legea Instrucțiunii Publice, se decide să existe un număr egal de școli elementare în mediul rural și în mediul urban, iar fetele să studieze aceleași materii ca și băieții. Legea nu a fost însă respectată nici în privința numărului de școli, nici în privința conținutului curricular și a programei școlare. Pe lângă faptul că numărul fetelor înscrise la școală a rămas în continuare mic comparativ cu cel al băieților, fetele făceau doar 5 ani de școală secundară, iar băieții urmau 7 ani de liceu. Mai mult, legea nu făcea referire la accesul fetelor la învățământul superior. Totuși, tinerelor li se oferă posibilitatea ca după terminarea școlii să urmeze o carieră în învățământ ca institutoare sau profesoare, semn că femeia începe să fie acceptată în sfera publică.

După cucerirea independenței de la 1878, noile legi în domeniul educației au introdus obligativitatea învățământului primar pentru toți copiii cu vârste între 7 și 14 ani, însă cu precizarea că obligativitatea „se aplică de preferință băieților”. *Legea asupra învățământului secundar și superior* din 1898 a reorganizat formele și durata învățământului secundar, însă a menținut rute de pregătire diferențiate după gen: pentru băieți – liceu de 8 ani, organizat pe secții; pentru fete – școală secundară de 4 ani, la care se adăuga un an consacrat unor studii speciale considerate a fi *necesare femeilor* (noțiuni de lucru manual, pedagogie, igienă și farmacie domestică în vederea creșterii și îngrijirii copiilor). Fetele puteau să-și continue studiile la ciclul al doilea de liceu, dar numai la secția clasică. Un an mai târziu, o altă lege referitoare la învățământul profesional a instituit rute și specializări de formare profesională diferite pentru băieți (agricultură, școli de meserii, școli comerciale) și pentru fete (școli de gospodărie rurală, școli de meserii, de menaj și de economie casnică). În același timp a crescut numărul școlilor primare, motiv pentru care a crescut și numărul

¹ Proclamația de la Islaz reprezintă programul constituțional întocmit de Comitetul revoluționar din Muntenia în timpul Revoluției de la 1848. Proclamația cuprinde 22 de articole prin care se renunță la Regulamentul Organic și se pun bazele unei noi ordini constituționale.

fetelor înscrise în învățământ și astfel diferențele de gen, numeric vorbind, s-au mai atenuat în privința învățământului elementar. A crescut și numărul fetelor cuprinse în sistemul de învățământ secundar. În ciuda accesului la procesul educațional indiferent de sex (ciclul primar și secundar), curricula școlară avea un conținut diferențiat în funcție de sexul participanților la procesul educațional, fetele beneficiind de cunoștințe care urmau să le *servească mai degrabă în sfera privată a vieții lor, în exercitarea rolurilor de soții și de mame*. Se promova astfel modelul femeii subordonate soțului, dependentă economic de acesta (chiar și atunci când acestea avea un loc de muncă remunerat) și ale cărei aspirații nu trebuiau să fie legate de cariera profesională, ci de întemeierea unei familii și creșterea copiilor (rol activ în sfera privată a vieții și rol decorativ în sfera publică a vieții). Ministrul învățământului Spiru Haret, reformatorul sistemului educațional din acea perioadă, a afirmat faptul că „*sistemul școlar al unei țări trebuie să fie oglinda fidelă a trebuințelor, aspirațiilor și caracterului național al poporului care o locuiește*”. Sistemul educațional diferențiat pe criterii legate de sex a promovat modelul unei femei al cărei rol în familie și societate este legat primordial de maternitate și de responsabilitatea pentru stabilitatea familiei și educația copiilor. Cu alte cuvinte, sistemul educațional din România a avut un rol esențial în procesul de modelare a aspirațiilor femeilor de a deveni soții și mame care să răspundă trebuinței societății de a avea familii stabile. Practic, școala nu se ocupa exclusiv de transmiterea de cunoștințe, ci și de formarea unui comportament adecvat pentru viitoarele mame și soții (Caramelia, 2004).

În a doua jumătate a secolului al XIX-lea, modelul educativ a suferit schimbări graduale, astfel că studiul științelor exacte a fost permis și în școlile frecventate de fete. Din anul 1895, fetele au primit dreptul de a studia în învățământul superior, însă aceasta nu le asigura și dreptul de a profesa în domeniul de studiu. Practic, abia începând cu anul 1924 au fost introduse în legislația națională măsuri clare de înlăturare a inegalităților de gen referitoare la accesul la educație atât în privința învățământului primar, cât și în privința învățământului secundar și superior. Treptat, obligativitatea și gratuitatea, egalitatea de acces la educație, omogenizarea parcursurilor școlare între mediile de rezidență și între genuri s-a impus ca principiu de organizare a sistemului național de învățământ. Însă, în ciuda faptului că legislația în domeniul educației a anulat diferențele de gen referitor la structurile și conținuturile de formare, *parcursul educațional și profesional a continuat să fie diferit între cele două sexe, sub influența modelului cultural promovat până atunci*. Acest model cultural s-a transmis intergenerațional și continuă să își pună amprenta asupra alegerilor pe care tinerii le fac în prezent în ceea ce privește participarea la educație, formarea lor profesională și alegerea unei cariere.

Influența sistemului educațional asupra definirii rolurilor de gen din secolul XIX a fost evidențiată și în presa scrisă. Paul Scorțeanu, prozator și publicist, arată în anul 1881 că femeia este educată să accepte traiul sub dependența economică față de bărbat și că acest fapt poate fi schimbat prin “răspândirea instrucțiunii integrale, care să dea femeii o profesiune, scoțând-o astfel din sclavia-i către bărbat” (Scorțeanu, 1881). Pe de altă parte, dependența economică a femeilor din clasa de mijloc în secolul XIX ia forme diferite în funcție de mediul de rezidență. La sate – societatea românească fiind în acele vremuri una preponderent rurală - economia gospodăriei țărănești nu putea exista fără munca productivă a femeilor care participau la muncile agricole alături de bărbați, dar purtau și responsabilitatea muncii domestice la care bărbații nu se implicau (creșterea copiilor, prepararea hranei, etc.). La oraș, femeia se căsătorea în sistem dotal, iar soțul devenea unicul administrator al averii familiei cu atât mai mult cu cât femeile nu participau la activități economice aducătoare de venit. Eleonora Stratilescu (1912), o susținătoare înfocată a mișcării de emancipare a femeilor, a arătat că la nivelul anului 1908 mai puțin de 1/8 din forța de muncă din industrie era constituită din femei, în vreme ce în alte țări civilizate proporția femei/bărbați era de 1/3 (Stratilescu apud Popescu, 2004).

În anul 1967, Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite a adoptat în unanimitate Declarația asupra eliminării discriminării față de femei, declarație în care era stipulată și cerința adoptării măsurilor adecvate pentru a asigura tinerelor și femeilor, măritate sau nemăritate, drepturi egale cu cele ale bărbaților în ceea ce privește educația la toate nivelele. România a ratificat această convenție abia în anul 1982.

Cu toate acestea, în prezent cadrul legal care reglementează educația în România se limitează la o serie de prevederi exprimate neutru referitor la accesul egal la educație. Astfel, art. 2 alin. 4 din Legea educației naționale prevede: „Statul asigură cetățenilor României drepturi egale de acces la toate nivelurile și formele de învățământ preuniversitar și superior, precum și la învățarea pe tot parcursul vieții, fără nicio formă de discriminare” (Legea nr. 1 din 5 ianuarie 2011). În cuprinsul art. 3 al aceleiași legi este stipulat faptul că învățământul preuniversitar și superior este guvernat de principiul echității - în baza căruia accesul la învățare se realizează fără discriminare, precum și de principiul asigurării egalității de șanse. Singura referire directă la promovarea egalității de gen se regăsește în cuprinsul art. 118 alin. 2, însă acest articol face referire exclusiv la învățământul superior din România. În plus, Legea educației naționale nu conține dispoziții referitoare la rolul educației în combaterea inegalităților dintre sexe, fapt ce indică o lipsă de atenție din partea guvernanților în ceea ce privește acest aspect extrem de important având în vedere faptul că educația formală reprezintă un mijloc esențial de socializare a copiilor și tinerilor, de definire a identităților

de rol. În schimb, Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați cuprinde prevederi explicite referitoare la accesul la educație, în programele naționale de educație teme și activități referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați, și instruirea cadrelor didactice în ceea ce privește practicile nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex.

2.5. Participarea la educația formală în perioada postcomunistă

Rata brută de cuprindere în învățământ a populației de vârstă școlară reprezintă un indicator des utilizat în statisticile internaționale, cu scopul de a evidenția nivelul general de participare a tinerilor la educație. O valoare ridicată a acestui indicator (apropiată de 100%) reprezintă un grad ridicat de participare la educație. O valoare scăzută a indicatorului poate semnaliza faptul că sistemul de educație nu are capacitatea de a școlariza toată populația din grupa de vârstă oficială corespunzătoare unui anumit nivel de educație. Rata brută de cuprindere în învățământ poate depăși valoarea de 100%, întrucât calculul indicatorului ia în considerare și elevii repetenți sau care se înscriu la școală după împlinirea vârstei obligatorii de participare școlară.

Datele din Tabelul 2.2 arată faptul că sistemul educațional românesc este insuficient dezvoltat pentru a cuprinde toți copiii de vârstă pre-primară (educație timpurie și educație preșcolară). Acest aspect constituie o problemă nu numai în ceea ce privește dreptul copiilor la educație, ci și din punct de vedere al participării părinților pe piața muncii. Părinții sunt obligați să caute soluții alternative la serviciile educaționale, iar atunci când alternativele nu există sau sunt costisitoare, unul din părinți trebuie să se sacrifice pentru a avea grijă de copii.

Tabel 2.2: Rata brută de cuprindere în învățământ după sexe și nivel educațional în România, în perioada 2000-2011 (%)

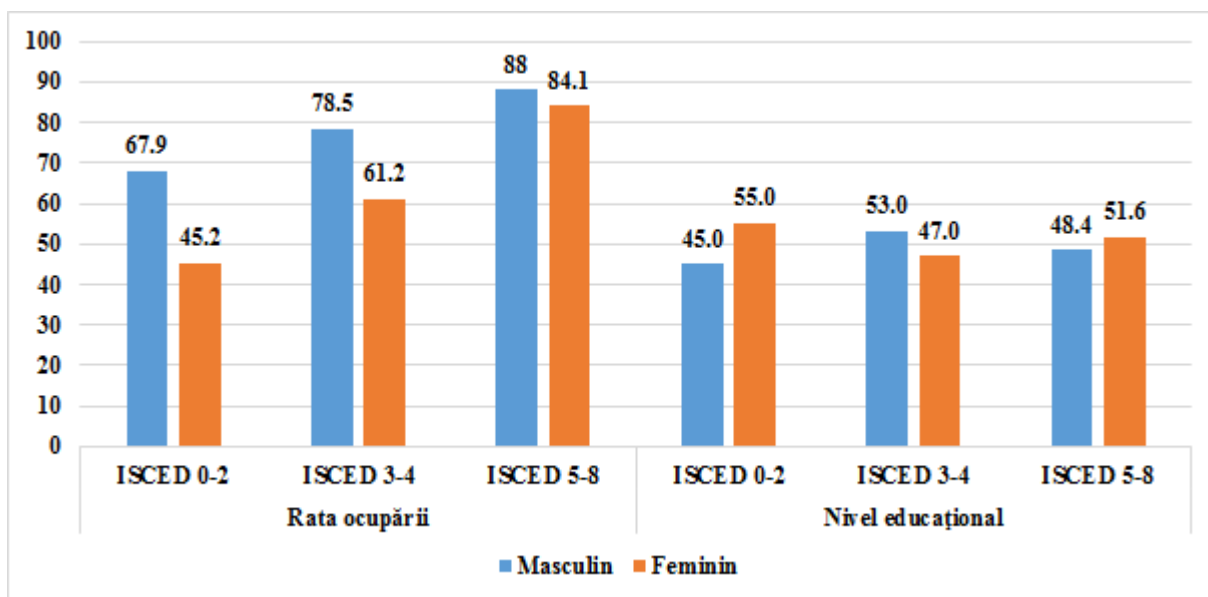
	Preprimar		Primar		Gimnazial		Liceu		Postliceal		Terțiar	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
2000	74,3	72,0	92,4	94,3	89,1	89,0	73,3	69,5	10,9	5,9	25,5	22,8
2001	78,5	76,1	96,2	98,4	87,4	87,5	74,1	70,3	9,8	5,6	31,7	26,4
2002	77,5	75,2	101,6	104,0	88,1	88,9	74,6	70,5	9,3	5,2	36,6	29,4
2003	74,5	72,5	107,0	109,3	88,3	89,2	74,1	70,3	8,2	4,7	42,4	33,9
2004	70,5	69,1	113,9	115,7	89,9	91,1	72,6	69,5	7,3	4,2	46,8	36,7
2005	72,2	71,0	109,8	111,5	92,0	93,7	73,7	70,6	6,4	3,6	50,4	39,7
2006	73,0	72,2	103,7	105,0	94,8	96,6	74,6	72,5	5,7	2,9	56,9	43,5
2007	74,0	73,1	101,8	102,9	96,9	98,4	76,9	76,7	5,2	1,9	62,0	46,3
2008	75,2	74,5	96,2	97,9	100,1	101,3	82,2	82,9	6,2	2,1	68,7	50,9
2009	76,7	75,7	96,2	97,7	97,5	98,6	87,7	88,1	7,4	2,8	70,5	52,5

2010	77,8	77,0	96,0	97,4	95,7	97,1	92,9	94,2	8,9	3,3	65,4	48,5
2011	78,3	77,5	95,4	96,8	95,3	96,7	94,9	97,0	10,8	4,0	59,0	44,5

Sursa datelor: Institutul pentru Statistică UNESCO

Analizând distribuția populației României cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani după nivelul educațional la nivelul anului 2014, se constată faptul că femeile sunt mai bine reprezentate în categoria persoanelor care au absolvit cel mult învățământul gimnazial, precum și în categoria persoanelor care au absolvit o formă de învățământ terțiar (Grafic 2.3). Bărbații sunt majoritari în categoria celor care au absolvit cel mult învățământul postliceal. Absolvirea unui nivel educațional mai înalt crește șansele de ocupare pe piața muncii, fapt confirmat de graficul de mai jos conform căruia diferența între bărbații și femeile cu vârsta între 25 și 64 de ani absolvenți de învățământ terțiar în ceea ce privește rata ocupării este de doar 3,9 puncte procentuale. Decalajul de gen în ceea ce privește ocuparea crește pe măsură ce nivelul educațional scade, atingând valoarea de 22,7 puncte procentuale în cazul populației cu nivelul educațional cel mai scăzut (cel mult gimnaziu).

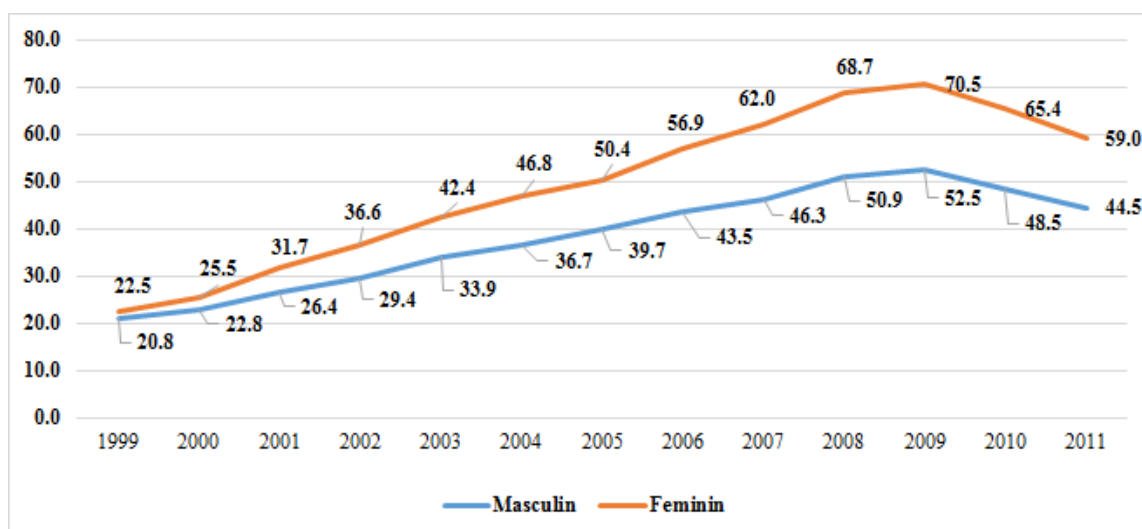
Grafic 2.3: Distribuția populației din România după cel mai înalt nivel educațional atins și rata ocupării în anul 2014, după gen (%)



Sursa datelor: Eurostat Data Explorer, coduri de date online: edat_lfs_9901 și lfsa_ergaed.

Gradul de participare la învățământul terțiar a cunoscut o evoluție pozitivă în perioada postcomunistă, în cazul ambelor sexe. Totuși, populația feminină accesează într-o pondere mai mare învățământul terțiar comparativ cu populația de sex masculin, diferența de gen accentuându-se în ultimii ani, în favoarea populației feminine.

Grafic 2.4: Evoluția gradului de participare la învățământul terțiar, 1999-2011 (%)



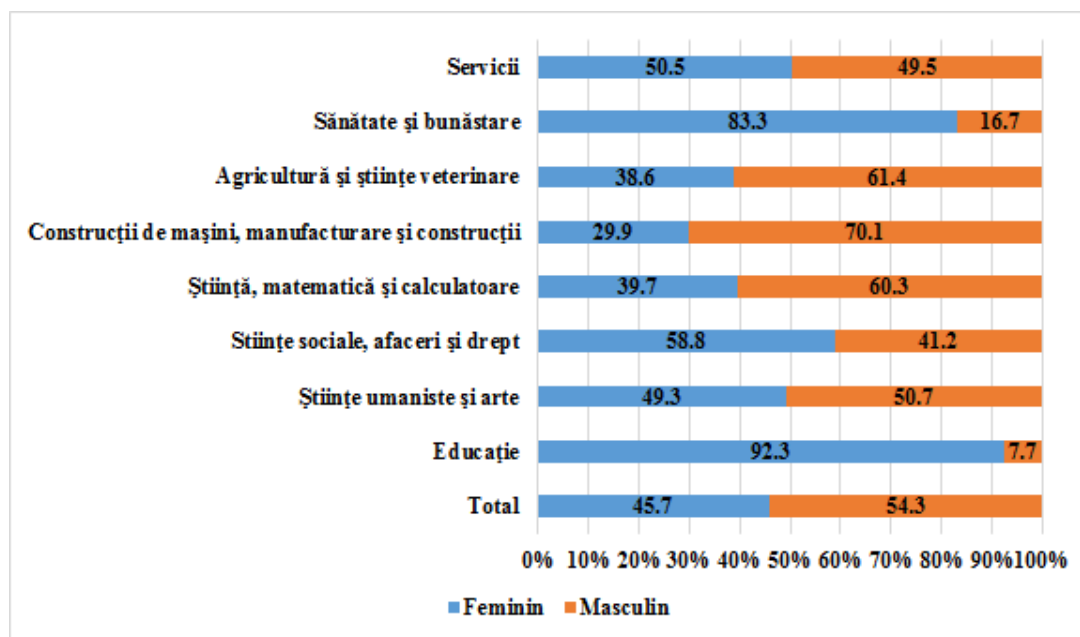
Sursa datelor: Institutul pentru Statistică UNESCO

Cercetările din ultimii ani au ajuns la concluzia că segregarea educațională trebuie cercetată atât sub aspectul ei vertical (segregarea după nivelul de educație), dar și sub aspectul ei orizontal (domeniul de educație). Astfel, Coré (1999) pleacă de la faptul că, în ciuda faptului că segregarea educațională s-a redus în ultimii ani în primul rând în ceea ce privește nivelul educațional, fenomenul segregării ocupaționale a rămas neschimbat din anii '70 încoace. Iar acest fapt îl determină pe cercetător să se întrebe dacă nu domeniul de educație este mai degrabă cel care conduce mai târziu la segregare ocupațională și mai puțin nivelul de educație. Bradley (2000) compară segregarea educațională de la nivelul învățământului terțiar de la nivelul mai multor țări și afirmă că segregarea orizontală în educație nu înregistrează schimbări semnificative în ultimii ani, nici măcar în acele țări unde au fost promovate practici non-discriminatorii în cadrul sistemului educațional (ca de exemplu în Suedia). Cercetătoarea spune că segregarea orizontală de gen continuă să se manifeste și este mai rezistentă la schimbare decât cea verticală care, conform datelor, s-a redus substanțial în ultimele decade. La concluzii asemănătoare au ajuns și Valentova, Krizova și Katrnak (2007) care analizează cazul mai multor țări și constată că există o legătură directă între nivelul segregării ocupaționale de gen și disparitatea de gen de la nivelul diferitelor domenii de studii. Astfel, rezultatele cercetărilor cele mai recente par să susțină faptul că relația dintre segregarea educațională și segregarea ocupațională este de natură bilaterală: segregarea ocupațională determinată de diviziunea tradițională a muncii are ca efect construcția de reprezentări și stereotipuri de rol conform cărora există ocupații și meserii „tradițional feminine” și altele „tradițional masculine”; stereotipurile de gen și reprezentările sociale pe care oamenii le au față de anumite

ocupații îi determină pe aceștia să se orienteze către anumite domenii educaționale: tradițional feminine, respectiv, tradițional masculine. Se creează astfel un cerc vicios extrem de provocator pentru cercetătorii contemporani care încearcă să teoretizeze acest fenomen punându-și următoarea întrebare: segregarea ocupațională este o cauză a segregării educaționale sau segregarea educațională este cauza celeilalte?

Graficul 2.5 redă distribuția de gen a elevilor înscriși în învățământul vocațional liceal și postliceal la nivelul anului 2014 în funcție de domeniul ISCED de educație. Din analiza datelor se observă faptul că există domenii educaționale care sunt accesate preponderent de tinere, în vreme ce alte domenii educaționale sunt preferate de populația de sex masculin. Fetele tind să se specializeze în domenii educaționale „tipic feminine” precum *Educație* sau *Științe sociale, afaceri și drept*, în vreme ce băieții preferă să se specializeze în domenii precum *Știință, matematică și calculatoare*, *Construcții de mașini, manufacturare și construcții*, *Agricultură și științe veterinare*, adică domenii cunoscute ca fiind „tipic masculine”.

Grafic 2.5: Distribuția de gen a elevilor înscriși în învățământul vocațional liceal și postliceal din România 2013 (%)



Sursa datelor: Eurostat Data Explorer, cod de date online: educ_uoe_enrs10

În ceea ce privește învățământul universitar, femeile aleg să se specializeze mai degrabă în domenii precum *Științe sociale, afaceri și drept*, *Sănătate și bunăstare* și *Științe umaniste și arte* (Tabel 2.3). Programele educaționale din grupa *Științe sociale, afaceri și drept* sunt preferate și de populația de sex masculin, alături de *Construcții de mașini, manufacturare și construcții*. Desigur,

preferințele pentru anumite rute de profesionalizare sunt influențate și de oferta educațională atât din punct de vedere calitativ, cât și din punct de vedere cantitativ (numărul de universități, numărul de locuri disponibile pentru fiecare specializare în parte, etc.).

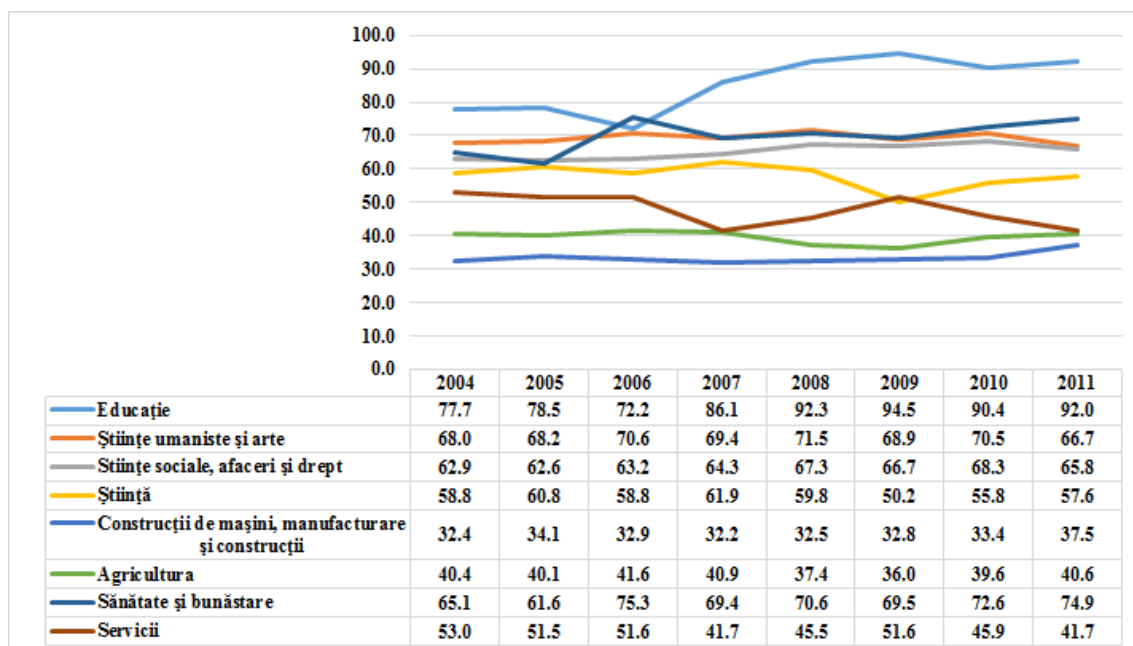
Tabel 2.3: Distribuția populației absolvente de învățământ terțiar în funcție de programele educaționale absolvite, în perioada 2004-2011 (%)

Domenii ISCED de educație	Feminin							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Educație	4.8	3.8	3.3	3.3	4.4	2.9	2.1	3.4
Științe umaniste și arte	12.6	12.0	14.2	12.7	11.6	8.8	9.3	7.9
Științe sociale, afaceri și drept	47.3	50.5	51.4	52.7	61.8	59.4	64.8	58.4
Știință	5.5	5.3	4.5	5.4	6.0	3.7	4.2	4.7
Construcții de mașini, manufacturare și construcții	10.0	10.5	8.8	7.8	5.1	9.5	6.5	9.2
Agricultură	1.6	1.7	1.9	1.6	0.8	1.2	1.0	1.1
Sănătate și bunăstare	13.5	12.2	12.2	13.8	8.0	11.6	10.1	13.2
Servicii	2.8	2.3	1.9	2.4	2.2	2.9	1.9	2.1
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Domenii ISCED de educație	Masculin							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Educație	1.8	1.4	1.9	0.8	0.6	0.3	0.4	0.5
Științe umaniste și arte	8.0	7.5	8.5	8.3	8.1	6.0	6.7	6.3
Științe sociale, afaceri și drept	37.4	40.2	43.5	43.6	52.5	44.5	51.7	48.6
Știință	5.1	4.5	4.6	4.9	7.1	5.4	5.8	5.6
Construcții de mașini, manufacturare și construcții	27.9	27.0	26.0	24.4	18.7	29.0	22.3	24.7
Agricultură	3.1	3.3	3.9	3.4	2.4	3.2	2.7	2.6
Sănătate și bunăstare	9.7	10.2	5.8	9.1	5.9	7.7	6.5	7.1
Servicii	3.3	2.8	2.5	4.9	4.6	4.1	3.9	4.7
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sursa datelor: Institutul pentru Statistică UNESCO

O imagine mai clară asupra diferențelor de gen prin raportare la rutele de profesionalizare o putem obține din analiza ponderii populației de sex feminin în totalul populației absolvente de învățământ terțiar, *pentru fiecare domeniu educațional în parte*. Astfel, se remarcă faptul că populația feminină se specializează mai degrabă în domenii precum *Educație; Sănătate și bunăstare; Științe umaniste și arte; Științe sociale, afaceri și drept*. Absolvenții de sex masculin sunt mai bine reprezentați în domeniile educaționale *Construcții de mașini, manufacturare și construcții; Știință; Servicii și Agricultură*.

Grafic 2.6: Ponderea populației de sex feminin care a absolvit o formă de învățământ terțiar pe domenii ISCED de educație în perioada 2004-2011 (%)



Sursa datelor: Institutul pentru Statistică UNESCO

Chiar dacă ponderea populației de sex masculin este majoritară în cazul domeniilor educaționale *Știință* și *Construcții de mașini, manufacturare și construcții*, ponderea populației de sex feminin din România interesată de obținerea unei specializări în cadrul acestor domenii educaționale este superioară multor state din Uniunea Europeană. Motivul pentru care România este mai echilibrată din perspectiva dimensiunii de gen în ceea ce privește absolvenții din domeniile de educație STEM (*Științe, Tehnologie, Inginerie și Matematică*) comparativ cu țările din Europa de Vest este legat de trecutul ei istoric comunist. Dintre statele europene cu un astfel de trecut istoric, se poate spune că România a experimentat cel mai dur și cel mai opresiv regim comunist, ale cărui efecte se simt încă. La nivelul anului 2013, conform datelor statistice centralizate de UNESCO, dintre statele Europei Centrale și de Est, România este pe locul al patrulea în ceea ce privește numărul absolvenților de învățământ terțiar de sex feminin al disciplinelor EMC (Inginerie, manufactură și construcții), dar și în ceea ce privește numărul absolventelor de Științe (științele vieții, fizică, matematică, informatică). În plus, femeile reprezentau 37,5% din totalul absolvenților de discipline EMC din cadrul învățământului terțiar din România la nivelul anului 2013 (față de media mondială de 25%) și 57,6% din totalul absolvenților de Științe (comparativ cu ponderea medie la nivel mondial de 46%). Așadar, această țară este un bun exemplu al faptului că și populația de sex

feminin poate înregistra rezultate la fel de bune ca populația de sex masculin la discipline precum matematica și că diferențele dintre femei și bărbați sunt definite cultural.

Tabel 2.4: Distribuția absolvenților de sex feminin din domeniile de educație STEM în totalul populației de absolvenți ai învățământului terțiar din România la nivelul anului 2013

	Total	Femei	% Femei în Total absolvenți
Absolvenți ai învățământului terțiar - Științe			
Științele vieții	4014	6723	59,7
Fizică	2517	3734	67,4
Matematică	410	618	66,3
Informatică	588	2001	29,4
Absolvenți ai învățământului terțiar - EMC			
Inginerie și comerț industrial	10325	30230	34, 1
Producție și prelucrare	3027	5060	59,8
Arhitectură și construcții	1374	4025	34,1

Sursa datelor: Institutul pentru Statistică UNESCO

Așa cum am arătat în cadrul secțiunilor anterioare, prin introducerea procesului de industrializare forțată, partidul comunist a stabilit că toate femeile și toți bărbații apti de muncă trebuie să fie activi pe piața forței de muncă. Învățământul superior era utilizat de partidul comunist ca pe un instrument de producție de forță de muncă calificată cu scopul de a extinde sectorul industrial. Scopul principal era acela de a alimenta economia cu forță de muncă calificată pentru un sector industrial în dezvoltare, motiv pentru care facultățile cu specializări din domeniul industrial au fost mai mult decât dublate, în defavoarea altor discipline academice - în cazul disciplinelor de studiu precum științe umaniste, arte, drept a fost redusă oferta educațională, căci sistemul educațional trebuia să ofere o pregătire profesională robustă în științe considerate de partidul comunist ca fiind „valoroase” precum matematica, fizica, chimia și biologia. În contextul propagandei politice referitoare la egalitatea de gen din perioada socialistă, femeile erau incluse în sistemul educațional tehnic superior, ulterior activând în profesii tehnice. Identitățile oamenilor erau modelate astfel încât aceștia să devină membri productivi ai societății, iar cei ce participau la activitățile considerate a fi cele mai importante pentru economia românească se bucurau de un statut social înalt.

Așa cum am mai arătat, deși partidul comunist a promovat egalitatea de gen, în realitate aceasta nu a existat cu adevărat, mai ales în viața privată unde femeile au rămas singurele responsabile de îngrijirea gospodăriei și creștere copiilor. De vreme ce în interiorul vieții private era

promovat modelul familial tradițional conform căruia prioritatea femeilor era aceea de a-și crește copiii și de a avea grijă de gospodărie, independența femeilor care aveau acces la educație și la piața muncii era doar aparentă. Astfel, multe femei munceau în industrie în perioada comunistă, dar ele erau plasate în zona industriei ușoare, în domenii ocupaționale precum sănătate, educație sau asistență socială și în activități administrative, în vreme ce bărbații munceau în industria grea, unde erau mai bine plătiți și mai valorizați.

Această mentalitate încă domină societatea românească, ca efect al transmiterii culturale intergeneraționale în ceea ce privește preferințele educaționale și alegerea carierelor profesionale pe criterii de gen. Modelul este menținut, printre altele, de insuficientul suport instituțional referitor la echilibrul între viața profesională și viața de familie. Chiar dacă femeile din România urmează studii superioare în domenii de educație STEM, reprezentarea lor pe piața muncii nu este direct proporțională cu domeniul lor de calificare și chiar dacă reușesc să se angajeze în domeniul lor de specializare, ele nu își folosesc întotdeauna la maxim potențialul lor și competențele lor profesionale.

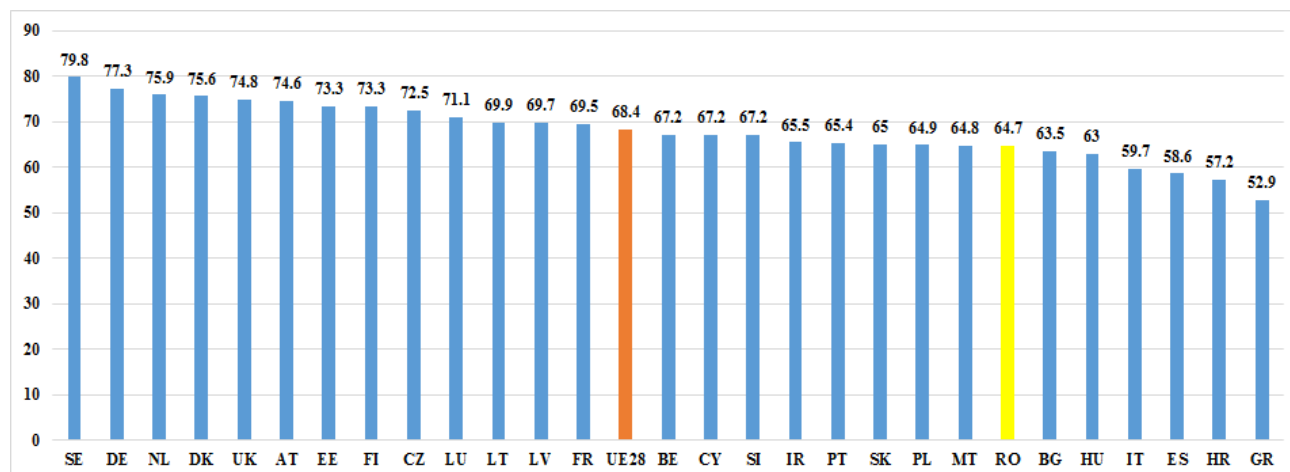
Fenomenul segregării ocupaționale persistă încă în România, atât în plan vertical cât și în plan orizontal, ca urmare a practicilor discriminatorii la adresa femeilor, dar și ca urmare a alegerilor „voluntare” pe care acestea le fac sub influența „dublei poveri” a muncii plătite și a muncii domestice. Ponderea ridicată a femeilor în totalul absolvenților de discipline EMC este influențată de subcategoria absolvenților disciplinelor relaționate de *Producție și prelucrare*, fapt care nu este deloc surprinzător având în vedere istoria lungă a femeilor românce care au lucrat în industrii legate de producția și prelucrarea textilelor, încălțămintei, parfumurilor și cosmeticelor, chimicalelor și farmaceuticelor, mâncării și băuturilor – așa numita industrie ușoară. Ponderea ridicată a femeilor în totalul absolvenților de *Științe* este explicată de faptul că femeile tinere care aleg să se specializeze în domenii precum fizică, chimie, biologie sau matematică se pregătesc de fapt pentru cariere profesionale relaționate de domeniul educațional sau de cercetare (institute de cercetare, laboratoare ale spitalelor, laboratoare farmaceutice, etc.), ocupații cunoscute ca fiind „ocupații feminine” din cauza construcției sociale hegemonice a rolurilor de gen.

2.6. Stadiul actual al României privind atingerea Țintelor Strategiei Europa 2020 în domeniul ocupării și educației terțiare

România se află printre statele europene cu cele mai mici rate ale ocupării forței de muncă pentru grupa de vârstă 20-64 de ani (64,7% în 2013). Femeile au fost mai afectate de criza

economică mondială din anii 2007-2008, creșterea ratei șomajului în 2013 față de 2008 fiind mai mare în cazul populației de sex feminin decât în cazul celei de sex masculin (1,9 puncte procentuale pentru femei față de 1,2 puncte procentuale pentru bărbați).

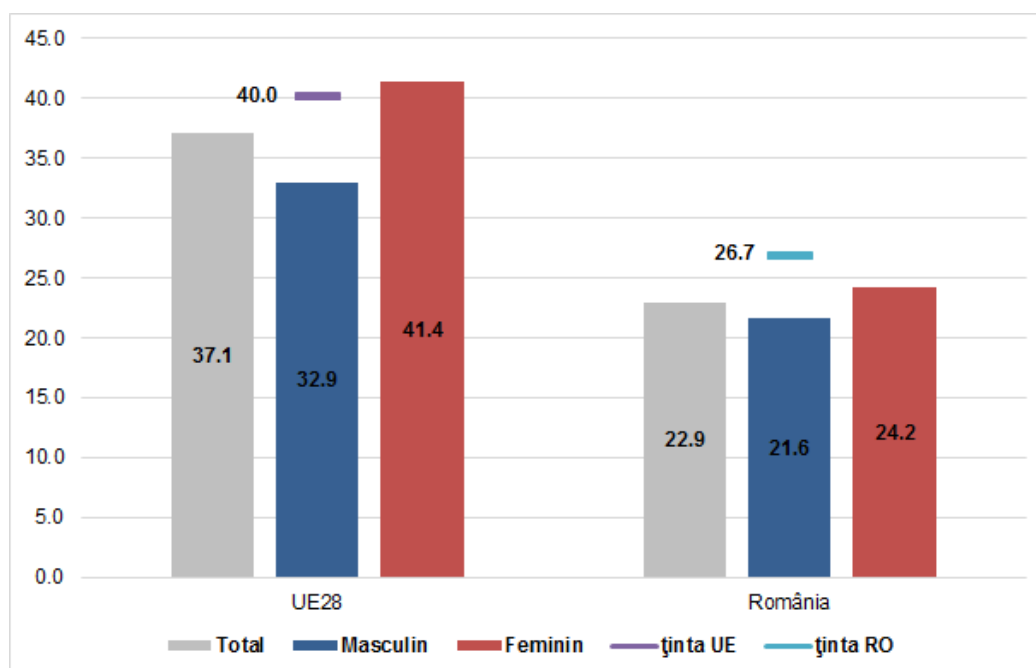
Grafic 2.7: Rata ocupării pentru populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene, 2013



Sursa datelor: Eurostat Data Explorer, cod de date online: lfsi_emp_a

Așa cum am arătat mai sus, în ceea ce privește absolvirea unei forme de educație terțiară, Uniunea Europeană a stabilit prin Strategia Europa 2020 o țintă medie de 40%, însemnând că până la finalul anului 2020, 40% dintre persoanele cu vârsta între 30 și 34 de ani vor fi absolvenți ale unei forme de învățământ terțiar. Figura 2.8 evidențiază poziția României prin raportare la media europeană. Deși Romania are una dintre țintele cele mai scăzute din Uniunea Europeană (26,7%), ponderea populației cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani care a absolvit o formă de educație terțiară este inferioară țintei naționale la nivelul anului 2013. Ceea ce trebuie remarcat este faptul că ponderea medie a populației absolvenți de învățământ terțiar este influențată de procentul redus al populației de sex masculin cu vârsta între 30 și 34 de ani care a absolvit o formă de învățământ terțiar la nivelul anului 2013: numai 21,2% dintre bărbații cu vârsta între 30 și 34 de ani erau absolvenți ai unei forme de educație terțiară la nivelul anului 2013, față de 24,2% dintre femeile din aceeași categorie de vârstă.

Grafic 2.8: Rata participării la educația terțiară în România și Uniunea Europeană, 2013

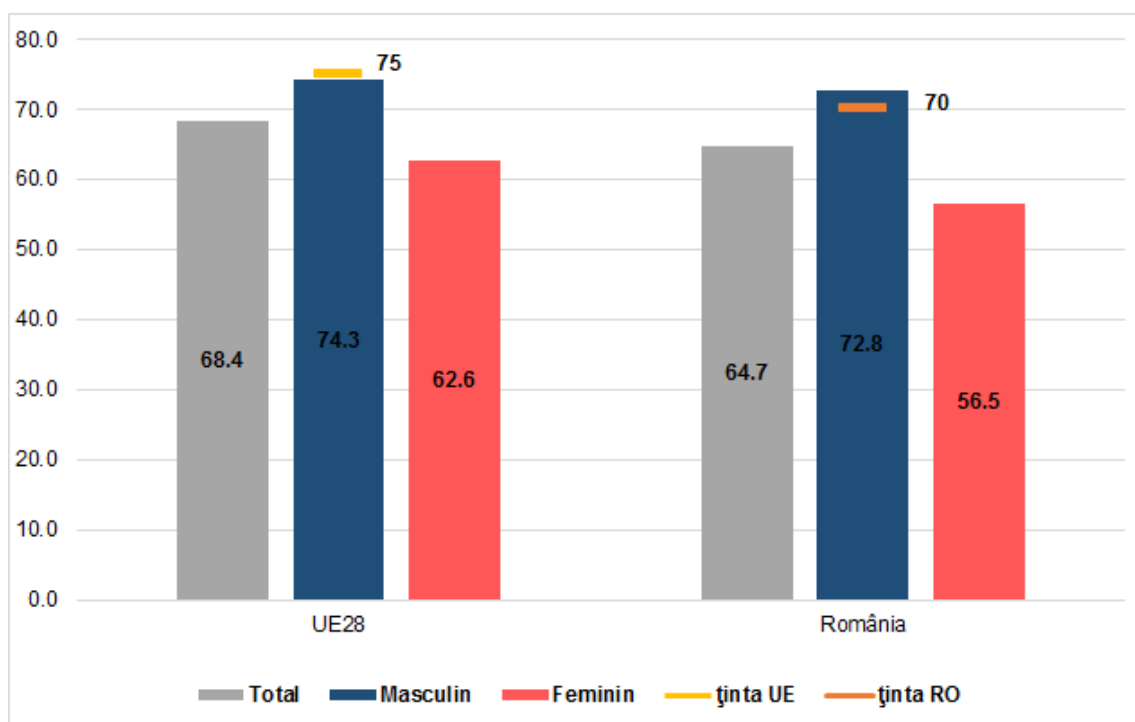


Sursa datelor: Eurostat Data Explorer, cod de date online: edat_lfse_07.

Notă: Rata participării la educația terțiară reprezintă ponderea populației cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani care a absolvit o formă de educație terțiară.

În ceea ce privește participarea pe piața muncii, Strategia Europa 2020 a stabilit ca la nivelul anului 2020 rata ocupării pentru populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani să fie de 75%. Ținta României privind rata ocupării pentru populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani este de 70%. România are una dintre cele mai scăzute ținte din Uniunea Europeană și în ceea ce privește rata ocupării. Prin raportare la valoarea ratei ocupării pentru populația masculină cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani din anul 2013 (Grafic 2.9), s-ar putea spune că România a atins deja ținta națională. Totuși, diferența de gen este ridicată, motiv pentru care rata generală a ocupării este influențată în sens negativ de valoarea redusă a acestui indicator în cazul populației de sex feminin: valoarea ratei ocupării populației de sex feminin cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani a fost de doar 56,5% în anul 2013, comparativ cu 72,8% în cazul populației de sex masculin.

Grafic 2.9: Rata ocupării (20-64 ani) în România și Uniunea Europeană, 2013



Sursa datelor: Eurostat Data Explorer, cod de date online: lfsa_ergan.

Notă: Rata ocupării reprezintă persoanele ocupate ca procent în total populației din aceeași categorie de vârstă.

Pentru o mai bună înțelegere a situației femeilor pe piața muncii din România din perspectiva Strategiei Europa 2020, este necesară o analiză a ratelor de participare pe piața muncii în raport cu vârsta, nivelul educațional și situația familială a acestora (prezența copiilor).

Participarea femeilor pe piața muncii din România și impactul nivelul educațional supra ocupării

Sistemul ce garanta locurile de muncă și veniturile salariale, alături de politica de industrializare masivă, au determinat în timpul regimului comunist din România existența unei rate mari a ocupării. Astfel, în anul 1990 rata ocupării în cazul bărbaților era de 84,8%, iar în cazul femeilor de 79% (INS, baza de date TempoOnline).

Legislația României post-comuniste garantează drepturi egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială, de a se pregăti și forma într-o anumită profesie, de a se angaja, promova și participa la distribuirea beneficiilor, de a se bucura de protecție socială. Femeile românce participă activ la viața socială și economică, beneficiind de un grad relativ înalt de independență economică. Totuși, anii de tranziție și procesul global de restructurare a societății post-comuniste au adus schimbări care au condus la înrăutățirea situației populației feminine, mai ales în rândul

anumitor segmente ale populației. Concret, deși ponderea populației feminine per ansamblu în total populație, ca și ponderea populației feminine active în totalul populației active, este mai mare decât ponderea populației masculine, din punct de vedere al ocupării proporția este inversă, deoarece resursele de muncă feminine sunt utilizate în activitatea economică într-o proporție mai redusă (Tabel 2.5).

Tabel 2.5: Evoluția populației ocupate în România în perioada 1992-2013

An	Total populație (mii)	Feminin (mii)	% femei din total
1992	10458.0	4887.8	46.74
1993	10062.0	4646.7	46.18
1994	10011.6	4669.5	46.64
1995	9493.0	4303.9	45.34
1996	9379.0	4357.4	46.46
1997	9022.7	4178.3	46.31
1998	8812.6	4163.2	47.24
1999	8419.6	4057.0	48.19
2000	8629.3	4180.9	48.45
2001	8562.5	4153.9	48.51
2002	8329.0	4012.2	48.17
2003	8305.5	3927.1	47.28
2004	8238.3	3920.3	47.59
2005	8390.4	3965.3	47.26
2006	8469.3	4010.1	47.35
2007	8725.9	4081.7	46.78
2008	8747.0	4044.0	46.23
2009	8747.0	4044.0	46.23
2010	8410.7	3964.0	47.13
2011	8371.3	3952.1	47.21
2012	8365.5	3977.3	47.54
2013	8569.6	4054.9	47.32

Sursa datelor: INS - baza de date Tempo-Online, cod de date online FOM103A și FOM103D.

Notă: Populația ocupată civilă cuprinde toate persoanele care au o ocupație aducătoare de venit, pe care o exercită în mod obișnuit în una din activitățile economiei naționale, fiind încadrate într-o activitate economică sau socială, în baza unui contract de muncă sau în mod independent (pe cont propriu) în scopul obținerii unor venituri sub forma de salarii, plată în natură etc.

Analiza populației ocupate în funcție de sectoarele de activitate ale economiei naționale evidențiază activitățile feminizate din economia națională ca fiind în special *sănătatea și*

învățământul, dar și asistența socială, comerțul, hoteluri și restaurante, precum și intermedierele financiare (Tabel 2.6).

Tabel 2.6: Populația ocupată din România după sexe și sectoare de activitate economică, 2013

Activități ale economiei naționale	Total	Masculin	Feminin	% femei
Agricultură, silvicultură și pescuit	2500752	1360427	1140325	45.6
Industria extractivă	79467	69941	9527	12.0
Industria prelucrătoare	1534785	874430	660355	43.0
Energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	91604	73561	18043	19.7
Distribuția apei; salubritate	82430	61638	20792	25.2
Construcții	629804	584665	45139	7.2
Comerț	1084671	499009	585662	54.0
Transport	428581	351877	76704	17.9
Hoteluri și restaurante	175006	68394	106611	60.9
Informații și comunicații	144561	88564	55997	38.7
Intermedieri financiare și asigurări	117439	40230	77210	65.7
Tranzacții imobiliare	18095	9891	8204	45.3
Activități profesionale, științifice și tehnice	166212	76316	89896	54.1
Activități de servicii administrative	172387	129027	43359	25.2
Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	424644	266577	158066	37.2
Învățământ	323560	79409	244150	75.5
Sănătate și asistență socială	354520	69197	285323	80.5
Activități de spectacole, culturale și recreative	53701	25819	27882	51.9
Alte activități ale economiei naționale	166914	61912	105002	62.9

Sursa datelor: INS - baza de date Tempo-Online, cod de date online AMG1100.

Structura populației ocupate pe sexe și pe grupe de ocupații arată că în grupa conducătorilor și funcționarilor superiori din administrația publică și din unitățile economico-sociale numărul bărbaților este de 2 mai mare decât al femeilor. Ocupațiile “feminizate” sunt cele din grupele *Funcționari administrativi*, *Lucrători în domeniul serviciilor*, dar și *Specialiști în diverse domenii de activitate* și *Specialiști în diverse domenii de activitate*.

Tabel 2.7: Populația ocupată din România după sexe și grupe ocupaționale, 2013

Clasificarea ocupațiilor din România	Total	Masculin	Feminin	% femei
Membri ai corpului legislativ ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și	183452	126128	57324	31.2

funcționari superiori				
Specialiști în diverse domenii de activitate	1111174	472047	639127	57.5
Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic	509168	232890	276278	54.3
Funcționari administrativi	377846	138280	239566	63.4
Lucrători în domeniul serviciilor	1138926	451812	687114	60.3
Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	2037694	1069638	968056	47.5
Muncitori calificați și asimilați	1302613	1027398	275216	21.1
Operatori la instalații și mașini, asamblori de mașini și echipamente	1888258	1272691	615566	32.6
Muncitori necalificați	910752	515256	395496	43.4

Sursa datelor: INS - baza de date Tempo-Online, cod de date online AMG110U

Structura populației ocupate după statutul profesional ne indică faptul că femeile patron sunt de aproape 3 ori mai puține decât bărbații, iar 70% din persoanele cu statut de lucrător familial neremunerat erau femei la nivelul anului 2013 (Tabel 2.8).

Tabel 2.8: Populația ocupată civilă din România după statutul profesional în anul 2013

	Total	Bărbați	Femei	% femei din total
Total	8549132	4790884	3758247	44,0
Salariat	5743493	3214022	2529471	44,0
Patron	108394	78751	29644	27,3
Lucrător pe cont propriu	1690859	1197018	493841	29,2
Lucrător familial neremunerat	1006385	301093	705292	70,1

Sursa datelor: INS - baza de date Tempo-Online, cod de date online AMG1101

Rata ocupării este semnificativ mai mare în cazul femeilor cu nivel educațional terțiar prin raportare la rata ocupării femeilor cu nivel educațional scăzut, atât la nivel european cât și în România (Tabel 2.9). Acest fapt se traduce într-un mai mic decalaj în ceea ce privește ocuparea forței de muncă între femei și bărbați în cazul persoanelor cu nivel educațional terțiar și un mai mare decalaj în cazul persoanelor cu nivele educaționale mai scăzute. Femeile cu un nivel educațional scăzut din România înregistrează o rată a ocupării puțin peste 40%, fapt ce se traduce printr-un decalaj de gen în ocupare de 20 de puncte procentuale. Decalajul de gen în ocupare reprezintă diferența exprimată în puncte procentuale între rata ocupării în rândul bărbaților și rata ocupării în rândul femeilor. În cazul femeilor cu nivel educațional terțiar, se remarcă faptul că decalajul de gen în ocupare este de numai 4 puncte procentuale față de bărbații cu același nivel educațional. Aceasta

înseamnă că sunt necesare măsuri de stimulare a participării pe piața muncii adresate în mod special femeilor cu niveluri educaționale mai reduse, atât în România cât și la nivel european.

Tabel 2.9: Rata ocupării populației feminine (ROF) și decalajul între femei și bărbați în ocupare (DG) după nivelul educațional în România și UE28, cohorta de vârstă 15-64, 2013

	Toate nivelele ISCED		Nivele ISCED 0-2		Nivele ISCED 3-4		Nivele ISCED 5-8	
	ROF	DG	ROF	DG	ROF	DG	ROF	DG
UE28	63,9	11,7	42,7	18,9	65,6	11,6	79,4	6,7
România	58,6	15,4	44,6	20,2	58,7	15,8	82,0	3,7

Sursa datelor: Eurostat Data Explorer - Ancheta asupra forței de muncă, cod de date online: Ifst_hheredch.

Notă: Nivelele educaționale conform Clasificării Internaționale Standard a Educației (ISCED) 2011: 0-2 – educație timpurie, învățământ primar și gimnazial; 3-4 – învățământ liceal și post-liceal; 5-8 – învățământ superior de scurtă durată, licență, master, doctorat sau echivalent.

După cum se remarcă în Tabelul 2.10, decalajul de gen în ocupare este în general mai pronunțat în cazul grupelor de vârstă 30-39 și 50-59, atât în România cât și la nivel european.

Tabel 2.10: Rata ocupării populației feminine și decalajul de gen în ocupare, pe grupe de vârstă în România și UE28, cohorta de vârstă 15-64, 2013

	Decalajul de gen		Rata ocupării feminine	
	UE28	România	UE28	România
15-24 ani	3,7	7,7	30,4	19,6
25-29 ani	9,4	10,6	65,7	62,0
30-34 ani	13,3	14,4	69,8	68,0
35-39 ani	13,0	13,9	72,2	71,3
40-44 ani	11,5	13,6	73,8	72,1
45-49 ani	10,2	14	74,1	70,8
50-54 ani	11,1	17,9	70,2	60,7
55-59 ani	13,7	22,6	58,1	42,1

60-64 ani	14,3	14,1	27,6	22,3
------------------	------	------	------	------

Sursa datelor: Eurostat Data Explorer - Ancheta asupra forței de muncă, cod de date online: lfsa_ergan.

Impactul parentalității asupra ocupării femeilor

Impactul parentalității asupra ratelor de ocupare se manifestă diferit la femei și bărbați, atât în România cât și la nivel european. Ratele ocupării în rândul populației feminine scad, în vreme ce rata ocupării în rândul populației masculine cresc pe măsură ce numărul copiilor din familie crește. Drept consecință, decalajul de gen în ocupare crește semnificativ cu cât există mai mulți copii în familie (Tabel 2.11). Aceste date evidențiază faptul că modelul tradițional referitor la diviziunea rolurilor de gen încă persistă, atât în România cât și la nivel european, femeile fiind principalele responsabile de creșterea și îngrijirea copiilor. Astfel, decalajul de gen în ocupare este de 7,9 puncte procentuale în cazul persoanelor fără copii față de 27,4 puncte procentuale în cazul persoanelor cu trei sau mai mulți copii la nivelul Uniunii Europene. În ceea ce privește România, decalajul de gen în ocupare este de 13,8 puncte procentuale în cazul persoanelor fără copii și de 25,5 puncte procentuale în cazul persoanelor cu trei sau mai mulți copii. De remarcat faptul că decalajul de gen în ocupare este mai mare în România față de media europeană în cazul persoanelor fără copii, fapt ce poate conduce la supoziția că prezența copiilor nu este singurul factor care influențează participarea femeilor pe piața muncii din România.

Tabel 2.11: Rata ocupării populației feminine și decalajul de gen în ocupare, în funcție de prezența copiilor, în România și UE28, cohorta de vârstă 15-64, 2013

	Fără copii		1 copil		2 copii		3 copii sau mai mulți	
	ROF	DG	ROF	DG	ROF	DG	ROF	DG
UE28	62,1	7,9	67,7	13,7	67,7	19,0	54,0	27,4
România	55,0	13,8	63,8	16,0	63,4	17,0	47,7	25,5

Sursa datelor: Eurostat Data Explorer - Ancheta asupra forței de muncă, cod de date online: lfst_hheredch.

O analiză și mai în profunzime a ratelor de ocupare prin luarea în considerare a vârstei copiilor aflați în îngrijirea părinților evidențiază faptul că și vârsta copiilor contribuie la creșterea

decalajului de gen în ocupare, pe lângă numărul copiilor din familie. Astfel, decalajul de gen în ocupare se reduce la jumătate în cazul familiilor cu copii mai mari de 12 ani (12,9 puncte procentuale în România în anul 2013), comparativ cu familiile care au copii cu vârsta mai mică de 6 ani (24,1 puncte procentuale). La nivel european se remarcă faptul că decalajul de gen în ocupare a fost de 2,7 ori mai mic în cazul familiilor cu copii de 12 ani și peste, comparativ cu familiile care au copii în vârstă de cel mult 6 ani. Aceste date indică faptul că în România familiile beneficiază de un suport mai redus în ceea ce privește creșterea și îngrijirea copiilor mai mici de 6 ani, comparativ cu familiile din alte state membre ale Uniunii Europene.

Tabel 2.12: Rata ocupării populației feminine și decalajul de gen în ocupare, în funcție de vârsta copiilor, în România și UE28, cohorta de vârstă 15-64, 2013

	Mai puțin de 6 ani		Între 6 și 11 ani		12 ani și peste	
	ROF	DG	ROF	DG	ROF	DG
UE28	59,2	26,3	69,6	15,9	71,2	9,6
România	54,9	24,1	62,5	19,9	68,7	12,9

Sursa datelor: Eurostat Data Explorer - Ancheta asupra forței de muncă, cod de date online: [lfst_hheredch](#).

Pe de altă parte, analizând decalajul de gen în ocupare prin raportare la nivelul educațional al părinților, se observă faptul că există o legătură între ocupare, educație și parentalitate în România. Cel mai mare decalaj de gen în ocupare se manifestă în cazul părinților cu nivel educațional scăzut, indiferent de vârsta copiilor (Tabel 2.13).

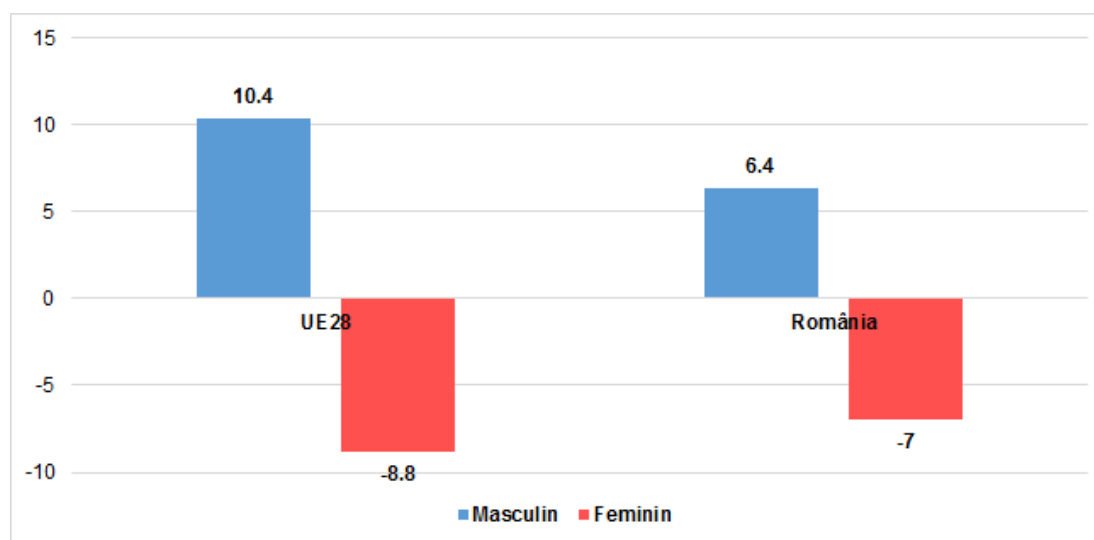
Tabel 2.13: Decalajul de gen în ocupare, în funcție de vârsta copiilor și nivelul educațional al părinților în România, cohorta de vârstă 15-64, 2013

Vârsta copilului	Nivelul educațional al părinților	Decalajul de gen în ocupare
Mai puțin de 6 ani	ISCED 0-2	28
	ISCED 3-4	25,7
	ISCED 5-8	10,3
Între 6 și 11 ani	ISCED 0-2	21,9
	ISCED 3-4	19,8
	ISCED 5-8	6,9
12 ani și peste	ISCED 0-2	17,3
	ISCED 3-4	13,4
	ISCED 5-8	-0,5

Sursa datelor: Eurostat Data Explorer - Ancheta asupra forței de muncă, cod de date online: [lfst_hheredch](#).

Analiza impactului parentalității asupra ratelor de ocupare din perspectiva decalajului de gen trebuie completată cu o analiză a impactului parentalității asupra ratelor de ocupare în interiorul fiecărei categorii populaționale în parte: femei și respectiv bărbați. Cu alte cuvinte, nu trebuie omisă analiza decalajului în ocupare prin compararea ratelor de ocupare a persoanelor cu și fără copii, pentru fiecare sex în parte. Rulând o astfel de analiză la nivelul anului 2013 pentru populația aparținând grupei de vârstă 25-49 de ani, se constată faptul că în România rata de ocupare a mamelor cu copii mai mici de 6 ani este cu 7 puncte procentuale *mai mică* decât rata de ocupare a femeilor fără copii, în vreme ce rata de ocupare a taților cu copii mai mici de 6 ani este cu 6,4 puncte procentuale *mai mare* decât cea a bărbaților fără copii. Cu alte cuvinte, prezența unui copil cu vârsta mai mică de 6 ani contribuie la creșterea participării pe piața muncii a populației de sex masculin, în vreme ce participarea pe piața muncii a femeilor este influențată în sens negativ de prezența unui copil mai mic de 6 ani în familie.

Grafic 2.10: Rata ocupării în rândul femeilor și bărbaților (cu vârsta între 25 și 49 de ani) în funcție de prezența/absența unui copil mai mic de 6 ani, în România și UE28, 2013

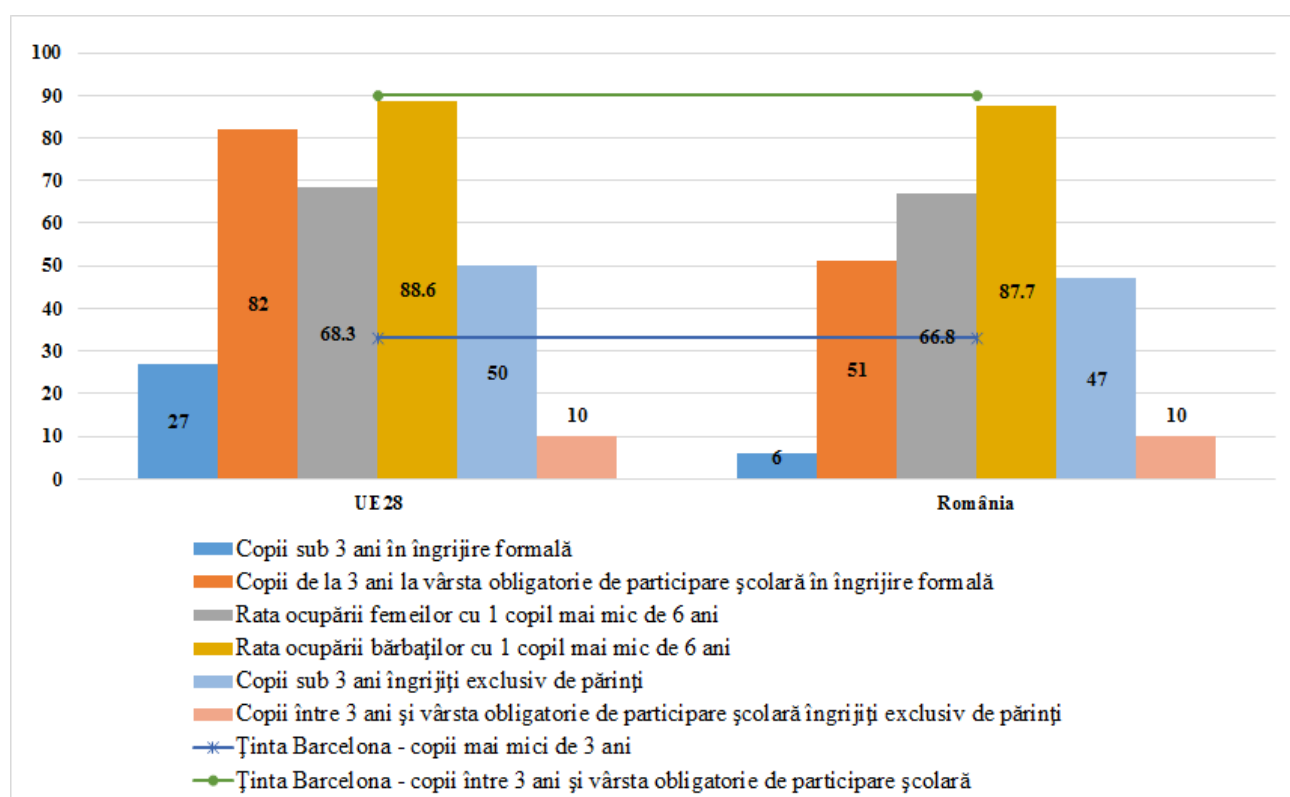


Sursa datelor: Eurostat Data Explorer - Ancheta asupra forței de muncă, cod de date online: Ifst_hheredch.

Un factor important care afectează oportunitatea de participare a părinților (și în special a mamelor) pe piața muncii este reprezentat de disponibilitatea serviciilor de îngrijire pentru copii și alte persoane dependente. Din acest motiv, statele membre ale Uniunii Europene au convenit ca până la nivelul anului 2010, cel puțin 90% din copiii cu vârste cuprinse între 3 ani și vârsta obligatorie de școlarizare și cel puțin 33% dintre copiii mai mici de 3 ani să fie cuprinși în sistemul

formal de îngrijire (țintele Barcelona stabilite în anul 2002). În anul 2013, doar 6% dintre copiii mai mici de 3 ani și doar 51% din copiii cu vârsta între 3 ani și vârsta obligatorie de școlarizare erau cuprinși în sistemul formal de îngrijire în România (Grafic 2.11). Datele statistice arată că România, chiar și la nivelul anului 2013, era departe de a atinge țintele Barcelona stabilite pentru anul 2010. De remarcat este și decalajul de gen în ocupare în cazul persoanelor cu vârsta între 25 și 49 de ani care au în îngrijire cel puțin un copil mai mic de 6 ani, în defavoarea femeilor (rata ocupării feminine este cu 20,9 puncte procentuale mai mică decât rata ocupării masculine la nivelul anului 2013). Aceste date indică, încă o dată, faptul că femeile din România își asumă responsabilitatea îngrijirii copiilor, fapt ce le diminuează participarea pe piața muncii. Așadar, parentalitatea este unul dintre factorii care explică decalajele de gen în ocupare, mai ales atunci când serviciile de îngrijire lipsesc sau nu sunt dezvoltate astfel încât să răspundă nevoilor părinților activi pe piața muncii.

Grafic 2.11: Rata ocupării în rândul părinților cu vârsta între 25 și 49 de ani care au 1 copil mai mic de 6 ani și ponderea copiilor cuprinși în sistemul de îngrijire formală, 2013



Sursa datelor: Eurostat Data Explorer – EU-LFS și EU-SILC, coduri de date online: lfst_hheredch și ilc_caindformal & ilc_caparent.

Preferințe ocupaționale și șansele femeilor de promovare în carieră

După cum am mai arătat, șansele femeilor de a ocupa poziții manageriale sunt mai scăzute comparativ cu bărbații (numai 31% dintre persoanele ocupate în grupa ocupațională *Membri ai corpului legislativ ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori* erau femei la nivelul anului 2013). Grupele ocupaționale dominate de populația feminină au fost la nivelul anului 2013 *Funcționari administrativi* (63,4%), *Lucrători în domeniul serviciilor* (60,3%) și *Specialiști în diverse domenii de activitate* (57,5%). Toate cele trei grupe ocupaționale sunt asociate cu decalaje salariale de gen mai crescute, în defavoarea femeilor. Femeile din România sunt dezavantajate și în raport cu sectoarele de activitate economică. Femeile domină sectoare de activitate precum *Hoteluri și restaurante* (60,9%), *Intermedieri financiare și asigurări* (65,7%), *Educație* (75,5%) și *Sănătate și asistență socială* (80,5%).

Decalajul de gen în ocupare crește în funcție de numărul de copii din familie. Vârsta copiilor este, de asemenea, un determinant important al decalajului de gen în ocupare, la care se adaugă și vârsta celui mai tânăr copil din familie. Aceasta înseamnă că femeile din România continuă să fie principalele responsabile de creșterea copiilor, ele fiind și cele care apelează la concediul pentru creșterea copilului. Pe de altă parte, analizând decalajul de gen în ocupare în funcție de nivelul educațional al părinților se observă faptul că există o legătură directă între ocupare, nivel educațional, prezența copiilor și gen. Cel mai mare decalaj de gen în ocupare se înregistrează în cazul părinților cu nivel educațional mai scăzut, indiferent de numărul copiilor sau de vârsta acestora. O posibilă explicație ar putea fi legată de faptul că părinții cu un nivel educațional mai înalt manifestă într-o măsură mai mare atitudini egalitare de gen (însemnând că femeile primesc mai mult suport din partea soților în procesul de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie) sau reușesc să negocieze cu angajatorii condiții mai flexibile de lucru, astfel încât să pot reveni la locul de muncă la scurt timp după nașterea copiilor. Pe de altă parte, persoanele cu nivel educațional crescut dețin locuri de muncă mai bine plătite, ceea ce înseamnă că își permit să plătească pentru servicii de îngrijire adresate copiilor.

Un alt indicator important pentru analiza noastră este reprezentat de *disparitatea salarială de gen* care înregistrează valori diferite în funcție de vârstă. Disparitatea salarială de gen este definită ca diferența față de 100 a raportului dintre câștigul salarial brut realizat de femeile în vârstă de muncă (persoanele în vârstă de muncă se consideră persoanele de 15-64 ani) care lucrează în timp complet și câștigul salarial brut al bărbaților în vârstă de muncă care lucrează în timp complet (prin timp complet se înțelege minim 15 ore pe săptămână). Așadar, acest indicator măsoară practic

ecartul de salarizare dintre femei și bărbați. Tabelul 2.14 arată faptul că în România decalajul de gen în salarizare crește odată cu vârsta. Cel mai mare decalaj de gen în salarizare se înregistrează în jurul vârstei de 30-40 de ani, vârstă la care din ce în ce mai mulți membri ai societății românești contemporane își întemeiază o familie și decid să aibă copii.

Tabel 2.14: Disparitatea salarială de gen în formă neajustată pe categorii de vârstă în perioada 2007-2013 (%)¹

Grupa de vârstă	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<25 ani	1,9	1,8	1,9	1,7	1,7	1,8	1,7
25-34	5,4	5,2	5,1	2,6	2,6	2,5	2,6
35-44	12,3	12,2	12,1	10,5	10,4	10,4	10,5
45-54	6,4	6,7	7	11,1	11,2	11,1	11,1
55-64	-4,8	-4	-3	8,5	8,4	8,5	8,5
>64 ani	5,3	7	8,7	28,1	28,1	28,1	28,1

Sursa datelor: Eurostat Data Explorer, cod de date online: earn_gr_gpgr2ag

Identificarea factorilor determinanți ai diferențelor de venit între femei și bărbați a fost în primul rând în centrul atenției economiștilor. Unii dintre aceștia susțin faptul că factorii care nu au legătură cu piața muncii sunt cei determinanți ai diferențelor salariale, în vreme ce alții susțin faptul că diferențele de venituri sunt explicabile prin intermediul unor factori legați de piața muncii (teoriile privind compensațiile diferențiale, teoriile referitoare la venituri în funcție de eficiență, teoriile privind segmentarea piețelor muncii, sau cele referitoare la concentrarea ocupațională). În realitate, acești factori sunt greu de tratat separat, întrucât aceștia interacționează în mod inevitabil. Nici sociologii nu au ignorat identificarea unor factori explicativi ai diferențelor de salarizare între femei și bărbați. Aceștia au acordat o atenție mai mare unor factori precum starea civilă sau migrația, fertilitatea, responsabilitățile casnice, nivelul de educație, sănătatea și politici sau măsuri care nu sunt centrate pe piața forței de muncă. În acest punct s-a observat necesitatea recunoașterii rolului pe care stereotipurile și normele sociale îl au în valorizarea muncii feminine. Astfel de factori răpesc, atât bărbaților cât și femeilor libertatea de a-și alege ocupația bazându-se pe capacitățile lor reale, alegerile lor fiind influențate de identitățile de gen construite social. Cercetările în domeniul provocărilor legate de stereotipurile de gen au ajuns la concluzia că, în realitate, există

¹ Disparitatea salarială de gen în formă neajustată (conform metodologiei Eurostat) = reprezintă ponderea diferenței dintre câștigul salarial mediu brut orar al bărbaților și cel al femeilor în câștigul salarial mediu brut orar al bărbaților, exprimată procentual.

mai multe diferențe în rândul sexelor decât între sexe, diferențe determinate de contextul cultural în care oamenii evoluează.

Potrivit concluziilor membrilor Parlamentului European, diferența de remunerare este rezultatul discriminărilor directe și indirecte, al factorilor sociali și economici, al segregării de pe piața muncii și al structurii generale salariale și este, în plus, legată de o serie de factori juridici, sociali și economici și, nu în ultimul rând, culturali. Profesiile și locurile de muncă în care predomină femeile au tendința de a fi subevaluate în comparație cu cele în care predomină bărbații, situație care, spun membrii Parlamentului European, nu este justificată în mod necesar de niciun criteriu obiectiv. Regimul salarial care ține cont de vechime la calcularea remunerării este defavorabil acelor femei care au fost nevoite să își întrerupă (chiar de mai multe ori) cariera din cauza unor factori externi, precum întreruperile din activitatea profesională legate de copii, opțiuni ocupaționale diferite sau programe de lucru scurte, și dezavantajează în mod permanent și structural aceste femei. Diferența de remunerare este și o expresie a inegalității existente pe piața forței de muncă, de care sunt afectate în primul rând femeile - mai ales privind dificultatea de a concilia viața profesională cu viața privată. Femeile recurg la munca cu fracțiune de normă în măsură mai mare și își întrerup cariera mai des, ceea ce le afectează cariera profesională. De asemenea, femeile continuă să ocupe în măsură mai mică poziții de conducere, iar în ceea ce privește avansările pe scara profesională, femeile întâmpină obstacole și rezistență. Prin urmare carierele profesionale ale femeilor cunosc întreruperi mai dese, decurg mai lent și sunt mai scurte decât ale bărbaților, astfel că femeile realizează un venit mai mic.

Graficul de mai jos redă situația disparității salariale de gen în România în anul 2013, pe activități ale economiei naționale, calculată pe baza câștigului salarial nominal mediu net lunar¹. De observat este faptul că în cazul sectoarelor de activitate în care majoritatea persoanelor ocupate sunt de sex feminin (respectiv *Învățământ; Sănătate și asistență socială; Hoteluri și restaurante;*

¹ Câștigul salarial mediu lunar reprezintă raportul dintre sumele plătite salariaților de către agenții economici în luna de referință, indiferent pentru ce perioadă se cuvin, și numărul mediu de salariați. Numărul mediu al salariaților reprezintă o medie aritmetică simplă calculată pe baza efectivelor zilnice ale salariaților din luna respectivă. Salariații care nu sunt angajați cu normă întreagă se includ în numărul mediu proporțional cu timpul de lucru prevăzut în contractul de muncă. În efectivul de salariați luat în calcul se includ numai persoanele care au fost plătite pentru luna respectivă. Nu se iau în considerare: salariații aflați în concediu fără plată, în grevă, detașați la lucru în străinătate și cei al căror contract de muncă/raport de serviciu a fost suspendat. Câștigul salarial nominal net se obține prin scăderea din câștigul salarial nominal brut a: impozitului, contribuției salariaților pentru asigurările sociale de sănătate, contribuției individuale de asigurări sociale de stat și a contribuției salariaților la bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Intermedieri financiare și asigurări), disparitatea salarială de gen ia valori între 10,7% și 27,4%, în favoarea salariaților de sex masculin. Cel mai mare decalaj salarial se înregistrează în cazul sectorului de activitate *Intermedieri financiare și asigurări* (27,4%), sector care se remarcă și prin cele mai mari câștiguri salariale la nivelul economiei naționale.

Tabel 2.15: Câștigul salarial nominal mediu net lunar și disparitatea salarială de gen după activități ale economiei naționale în anul 2013

CODURI CAEN	Masculin	Feminin	Disparitate salarială (%)
Agricultură, silvicultură și pescuit	1190	1141	4.1
Industria extractivă	2909	3113	-7.0
Industrie prelucrătoare	1633	1283	21.4
Energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	2950	2816	4.5
Distribuția apei; salubritate	1384	1548	-11.8
Construcții	1158	1398	-20.7
Comerț	1398	1192	14.7
Transport	1606	1700	-5.9
Hoteluri și restaurante	960	857	10.7
Informații și comunicații	3233	2815	12.9
Intermedieri financiare și asigurări	4488	3257	27.4
Tranzacții imobiliare	1356	1341	1.1
Activități profesionale, științifice și tehnice	2434	2255	7.4
Activități de servicii administrative	1044	1326	-27.0
Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	2321	2494	-7.5
Învățământ	1701	1461	14.1
Sănătate și asistență socială	1627	1414	13.1
Activități de spectacole, culturale și recreative	1290	1163	9.8
Alte activități ale economiei naționale	1158	861	25.6

Sursa datelor: INS - baza de date Tempo-Online, cod de date online: FOM106E

Notă: Valorile disparității salariale de gen au fost calculate de autoare ca pondere a diferenței dintre câștigul salarial nominal mediu net lunar și cel al femeilor în câștigul salarial nominal mediu net al bărbaților.

3. POLITICI DE STIMULARE A PARTICIPĂRII FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA DIN PERSPECTIVA ROLURILOR DE GEN

3.1. Rolul politicilor de promovare a echilibrului între viața profesională și viața de familie

Așa cum a reieșit din analizele dezvoltate în cadrul capitolelor anterioare, accesarea pieței muncii este mai dificil de realizat în cazul femeilor, unul dintre factorii care îngreunează participarea femeilor la munca remunerată fiind conflictul dintre atitudinile față de rolurile de gen în interiorul și în exteriorul familiei. Instituțiile Uniunii Europene apreciază faptul că promovarea unor politici eficiente de conciliere a vieții profesionale cu viața de familie va avea un impact direct asupra ocupării femeilor în general, dar și asupra reducerii diferențelor de salarizare între femei și bărbați și asupra creșterii independenței economice a femeilor.

Serviciile publice pentru îngrijirea și educarea copiilor preșcolari exercită o influență directă asupra diviziunii de gen a muncii remunerate și neremunerate, dând cuplurilor cu copii oportunitatea de a „externaliza” o parte dintre responsabilitățile lor (și astfel având mai mult timp de investit în activități remunerate). În contrast cu instituțiile care oferă servicii de îngrijire pentru copii - oferind părinților posibilitatea de a se angaja într-o mai mare măsură în activități remunerate - schemele de concedii plătite garantează întreruperea serviciului atunci când copiii sunt foarte mici prin protejarea dreptului legal al ambilor părinți de a reveni la locul de muncă după terminarea concediului parental plătit, deși femeile sunt cele care beneficiază în general de dreptul la concediul plătit pentru creșterea copiilor. Efectul unor astfel de scheme asupra modelelor de ocupare este în continuare contestat: în vreme ce munca fiscalizată garantează revenirea femeilor pe piața muncii, concediile lungi pentru creșterea copiilor pot conduce la o „des-calificare” a femeilor, în special în cazul celor care lucrează în domenii în care există o rată ridicată de schimbări în plan tehnologic (Hofacker, Stoilova și Riebling, 2011).

În cuprinsul Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017 se arată faptul că politicile de promovare a egalității între femei și bărbați în România au fost considerate în mod exclusiv o chestiune despre și pentru femei pentru o lungă perioadă de timp. Cu toate acestea, conceptul egalității de gen rămâne unul utopic dacă măsurile de stimulare a egalității de gen nu se adresează și bărbaților.

Pe de altă parte, în procesul de dezvoltare a unei culturi care să valorizeze egalitatea de gen nu este suficientă simpla dezvoltare a unui sistem de valori care să accepte și să sprijine participarea femeilor pe piața muncii. Cu alte cuvinte, nu sunt suficiente simple campanii de sensibilizare a angajatorilor cu privire la beneficiile generate de gestionarea resurselor umane de sex feminin. Simplele campanii de conștientizare a beneficiilor participării femeilor pe piața muncii nu determină schimbări în plan cultural, fiind necesare măsuri active de stimulare a participării femeilor pe piața muncii. Chiar și în aceste condiții, nu trebuie pierdut din vedere faptul că orice cultură se schimbă în timp, fiind necesare măsuri coerente, coordonate și durabile.

În acest context, politicile de stimulare a echilibrului între viața profesională și viața de familie trebuie să aibă în vedere următoarele aspecte:

- ✓ măsuri coerente menite să sprijine angajații în vederea armonizării rolurilor sociale pe care le îndeplinesc în spațiul vieții publice și private;
- ✓ includerea bărbaților în acordarea drepturilor prevăzute pentru concediul de parental;
- ✓ dezvoltarea de servicii acoperitoare de îngrijire a copiilor și de programe de tip after school;
- ✓ dezvoltarea de servicii acoperitoare de îngrijire a altor categorii de persoane dependente precum persoanele vârstnice sau persoanele cu dizabilități;
- ✓ stimularea dezvoltării de programe *family friendly* de către angajatori (acorduri flexibile de muncă; programe de formare și consiliere);
- ✓ acordarea de subvenții sau reduceri de impozite persoanelor care decid să revină pe piața muncii după o perioadă de întrerupere generată de obligații familiale.

3.2. Legitimitatea politicilor de promovare a participării femeilor pe piața muncii

Ideologia comunistă a promovat egalitatea între toți membrii societății românești, cu accent asupra egalității de status social. Prin urmare, regimul comunist a promovat și egalitatea între femei și bărbați, așa cum am arătat și în cadrul capitolelor precedente. Astfel, statul garanta și asigura accesul nediscriminatoriu al femeilor la toate formele de învățământ, ajungându-se ca femeile din România să egaleze bărbații în ceea ce privește nivelul de educație. Nivelul de educație ridicat a facilitat și accesul femeilor pe piața muncii în poziții similare cu cele ale bărbaților din punct de vedere ierarhic dar și din punct de vedere al veniturilor salariale (economia centralizată prevedea un salariu fix pentru o anumită poziție ocupată, salariu care nu putea fi negociat). Nivelul redus al

veniturilor a fost un alt aspect care a stimulat participarea femeilor pe piața muncii, întrucât familia nu se putea întreține din venitul obținut de un singur membru al familiei (Zamfir et al, 1999).

Prin raportare la obligațiile familiale, statul comunist a condiționat beneficiile ocazionate de apariția copiilor în familie de participarea ambilor părinți pe piața muncii: alocația de stat pentru copii și concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului erau acordate doar în cazul în care părinții erau angajați; întreprinderile ofereau acces la creșe și grădinițe pentru copiii celor angajați.

Așadar, în perioada comunistă, nu se poate spune că promovarea egalității între femei și bărbați în România s-a realizat prin intermediul mijloacelor juridice, ci mai degrabă a fost impusă prin mijloace politice și administrative. Cu alte cuvinte, femeile nu au dobândit practic drepturi egale cu bărbații în perioada comunistă, ci mai degrabă putem afirma că așa zisa egalitate de gen a fost impusă de autoritate din interese pur economice (dezvoltarea forțată a industriei). Din acest motiv, lipsa de suport a populației față de participarea femeilor pe piața muncii nu este deloc surprinzătoare. Când populația este constrânsă să adopte un anumit model, ea tinde să renunțe ușor la respectivul model atunci când constrângerea dispare.

Căderea regimului comunist a adus cu sine dispariția politicii de promovare forțată a femeilor practică de acest regim politic. Tranziția de la un regim totalitarist la un regim democratic a condus la scăderea participării femeii pe piața muncii din România, odată cu destrămarea rețelei de servicii de creștere și îngrijire pentru copii.

În acest context se ridică două întrebări: au românii o atitudine favorabilă față de participarea pe piața muncii? Ce tip de politici de stimulare a participării femeilor pe piața muncii sunt considerate a fi legitime de către populația României?

3.3. Indexul European al Egalității de Gen

Institutul European al Egalității de Gen a lansat în anul 2005 Indexul European al Egalității de Gen. Acest index utilizează un set de indicatori organizat pe 6 domenii principale: *muncă*, *bani*, *cunoaștere*, *timp*, *putere*, *sănătate*. Indexul ia valori de la 1 la 100: valoarea 1 reprezintă inegalitate totală; valoarea 100 înseamnă egalitate totală între femei și bărbați. Domeniul *muncă* analizează poziționarea bărbaților și femeilor pe piața muncii. Domeniul *bani* oferă o imagine asupra inegalităților dintre femei și bărbați referitor la situația economică și resursele lor financiare. Domeniul *cunoaștere* arată diferențele referitoare la educație și formarea pe tot parcursul vieții. Domeniul *timp* are în vedere raportul dintre muncă, activități domestice și de îngrijire și alte activități (sociale, culturale, etc). Domeniul *putere* examinează diferențele de gen în ceea ce privește

reprezentarea în structurile politice și economice. Domeniul *sănătate* analizează diferențele între femei și bărbați referitor la starea de sănătate și accesul la structurile de sănătate.

Scopul elaborării acestui index a fost de a simplifica analizele și comparațiile între țările europene și de a facilita formularea și implementarea de politici publice care să reducă diferențele de gen. Recent, Institutul European pentru Egalitatea de Gen a lansat un raport care analizează valorile indexului egalității de gen pentru 3 perioade – 2005, 2010 și 2012 – cu scopul de a oferi o imagine complexă a progresului sau regresului, după caz, înregistrat de statele membre UE. Uniunea Europeană este abia la jumătatea drumului către o societate egalitară din perspectiva de gen, cu un scor mediu de 52,9 de puncte din 100. România are cel mai mic scor din UE: 33,7 puncte. Aceasta înseamnă că România este țara cu cea mai mare inegalitate între femei și bărbați din Uniunea Europeană. Domeniul în care România înregistrează cele mai mari diferențe față de media europeană este domeniul *timp* (17,4 în România față de 37,6 în UE). Aceasta înseamnă că *timpul* petrecut cu activități de îngrijire rămâne inegal distribuit între femei și bărbați, la nivelul tuturor țărilor. Aceasta înseamnă faptul că România este încă insuficient dezvoltată în ceea ce privește echilibrarea vieții profesionale cu viața de familie, acest fapt împiedicând participarea femeilor de piața muncii.

Tabel 3.1: Evoluția indicelui egalității de gen în România și la nivel european în perioada 2005-2012

	2005		2010		2012	
	RO	UE	RO	UE	RO	UE
INDEXUL EGALITĂȚII DE GEN	36,0	51,3	35,0	52,4	33,7	52,9
Muncă	65,3	61,1	61,9	62,2	61,6	61,9
Participare	73,9	71,6	72,6	72,8	71,8	72,3
Segregarea și calitatea muncii	57,8	52,2	52,8	53,1	52,9	53,0
Bani	31,6	64,1	39,2	67,0	38,4	67,8
Resurse financiare	15,8	52,2	21,2	56,8	21,1	58,0
Situația economică	63,3	78,7	72,5	79,0	70,1	79,1
Cunoaștere	30,5	52,1	28,7	49,1	28,2	49,1
Participare și segregare	26,7	55,6	31,9	57,7	32,4	56,7
Învățare pe tot parcursul vieții	34,9	48,9	25,8	41,8	24,5	42,5
Timp	25,5	41,5	17,4	37,6	17,4	37,6
Activități de îngrijire	51,7	41,5	25,5	42,8	25,5	42,8
Activități sociale	12,6	41,5	11,9	33,0	11,9	33,0
Putere	22,2	3,4	24,5	37,9	20,7	39,7
Politică	20,1	38,8	19,6	50,2	19,2	49,8
Economică	24,5	25,4	30,6	28,5	22,2	31,7

Sănătate	82,8	87,8	83,8	90,0	84,4	90,0
Status	83,5	85,2	81,9	86,6	82,3	86,4
Acces	82,1	90,4	85,8	93,7	86,6	93,8

Sursa datelor: Profilul de țară privind Indexul egalității de gen (Institutul European pentru Egalitatea de Gen, 2015)

3.4. Instituții responsabile cu elaborarea și promovarea politicilor de atragere a femeilor pe piața muncii în România

Ca stat membru al Uniunii Europene, România a avut obligația de a prelua în legislația națională directivele europene privind promovarea egalității de șanse pentru femei și bărbați, precum și cele referitoare la combaterea discriminării. Guvernanții Români au preluat acquis-ul comunitar în legislația națională, existând însă unele suprapuneri între prevederile cuprinse în actele normative referitoare la combaterea discriminării de gen și promovarea egalității de șanse. Acest fapt a făcut ca în România să existe instituții și proceduri care funcționează în paralel, având la bază acte normative diferite pentru aceeași problemă. Practic, principiul egalității de gen a fost reglementat atât de legislația anti-discriminare (Ordonanța nr. 137/31.08.2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în anul 2014), cât și de legislația specifică promovării egalității de gen (Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, republicată în anul 2013). Ulterior, au existat modificări succesive ale legislației anti-discriminare, modificări care au folosit alternativ cuvântul „sex” și „gen”, fără a se preciza dacă termenul „gen” înlocuiește sau nu termenul „sex”.

În prezent, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, republicată în anul 2013 armonizează reglementările comunitare prevăzute de următoarele Directive Europene:

- ✓ Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului;
- ✓ Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE;

- ✓ Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă);
- ✓ Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
- ✓ Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează;
- ✓ Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea progresivă a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale.

După promulgarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, în anul 2005 a fost înființată Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, cu scopul de a promova principiul egalității de șanse între femei și bărbați și de a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare a femeilor (O.G. nr. 84/2004 pentru modificarea și completarea Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați). Ca autoritate de stat, ANES a avut rolul de a asigura integrarea activă și vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale și obligația de a controla aplicarea și respectarea reglementărilor din domeniul egalității de gen. Totodată, a fost înființată Comisia Națională în domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați (CONES), a cărei activitate era coordonată de ANES. În componența CONES intră reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de specialitate ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului sau ai autorităților administrative autonome, ai organizațiilor sindicale și ai asociațiilor patronale reprezentative la nivel național, precum și reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale, cu activitate recunoscută în domeniul egalității de gen. La nivel județean au fost înființate comisii județene în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES), în coordonarea CONES. ANES a avut în responsabilitate și propunerea de acte normative și planuri naționale de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați și de a asigura aplicarea acestora.

Ca urmare a măsurilor de austeritate decise de Guvern în anul 2010, ANES a fost reorganizată și înlocuită cu Direcția Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, care funcționează ca

direcție de specialitate în cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, fiind coordonată de un director, nu de un președinte ca în cazul ANES. Președintele CONES devine coordonatorul activității Ministerului în domeniul egalității de gen. Potrivit prevederilor art. 4 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 11/2014 privind adoptarea unor măsuri de reorganizare la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative a fost înființat Departamentul pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. În prezent, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 10 din 9 ianuarie 2013 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, cu modificările și completările ulterioare, MMFPSPV este autoritatea care are în prezent responsabilitatea elaborării și coordonării de politici naționale precum și planurile naționale de acțiune ale Guvernului României în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați. Ulterior, a fost aprobată Hotărârea Guvernului nr. 250/2014 privind organizarea și funcționarea Departamentului pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, care stabilește funcțiile și principalele atribuții ale Departamentului. Potrivit hotărârii enunțate, Departamentul are ca atribuții principale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați coordonarea și aplicarea strategiilor și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, exercitând funcțiile de: strategie, reglementare, reprezentare și autoritate de stat în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați. Comisia Națională în domeniul Egalității de Șanse între femei și bărbați (CONES) a trecut în coordonarea MMFPSPV. Prin adoptarea O.G. nr. 6/2015 privind modificarea și completarea Legii nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie, Departamentul pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați a preluat și responsabilitatea elaborării și implementării legislației, politicilor și programelor de interes național în domeniul violenței domestice și împotriva femeii. Principalele responsabilități ale Departamentului pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați sunt legate de analiza și reevaluarea cadrului legislativ actual, precum și asigurarea planificării, elaborării și implementării strategiilor și politicilor în domeniul egalității de gen.

3.5. Programul Național de Reformă 2015-2016

Programul Național de Reformă 2015 stabilește reformele și prioritățile Guvernului României pentru perioada 2015-2016, având la bază obiectivele Strategiei Europa 2020. Programul a fost elaborat în perioada martie – aprilie 2015, sub coordonarea Ministerului Afacerilor Externe

(MAE), cu aportul instituțiilor reprezentate în Grupul de lucru pentru Strategia Europa 2020, după o metodologie recomandată statelor membre de Secretariatul General al Comisiei Europene. Programul conține angajamentele pentru următoarele 12 luni (unele noi, altele preluate din Planul 2014 cu scopul de a continua acțiunile deja demarate) și măsurile gândite cu scopul atingerii Țintelor naționale din cadrul Strategiei Europa 2020. Noile măsuri incluse în PNR 2015 au fost identificate în cadrul a șapte grupuri de lucru (câte un grup de lucru pentru fiecare obiectiv Europa 2020 – ocupare, cercetare-dezvoltare-inovare, educație, incluziune socială, mediu și schimbări climatice; un grup pentru administrație publică și un altul pentru mediul de afaceri), coordonate de Ministerul Afacerilor Externe și compuse din reprezentanți ai principalelor instituții ale administrației publice centrale.

Printre angajamentele asumate prin PNR 2015 pentru următoarele 12 luni raportat la Țintele Europa 2020 se numără dezvoltarea educației timpurii (0-6 ani) prin clarificarea din punct de vedere legislativ a organizării și funcționării serviciilor de educație timpurie ca servicii integrate. În cuprinsul PNR 2015 se face mențiunea că Ministerul Educației și Cercetării Științifice (MECS) în colaborare cu MMFPSPV a demarat procesul de reorganizare și funcționare a serviciilor de educație timpurie ca servicii integrate prin revizuirea Metodologiei de organizare și funcționare a creșelor și a altor servicii de educație timpurie ante-preșcolară (HG nr. 1252/2012). Proiectul de act normativ, care conține modificări legate de conținutul educativ pentru acest nivel de educație, a fost definitivat în luna octombrie 2014 și introdus pe circuitul de avizare. Cu toate acestea, scopul declarat al guvernului este ca serviciile de educație timpurie să devină servicii universale ca și acțiuni de prevenire și intervenție vizând părăsirea timpurie a școlii. Totodată, ca și efecte ale clarificării din punct de vedere legislativ a organizării și funcționării serviciilor de educație timpurie, guvernul a stabilit drept Țintă asigurarea condițiilor pentru generalizarea treptată a cuprinderii copiilor de 5, 4 și 3 ani în învățământul preșcolar și creșterea până la 95% a procentului de cuprindere a copiilor de 4-6 ani în învățământul preșcolar. Așadar, PNR 2015 nu are ca obiectiv pentru următoarele 12 luni dezvoltarea serviciilor de educație timpurie pentru categoria de vârstă 0-3 ani (creșe, servicii de zi, etc.). În plus, guvernul înțelege că scopul fundamental al dezvoltării serviciilor de educație timpurie este exclusiv acela de a realiza cuprinderea tuturor copiilor de vârstă corespunzătoare în clasa pregătitoare și în clasa I și, pe termen lung, de a scădea rata părăsirii timpurii a școlii. Nici în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și nici în ceea ce privește educația ca măsuri pentru atingerea Țintelor Europa 2020 nu se face nici o referire în documentul analizat la intenția de a dezvolta măsuri integrate care să contribuie la o mai bună echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie și la creșterea participării femeilor pe piața muncii. Singura mențiune din cuprinsul PNR

2015 raportat la îmbunătățirea accesului femeilor la piața muncii din România face referire la fondurile alocate prin intermediul Fondului Social European din cadrul Programului Operațional Regional 2007-2013 pentru susținerea antreprenoriatului (programe de instruire pentru inițierea afacerilor pentru femei cu scopul demarării unei activități independente).

3.6. Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017

Legătura dintre participarea femeilor pe piața muncii și contextul familial și totodată necesitatea promovării unor politici care să stimuleze procesul concilierii vieții profesionale cu viața de familie constituie un aspect care nu trece neobservat în cuprinsul Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați 2014-2017. Mai mult, se precizează faptul că egalitatea de șanse în general și egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în mod particular, reprezintă un proces social complex condiționat atât de factori obiectivi (ex: factorii economici), dar și de factori subiectivi care țin de cultura, tradițiile și obiceiurile populației referitor la negocierea rolurilor de gen.

Prin urmare, piața muncii este considerată una dintre ariile de intervenție pentru perioada 2014 – 2017 prin planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei. Cu toate acestea, obiectivul strategic specific ariei de intervenție *piața muncii* din perspectiva concilierii între viața profesională și viața de familie face referire exclusiv la „creșterea gradului de *conștientizare* privind concilierea vieții de familie cu viața profesională”. În acest sens, Strategia prevede organizarea unei campanii de informare și conștientizare cu privire la principalele instrumente favorabile concilierii vieții de familie cu viața profesională. Instrumentele considerate ca fiind favorabile concilierii între viața profesională și viața de familie sunt:

- încurajarea firmelor private de a asigura servicii de tipul day-care pentru copii angajaților;
- susținerea programelor de lucru flexibile pentru angajații care, în familie, au în îngrijire copii și alte persoane dependente;
- munca invizibilă a femeilor (ocupații, stil de viață, invizibilitate etc.);
- susținerea și încurajarea parteneriatului dintre femei și bărbați în viața privată și asumarea responsabilităților de îngrijire a copiilor și de către bărbați.

Cu toate acestea, Planul general de acțiuni pentru implementarea Strategiei nu prevede nici o măsură activă de implementare a instrumentelor enunțate mai sus. În schimb, sunt prevăzute seminarii de formare și conștientizare destinate angajaților MMFPSPV cu atribuții în

elaborarea politicilor de ocupare; reuniuni de sensibilizare a angajatorilor din mediul privat cu privire la importanța reducerii diferenței salariale între femei și bărbați; campanii de informare și conștientizare destinată bărbaților, cu privire la importanța implicării lor în viața de familie. Toate acestea reprezintă măsuri pasive de integrare a perspectivei de gen în politicile naționale de stimulare a echilibrului între viața profesională și viața de familie, în ciuda faptului că în cuprinsul Strategiei este precizat faptul că „integrarea activă a perspectivei de gen în politicile naționale constituie, fără îndoială, un mare beneficiu pentru o societate democratică și lipsită de prejudecăți”. Simple campanii de informare și sensibilizare nu vor conduce la schimbarea atitudinilor față de rolurile de gen care sunt adânc înrădăcinate în tradiția culturală a poporului român, chiar și în condițiile în care există un suport crescut față de participarea femeilor pe piața muncii.

3.7. Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2014 - 2020

Printre obiectivele specifice formulate în cuprinsul Strategiei naționale pentru ocuparea forței de muncă 2014-2020 se numără obiectivul referitor la „îmbunătățirea structurii ocupaționale și participării pe piața muncii în rândul femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile”. Direcțiile de acțiune prevăzute de Strategia în domeniul ocupării pentru stimularea participării femeilor pe piața muncii sunt următoarele:

- ✓ Reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestei resurse umane către activități non-agricole;
- ✓ Creșterea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv prin măsuri suport de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie;
- ✓ Creșterea participării persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile pe piața muncii prin dezvoltarea de măsuri care să combine suportul social cu activarea.

Acțiunile propuse de Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă 2014 – 2020 pentru sprijinirea participării femeilor pe piața muncii fac însă referire la promovarea antreprenoriatului și a programelor de tip “a doua șansă” prin organizarea de cursuri de formare profesională prin intermediul cărora femeile să dobândească o serie de competențe și calificări cerute pe piața muncii. Totdată, Strategia prevede acțiuni de „conștientizare cu privire la flexibilizarea timpului de lucru și diferența salarială între femei și bărbați, precum și cele legate de combaterea stereotipurilor de gen”. În cuprinsul Strategiei este menționată și „dezvoltarea infrastructurii pentru a asigura facilități de îngrijire a copiilor și a serviciilor suport pentru îngrijirea membrilor de familie dependenți”, însă fără a se preciza care sunt facilitățile de

îngrijire a copiilor și nici serviciile pentru îngrijirea membrilor de familie dependenți avute în vedere. În plus, nu se face nici o referire la implicarea bărbaților în dezvoltarea politicilor de echilibrare a muncii profesionale cu viața de familie.

3.8. Programul de Guvernare 2013 – 2016

Programul de Guvernare 2013 – 2016 și-a propus asigurarea unui cadru legislativ flexibil pentru creșterea ratei de ocupare a forței de muncă, femeile aflându-se pe lista grupurilor țintă ale guvernului României. De asemenea, actualul guvern și-a propus promovarea unei legislații în favoarea tinerilor prin care să fie asigurate tranzitul coerent de la sistemul educațional către piața forței de muncă precum și *echilibrul între viața profesională și cea personală prin creșterea accesului la servicii sociale pentru îngrijirea copiilor și a persoanelor în situație de dependență*.

În sfera protecției familiei și copilului, programul de guvernare 2013-2016 al României prevede promovarea unor mecanisme de sprijin a părinților și de asigurare a unui echilibru între viața de familie și cea profesională prin „standardizarea calității în domeniul îngrijirii pe timp de zi a copiilor, în sistem integrat de îngrijire și educare, în creșe, servicii de zi și bone acreditate și calificate”. Totdată, în programul de guvernare este prevăzut ca obiectiv asigurarea accesului la o bună îngrijire și educație preșcolară prin consolidarea și dezvoltarea rețelei de creșe, grădinițe și a programelor de tip ”after-school” precum și crearea de deductibilități pentru angajatorii care amenajează creșe sau grădinițe inclusiv în sediile proprii pentru copiii angajaților.

Până în acest moment, însă, nu au fost promulgate măsuri legislative care să stimuleze angajatorii să amenajeze creșe sau grădinițe în sediile proprii. În ceea ce privește consolidarea și dezvoltarea rețelei de creșe și grădinițe, MMFPSPV derulează un program de Promovare a egalității de gen și a echilibrului între viața profesională și cea privată (finanțat prin intermediul mecanismului financiar SEE 2009-2014) având ca scop înființarea a zece creșe pentru copii cu vârsta 0-3 ani și a patru creșe pentru copii cu dizabilități în București și în județele Prahova, Mehedinți, Caraș - Severin, Mureș, Maramureș, Iași, Vrancea și Tulcea. Cu toate acestea, numărul serviciilor de educare și îngrijire a copiilor pe timpul zilei rămân insuficient dezvoltate prin raportare la nevoile reale ale populației din România.

4. ATITUDINI FAȚĂ DE PARTICIPAREA FEMEILOR PE PIAȚA MUNCII ȘI NEGOCIEREA ROLURILOR DE GEN ÎN INTERIORUL FAMILIEI

Concilierea vieții de familie cu cea profesională reprezintă un aspect de mare interes pentru identificarea problemelor specifice prin care putem explica fenomenul discriminării de gen în România. Perpetuarea modelului tradițional de organizare a vieții de familie face ca bărbații să nu dezvolte un comportament activ în zona asumării responsabilităților din sfera gospodăririi și socializării copiilor. În cadrul acestui capitol sunt prezentate o serie de rezultate ale mai multor anchete desfășurate la nivel național în intervalul de timp scurs de la căderea regimului comunist. Informațiile analizate conduc către ideea principală conform căreia suportul față de participarea femeilor pe piața muncii este crescut, însă românii resimt nevoia unor politici active de promovare a echilibrului între viața profesională cu viața de familie, politici care să se adreseze și bărbaților, nu doar femeilor.

4.1. Atitudini față de rolurile de gen în societatea contemporană din România și satisfacția față de implicarea partenerilor în activitățile casnice

În cadrul cercetării cantitative realizată la nivel național de către Fundația Soros România în anul 2008, au fost investigate o serie de aspecte referitoare la satisfacția respondenților cu privire la implicarea partenerului/partenerei de viață în treburile casnice.¹ Ancheta de teren a fost elaborată cu scopul de a investiga familiile din România, utilizând un eșantion probabilistic bistadial de 1400 de subiecți, reprezentativ pentru populația adultă neinstituționalizată a României cu vârsta de 18 ani și peste. Eroarea de eșantionare a fost de 2,8%, la un nivel de încredere de 95%.

În cele ce urmează vor fi prezentate atitudinile față de rolurile de gen în ceea ce privește diviziunea muncii domestice precum și satisfacția față de implicarea partenerului/partenerei de viață în activitățile desfășurate în cadrul gospodăriei. Din acest motiv, au fost selectați din baza de date doar acei subiecți care au declarat că erau căsătoriți sau trăiau în uniuni consensuale. Astfel, a

¹ Ancheta de teren a fost realizată în cadrul studiului intitulat Viața de familie - 2008 care a avut la bază un sondaj de opinie cu trei eșantioane de respondenți: unul reprezentativ național, unul de cupluri ce trăiesc în uniune consensuală (au o relație stabilă, locuiesc împreună, dar nu sunt căsătoriți legal) și unul de familii monoparentale (un adult și un copil în vârstă de până la 18 ani).

rezultat un număr de 880 de respondenți, din care 800 erau căsătoriți, iar 80 trăiau în uniuni consensuale (locuiau împreună cu partenerul de viață fără a fi căsătoriți).

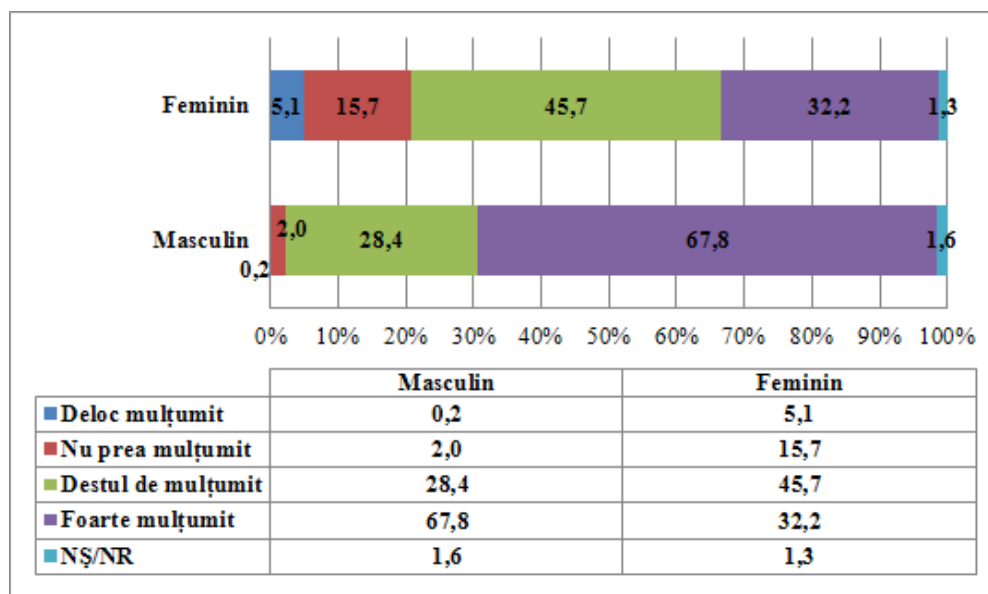
Pentru a analiza atitudinile de gen față de diviziunea muncii în familie și satisfacția față de implicarea partenerului/partenerei de viață în activitățile casnice au fost selectați următorii itemi din chestionarul utilizat pentru culegerea datelor în cadrul anchetei de teren:

- 1) Satisfacția respondentului față de implicarea partenerului/partenerei în activitățile casnice, măsurată prin itemul: *“Cât de mulțumit(ă) sunteți de măsura în care partenerul / partenera dvs. se implică în treburile casnice?”*, cu o scală de 4 valori de răspuns (foarte mulțumit; destul de mulțumit; nu prea mulțumit; deloc mulțumit);
- 2) Discuții între soți referitor la diviziunea muncii în familie, măsurată prin itemul: *“Cât de des dvs. și partenerul / partenera dvs. aveți discuții sau mici certuri în legătură cu cine face anumite treburi casnice?”*, cu o scală de 4 valori de răspuns (foarte des; des; rar; foarte rar);
- 3) Nivelul de fericire al cuplului măsurat prin itemul: *“Luând în considerare toate aspectele, cum ați descrie cuplul dvs.?”*, cu o scală de 4 valori de răspuns (foarte fericit; destul de fericit; nu prea fericit; foarte nefericit);
- 4) Atitudini față de rolurile de gen referitoare la echilibrul între viața profesională și viața de familie, măsurate prin itemii: *“Viața de familie are de suferit atunci când femeia are o slujbă cu normă întreagă”*, *“În general, tații pot avea grijă de copii la fel de bine ca și mamele”* și *“A avea o slujbă este un lucru foarte bun, dar ceea ce îmi doresc cu adevărat femeile este să aibă familie și copii”*, cu o scală de 4 valori de răspuns (în foarte mare măsură; în mare măsură; în mică măsură; în foarte mică măsură);
- 5) Conflictul între viața profesională și viața de familie, măsurat prin itemii: *„Cât de des simțiți că cerințele de la locul de muncă vă afectează viața de familie?”* și *„Cât de des simțiți că cerințele vieții de familie vă afectează la locul de muncă?”*, cu o scală de 4 valori de răspuns (foarte des; des; rar; foarte rar/niciodată).

Majoritatea bărbaților se declară foarte mulțumiți de implicarea partenerei lor în activitățile casnice (67.8%). În schimb, femeile sunt mai puțin mulțumite de implicarea partenerilor lor de viață în realizarea muncii din gospodărie, de vreme ce doar o treime declară că sunt foarte mulțumite de ajutorul primit de la partener și 5% declară că nu sunt deloc mulțumite de implicarea partenerului în activitățile casnice (Grafic 4.1). Pe de altă parte, bărbații alocă de 1,3 ori mai puține ore treburilor

casnice comparativ cu femeile, preferând să petreacă mai mult timp relaxându-se, în special la sfârșitul săptămânii (Grafic 4.2). Tot femeile sunt cele care recunosc într-o măsură mai mare că au discuții contradictorii cu partenerii lor referitor la implicarea acestora în muncile casnice: circa 20% dintre femei spun că ele au în mod frecvent discuții cu partenerii lor despre faptul că aceștia nu se implică în activitățile casnice pe atât de mult pe cât și-ar dori soțiile lor (Grafic 4.3) și același procent de femei declară că nu sunt mulțumite de ajutorul primit de la partenerii lor în cadrul gospodăriei.

Grafic 4.1: Satisfacția față de implicarea partenerilor în activitățile casnice (%)



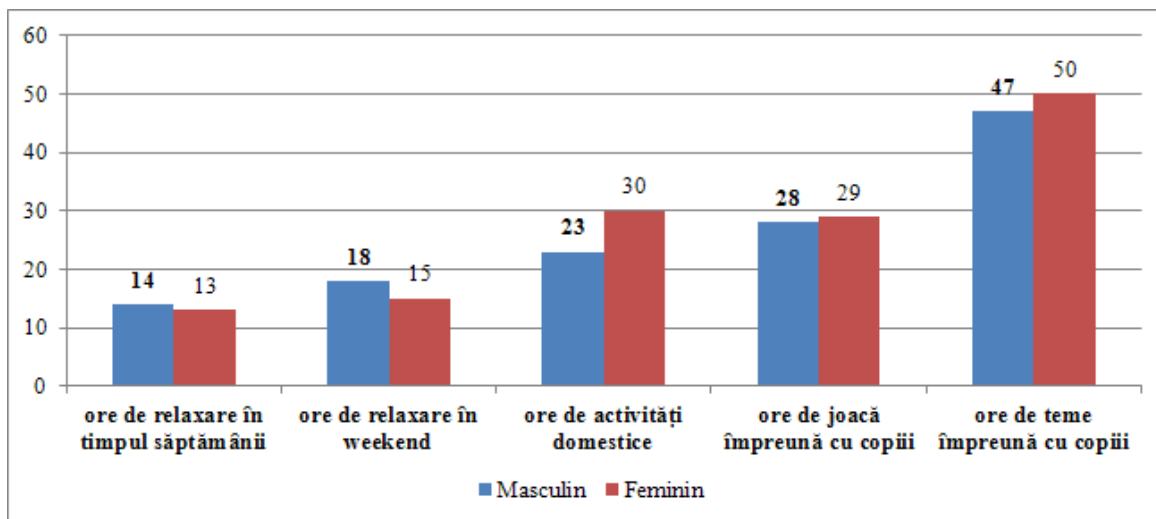
Sursa datelor: Ancheta națională “Viața de familie” (Fundăția Soros România,2008)

Există o relație negativă și semnificativă între nivelul de satisfacție cu privire la implicarea partenerului în munca domestică și numărul de ore alocate pentru activitățile casnice. Aceasta înseamnă că respondenții care sunt nemulțumiți de ajutorul primit de la partenerii lor în cadrul gospodăriei ar prefera să existe o distribuție mai egală a muncii domestice.

Analizând itemii selectați cu scopul de a investiga atitudinile de gen față de echilibrul între viața profesională și viața de familie, se remarcă faptul că românii nu sunt de acord în general cu afirmația conform căreia femeile ar prefera să aibă grijă de copii și de familie fără a trebui să aibă un loc de muncă plătit. Aceasta înseamnă că atât bărbații cât și femeile susțin participarea femeilor pe piața muncii și au atitudini egalitare față de dezvoltarea unei cariere profesionale de către femei (Tabelul 4.1). Pe de altă parte, aproape două treimi din populația României consideră că familia suferă atunci când femeile au locuri de muncă cu normă întreagă, diferențele dintre răspunsurile

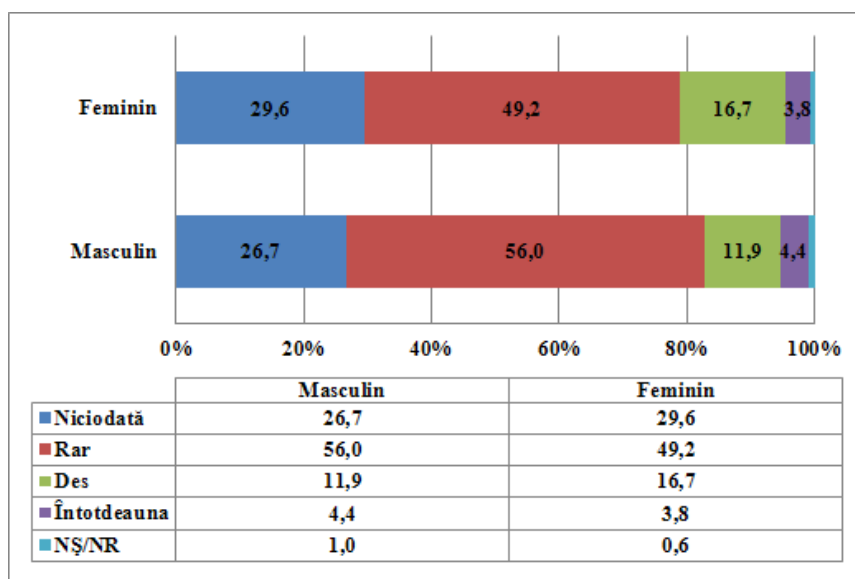
bărbaților și cele ale femeilor fiind reduse. Bărbații sunt mai puțin încrezători decât femeile că tații pot avea grijă de copiii lor la fel de bine ca mamele (doar 52,7% dintre bărbați susțin această afirmație, comparativ cu 57,8% dintre femei). Aceasta înseamnă că atitudinile românilor față de participarea femeilor pe piața muncii sunt mai egalitare comparativ cu atitudinile față de rolul femeilor în cadrul familiei.

Grafic 4.2: Timpul alocat pentru relaxare și muncă domestică într-o săptămână (număr de ore)



Sursa datelor: Ancheta națională “Viața de familie” (Fundăția Soros România,2008)

Grafic 4.3: Frecvența discuțiilor dintre partenerii de viață referitor la diviziunea de gen a muncii din cadrul gospodăriei (%)



Sursa datelor: Ancheta națională “Viața de familie” (Fundăția Soros România,2008)

Așadar, pe baza rezultatelor referitoare la nemulțumirea femeilor cu privire la ajutorul primit de la partenerii lor în interiorul gospodăriei, se poate afirma faptul că ponderea ridicată a femeilor care afirmă că familia suferă atunci când femeile au un loc de muncă plătit cu normă întreagă este explicată de ajutorul scăzut primit din partea partenerilor lor de viață în realizarea treburilor gospodărești și de faptul că partenerii lor de viață sunt mai degrabă susținătorii modelului tradițional în ceea ce privește diviziunea de gen a muncii domestice. Pe de altă parte, de vreme ce bărbații nu sunt dispuși să aloce mai mult timp activităților gospodărești considerând că este de datoria femeii să aibă grijă de casă și de familie, nu este surprinzător faptul că mai mult de jumătate dintre bărbații investigați consideră că familia suferă atunci când femeile sunt angajate în activități plătite cu normă întreagă.

Tabel 4.1: Atitudini față de rolurile de gen referitoare la echilibrul între viața profesională și viața de familie (%)

		Bărbați	Femei
Ceea ce își doresc cu adevărat femeile este să aibă familie și copii	<i>În foarte mare măsură</i>	6,1	7,2
	<i>În mare măsură</i>	17,6	18,5
	<i>În mică măsură</i>	48,6	44,8
	<i>În foarte mică măsură</i>	24,2	27,4
	<i>NȘ/NR</i>	3,5	2,2
		100%	100%
		Bărbați	Femei
Viața de familie are de suferit atunci când femeia are o slujbă cu normă întreagă	<i>În foarte mare măsură</i>	27.9	28.6
	<i>În mare măsură</i>	35.4	37.2
	<i>În mică măsură</i>	27	24
	<i>În foarte mică măsură</i>	8.1	8.4
	<i>NȘ/NR</i>	1.6	1.8
		100%	100%
		Bărbați	Femei
Tații pot avea grijă de copii la fel de bine ca și mamele	<i>În foarte mare măsură</i>	16,3	19,3
	<i>În mare măsură</i>	36,4	38,5
	<i>În mică măsură</i>	29,9	27,1

	<i>În foarte mică măsură</i>	16,5	14,8
	<i>NȘ/NR</i>	1	0,4
		100%	100%

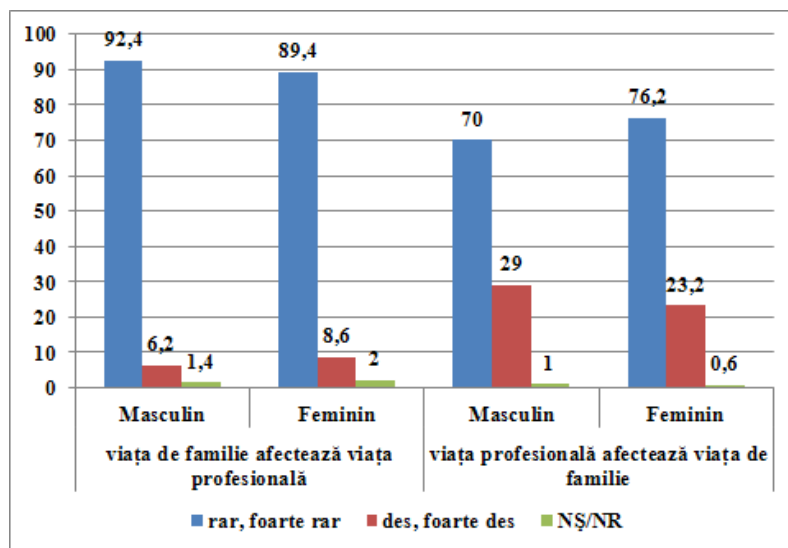
Sursa datelor: Ancheta națională “Viața de familie” (Fundăția Soros România,2008)

Introducerea într-un model de regresie liniară a variabilei “mulțumirea față de implicarea partenerului la muncile casnice” ca variabilă dependentă și a variabilei “fericirea percepută a cuplului” ca variabilă dependentă arată faptul că satisfacția față de implicarea partenerului/partenerei de viață în activitățile casnice reprezintă un predictor important al fericirii cuplului.

Românii experimentează așadar un conflict între viața de familie și viața profesională, conflict care apare atunci când cerințele unuia dintre aspectele importante ale vieții (munca remunerată) intră în disonanță cu cerințele celui alt aspect al vieții (munca domestică neremunerată) ca urmare a faptului că femeile au așteptări mai mari în ceea ce privește implicarea partenerilor lor de viață în activitățile domestice. Astfel, diviziunea inegală a muncii domestice influențează negativ fericirea cuplurilor din România.

În general, situațiile în care cerințele vieții de familie afectează viața profesională apar rareori, atât în cazul bărbaților cât și în cazul femeilor (Grafic 4.4). Totuși, atunci când sunt întrebați cât de des simt că cerințele de la locul de muncă le afectează viața de familie, un sfert din respondenți afirmă că viața lor de familie este afectată de cerințele de la locul de muncă.

Grafic 4.4: Frecvența situațiilor în care viața de familie intră în conflict cu viața profesională (%)



Sursa datelor: Ancheta națională “Viața de familie” (Fundăția Soros România,2008)

Utilizând un model de regresie multiplă ierarhică am testat dacă numărul de ore alocate activităților casnice este determinat de gen sau există și alți factor care influențează participarea la muncile din gospodărie precum clasa socială, statutul occupational, mediul de rezidență sau statutul marital. Regresia multiplă ierarhică are avantajul că lasă cercetătorului libertatea de a decide asupra ordinii de intrare a variabilelor, controlând astfel efectele covariatelor sau testând efectele anumitor predictor independent de influența altor predictor. În cadrul anchetei naționale Viața de familie, respondenții au fost întrebați câte ore alocă unor activități domestice precum pregătirea hranei, spălatul sau călcatul rufelor, curățenie sau spălatul vaselor. Astfel, numărul orelor alocate pentru activitățile domestice a fost utilizat ca și variabilă dependentă în cadrul modelului de regresie. Variabilele independente utilizate au fost sexul, un grup de variabile intitulate caracteristici ale gospodăriei (mediul de rezidență, situația maritală, prezența copiilor, vârsta respondenților) și un grup de variabile intitulate disponibilitatea de timp (statutul occupational, nivelul educational, clasa socială). Tabelul 4.2 prezintă codificarea variabilelor independente utilizate în modelul de regresie. Analiza a fost relată în 3 pași: modelul 1 descrie efectul sexului fără influența nici unui alt factor; în modelul 2 a fost introdus grupul de variabile referitor la caracteristicile gospodăriei; în modelul 3 au fost introduce variabilele referitoare la disponibilitatea de timp. Au rezultat astfel 3 modele de regresie liniară, prezentate în Tabelul 4.3. Pentru a putea fi utilizate în modelul de regresie, unele variabile au necesitat recodificare.

Tabel 4.2: Variabile utilizate și codificarea variabilelor

Termeni în formulă	Codificarea variabilelor	Gruparea variabilelor
Sex	0 Bărbați 1 Femei	Gen
Educație	1 Primară sau mai puțin 2 Educație secundară 3 Educație terțiară	
Clasă socială	1 Medie 2 Scăzută	Disponibilitatea de timp
Statut ocupațional	0 Ocupat 1 Neocupat	
Rezidență	1 Rural 0 Urban	Caracteristici ale gospodăriei
Coabitare	1 Căsătorit sau în concubinaj 0 Persoană singură sau fără partener	
Prezența copiilor	1 Da	

	<i>O Nu</i>
Vârsta	<i>Ani împliniți</i>

Chiar și în condițiile în care au fost controlați factorii compoziționali, rezultatele modelului de regresie indică faptul că femeile sunt cele care au cel mai mare nivel de implicare în activitățile casnice. Cu alte cuvinte, variabila sex este cea care are cea mai mare putere de predicție a numărului de ore alocate pentru activități casnice. Se poate observa, de asemenea, că mediul de rezidență, situația maritală, clasa socială și statutul ocupațional constituie, de asemenea, predictorii importanți în analiza timpului alocat activităților din cadrul gospodăriei. Persoanele din mediul rural petrec mai mult timp cu activități casnice decât cei din mediul urban. Persoanele căsătorite sau cele care trăiesc în uniuni consensuale dedică mai mult timp activităților gospodărești decât persoanele singure. Persoanele aparținând clasei de mijloc dedică, de asemenea, mai puțin timp activităților gospodărești decât cele din clasa socială inferioară. Prezența copiilor și vârsta respondenților nu exercită o influență semnificativă asupra numărului de ore alocate muncilor casnice.

Tabel 4.3: Coeficienții regresiei liniare și erorile standard estimând numărul de ore alocate activităților casnice

	Model 1	Model 2	Model 3
Sex (Femei)	13.38** (0.845)	13.63** (0.833)	13.38** (0.847)
Educație	-	-	0.26 (0.929)
Clasă socială	-	-	-2.42* (1.036)
Statut ocupațional (Neocupare)	-	-	3.01** (0.994)
Rezidență (Rural)	-	3.98** (0.846)	2.96** (0.893)
Coabitare (Căsătorit sau concubinaj)	-	3.96** (0.897)	4.41** (0.901)
Prezența copiilor (Da)	-	-0.29 (0.974)	-0.42 (0.969)
Vârsta	-	0.04 (0.024)	0.003 (0.027)
N	1400	1400	1400
R pătrat	0,195	0,236	0,251

Notă: ** semnificativ la nivelul $p < .01$; * $p < .05$

4.2. Evoluții privind atitudinile față de rolurile de gen în România

Anchetele de teren asupra Valorilor Europene (European Values Study) realizate în România până în prezent în trei valuri (1993, 1999 și 2008) reprezintă o importantă sursă de informații ce permit realizarea unei analize în plan longitudinal în ceea ce privește schimbarea atitudinilor populației din România referitor la rolurile de gen și diviziunea muncii în interiorul și exteriorul familiei. Utilizând datele culese prin intermediul celor trei valuri de anchetă menționate mai sus, m-am oprit asupra a trei aspecte pe care le-am considerat relevante asupra problematicii puse în discuție și anume:

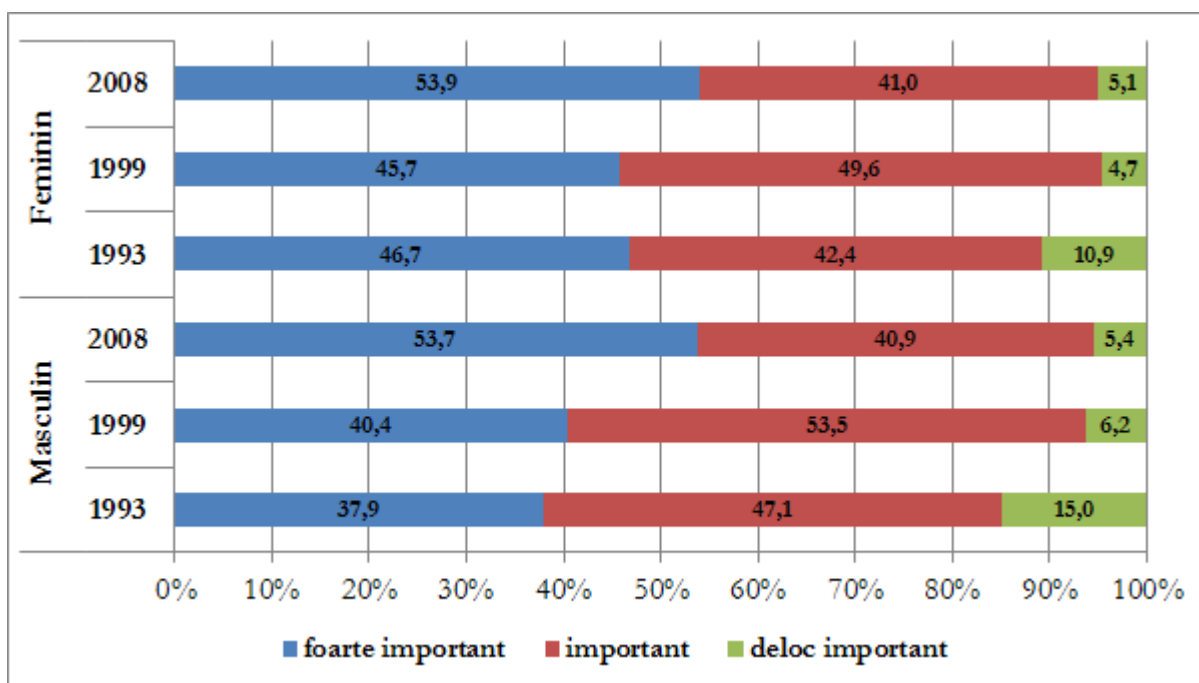
- 1) atitudini egalitare asupra rolurilor de gen în interiorul gospodăriei, măsurate prin itemul “*Pentru a avea o căsnicie fericită este importantă împărțirea treburilor casnice*”, cu o scală de 3 valori de răspuns (foarte important; important; deloc important);
- 2) atitudini egalitare asupra rolurilor de gen în afara gospodăriei, măsurate prin itemul “*Ambii soți trebuie să câștige bani pentru întreținerea familiei*” cu o scală de 4 valori de răspuns (în foarte mare măsură; în mare măsură; în mică măsură; în foarte mică măsură);
- 3) impactul muncii remunerate asupra maternității, măsurat prin itemul “*O mamă care lucrează poate fi la fel degrijuie față de copii săi ca și una care nu lucrează*”, cu o scală de 4 valori de răspuns (în foarte mare măsură; în mare măsură; în mică măsură; în foarte mică măsură);
- 4) conflictul dintre viața profesională și viața de familie măsurat prin itemul “*A avea o slujbă este un lucru foarte bun, dar ceea ce îmi doresc cu adevărat femeile este să aibă familie și copii*”, cu o scală de 4 valori de răspuns (în foarte mare măsură; în mare măsură; în mică măsură; în foarte mică măsură).

Anterior anului 2008, suportul pentru egalitatea de gen în interiorul gospodăriei era mai mare în rândul populației feminine comparativ cu populația de sex masculin. Aceasta confirmă că femeile din România au atitudini mai egalitare comparativ cu bărbații. Analiza longitudinală reliefează faptul că în valul de anchetă din 2008, ponderea persoanelor care susțin că diviziunea sarcinilor domestice între bărbați și femei este *foarte importantă* este similară în cazul bărbaților și femeilor.

Conform datelor redată în Graficul 4.6, majoritatea populației din România susține faptul ambii parteneri trebuie să participe la venitul familiei, în toate cele trei perioade de timp analizate

(1990, 1999, 2008). În anul 2008, aproximativ 87% din populația masculină și 88% din populația de sex feminin considerau că ambii soți trebuie să aibă un loc de muncă remunerat, diferența de opinie între cele două sexe fiind nesemnificativă. Totuși, suportul pentru modelul ambilor soți aducători de venituri în familie este mai mare în rândul femeilor decât în rândul bărbaților: aproape 45% dintre femei consideră ca fiind *foarte important* ca atât bărbatul cât și femeia să contribuie la venitul familiei, în vreme ce procentul bărbaților având aceeași opinie este de aproximativ 40% la nivelul anului 2008.

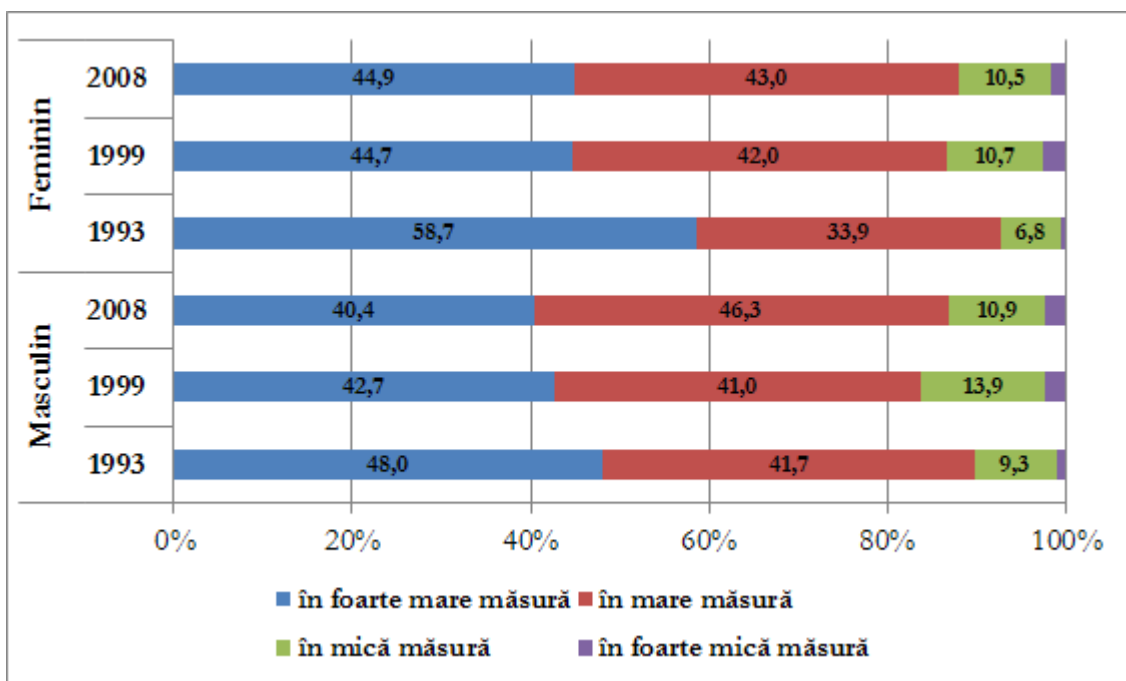
Graficul 4.5: Importanța împărțirii treburilor casnice pentru a avea o căsnicie fericită (%)



Sursa datelor: Ancheta asupra Valorilor Europene, valurile 1993, 1999, 2008

Analiza în profil longitudinal arată faptul că românii și-au diminuat suportul față de modelul ambilor soți aducători de venit în familie în intervalul de timp 1993-2008, în special în cazul femeilor: 13,8 puncte procentuale între 2008 și 1993 în cazul femeilor și doar 7,6 puncte procentuale diferență în cazul bărbaților. Acest rezultat, convergent cu tendința ascendentă în ceea ce privește discrepanța de gen în ocupare din România din ultimii ani (reieșită din analizele prezentate în cadrul capitolului 3 al lucrării), poate fi explicat de istoricul familiei românești în ceea ce privește distribuția rolurilor de gen în familia tradițională românească anterior instaurării regimului comunist care a promovat egalitatea de gen între femei și bărbați exclusiv la nivel de propagandă politică.

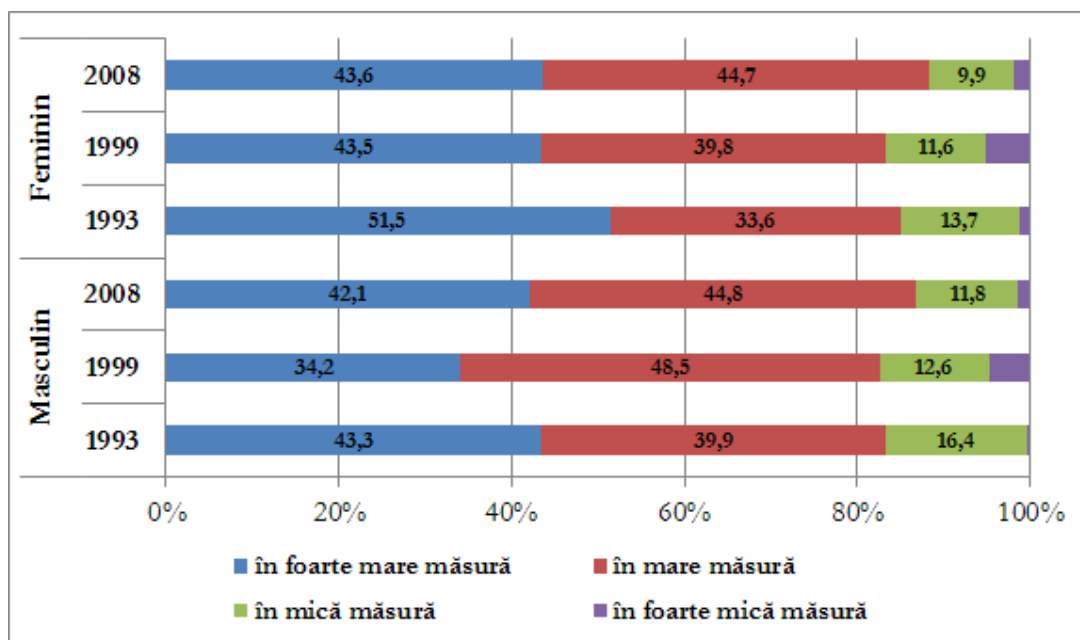
Graficul 4.6: Acordul față de afirmația: Ambii soți trebuie să câștige bani pentru întreținerea familiei (%)



Sursa datelor: Ancheta asupra Valorilor Europene, valurile 1993, 1999, 2008

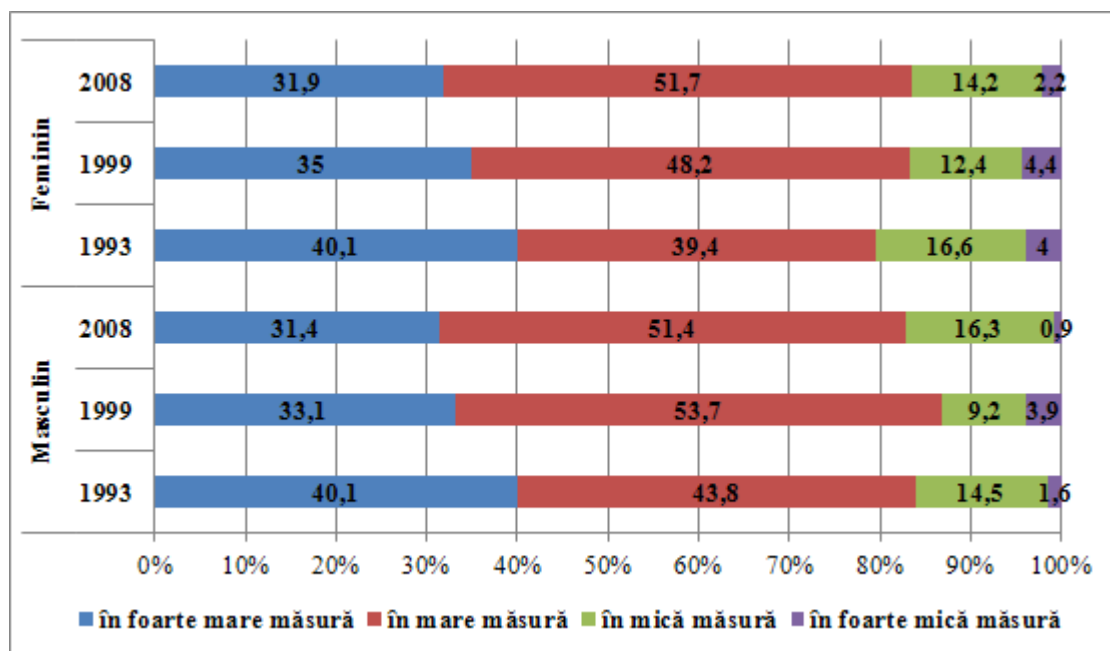
Ponderea populației care este de acord *în mare măsură* și *în foarte mare măsură* cu faptul că o mamă care lucrează poate fi la fel de grijulie față de copiii săi ca și o mamă care nu lucrează a crescut în intervalul de timp scurs din 1993 până în 2008, atât în cazul respondenților de sex feminin, cât și în cazul celor de sex masculin (Graficul 4.7). Totuși, analizând doar categoria populației care a fost de acord *în foarte mare măsură* cu afirmația conform căreia o mamă care lucrează poate fi la fel de grijulie față de copiii săi ca și una care nu lucrează, se poate observa faptul că doar 43,4% dintre bărbați față de 51,5% dintre femei au fost de acord *în foarte mare măsură* cu această afirmație la nivelul anului 1993, în vreme ce în anul 2008 diferența dintre femei și bărbați s-a redus semnificativ ca urmare a scăderii ponderii femeilor care sunt de acord *în foarte mare măsură* cu afirmația supusă discuției (de la 51,5% în anul 1993, la 43,6% în anul 2008).

Graficul 4.7: Acordul față de afirmația: O mamă care lucrează poate fi la fel de grijulie față de copiii săi ca și una care nu lucrează (%)



Sursa datelor: Ancheta asupra Valorilor Europene, valurile 1993, 1999, 2008

Graficul 4.8: Acordul față de afirmația: A avea o slujbă este un lucru foarte bun, dar ceea ce îți doresc cu adevărat femeile este să aibă familie și copii (%)



Sursa datelor: Ancheta asupra Valorilor Europene, valurile 1993, 1999, 2008

Sistemul comunist de „egalitate” nu a adus o îmbunătățire a vieții femeilor, motiv pentru care femeile par să considere egalitatea de gen pe piața muncii ca fiind un țel lipsit de interes pentru ele. Această idee pare să fie mai degrabă o constantă în România de-a lungul perioadei analizate. Graficul 4.8 evidențiază ponderea ridicată a populației din României care susține ideea că a avea o slujbă este un lucru foarte bun, dar ceea ce își doresc cu adevărat femeile este să aibă familie și copii.

4.3. Strategii de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie raportate la atitudinea față de participarea partenerilor de viață la munca remunerată și neremunerată

Pentru a investiga o serie de aspecte referitoare la atitudinea față de participarea partenerilor de viață la munca remunerată și neremunerată precum și strategiile de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie, au fost utilizate rezultatele unei anchete de teren realizată de Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale în anul 2008, în cadrul programului Nucleu SOACT II - Creșterea ocupării și incluziunii sociale – o societate activă și durabilă. Pentru a surprinde cât mai fidel aspectele mai sus menționate au fost selectați din baza de date doar subiecții care erau căsătoriți sau trăiau în uniuni consensuale la momentul anchetei de teren și care aveau un loc de muncă. Următoarele aspecte au fost selectate spre analiză prin raportare la tema cercetată:

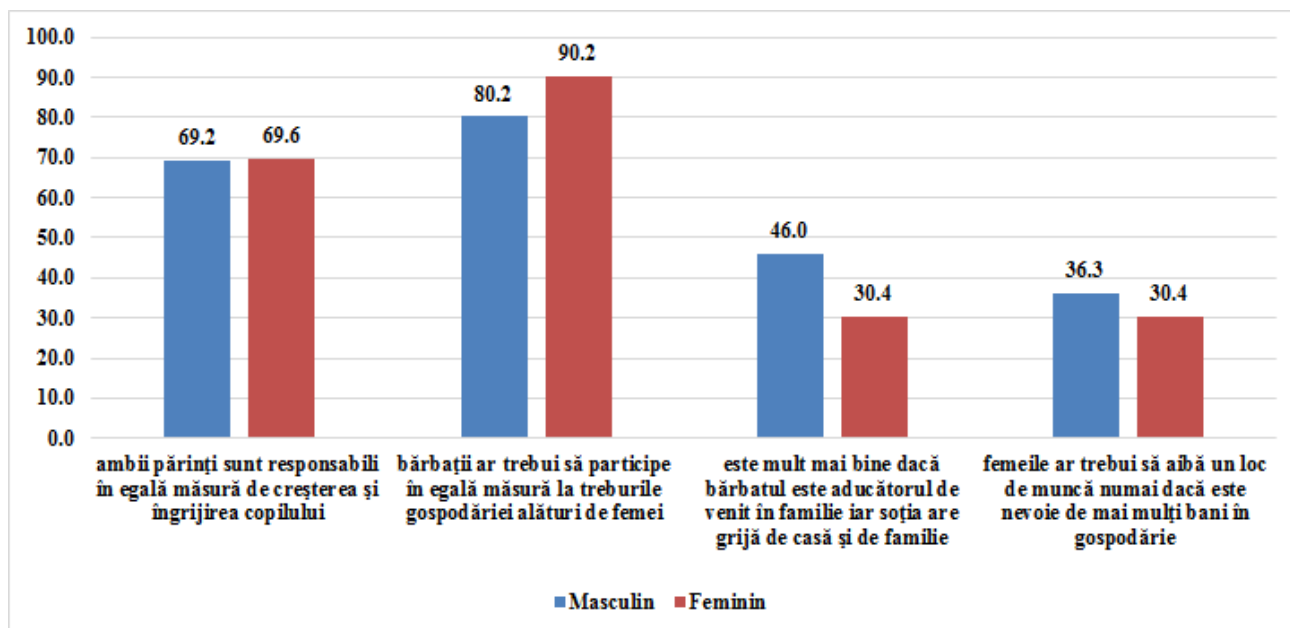
- 1) atitudini față de participarea partenerilor de viață la munca remunerată și neremunerată măsurate prin itemii *„În familie, ambii părinți sunt responsabili în egală măsură de creșterea și îngrijirea copilului”*, *„Bărbații ar trebui să participe în egală măsură la treburile gospodăriei alături de femei”*, *„Este mult mai bine dacă bărbatul este aducătorul de venit în familie iar soția are grijă de casă și de familie”* și *„Femeile ar trebui să aibă un loc de muncă numai dacă este nevoie de mai mulți bani în gospodărie”*, cu o scală de 5 valori de răspuns (acord total; acord parțial; nici acord nici dezacord; dezacord parțial; dezacord total);
- 2) strategii de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie măsurate prin itemii *„Statul ar trebui să acorde facilități fiscale angajatorilor care oferă contribuții financiare pentru programele de îngrijire a copiilor angajaților (grădiniță, creșă, baby sitter)”* și *„Unele meserii/ocupații nu sunt potrivite pentru femei”*, cu o scală de 5 valori de răspuns (acord total; acord parțial; nici acord nici dezacord; dezacord parțial; dezacord total);

- 3) disponibilitatea revenirii pe piața muncii după nașterea unui copil măsurată prin itemii *„Dacă angajatorul ar oferi condiții de muncă flexibile (program de lucru cu timp redus) aș fi dispusă să mă întorc la locul de muncă mai devreme decât cei 2 (3) ani de concediu oferți pentru creșterea și îngrijirea copilului (dacă m-aș afla în această situație)”* și *„Dacă angajatorul ar oferi condiții de muncă flexibile (program de lucru cu timp redus) aș fi de acord ca soția/partenera mea să se întoarcă la locul de muncă mai devreme decât cei 2 (3) ani de concediu oferți pentru creșterea și îngrijirea copilului (dacă soția/partenera mea s-ar afla în această situație)”*.

Graficul 4.9 redă opiniile respondenților care au fost de acord (acord total și acord parțial) cu privire la participarea celor doi parteneri de viață la munca neremunerată (activitățile casnice și creșterea copiilor), precum și la munca remunerată. Majoritatea respondenților susțin participarea egală a bărbaților la activitățile gospodărești: 80,2% dintre bărbați și 90,2% dintre femei sunt de acord cu faptul că bărbații ar trebui să participe în egală măsură la treburile gospodăriei alături de femei. În schimb, suportul față de participarea ambilor părinți la creșterea și îngrijirea copilului este mai scăzut, fără a exista diferențe semnificative între răspunsurile femeilor și cele ale bărbaților: 69,2% dintre bărbați și 69,6% dintre femei afirmă faptul că bărbații ar trebui să participe în egală măsură la treburile gospodăriei alături de femei. Acesta este însă un item care măsoară dezirabilitatea, căci, așa cum am arătat deja, în realitate bărbații investesc mai puțin timp comparativ cu femeile în activitățile casnice și în cele relaționate de îngrijirea copiilor.

Pe de altă parte, există un suport mult mai scăzut față de afirmațiile conform cărora *este mult mai bine dacă bărbatul este aducătorul de venit în familie iar soția are grijă de casă și de familie și că femeile ar trebui să aibă un loc de muncă numai dacă este nevoie de mai mulți bani în gospodărie*. Femeile sunt cele care susțin în cea mai mică măsură aceste afirmații: mai puțin de o treime dintre femeile care aveau un loc de muncă și trăiau alături de un partener de viață consideră că este de preferat ca femeile să aibă grijă de casă și de familie și să aibă un loc de muncă numai dacă este nevoie de mai mulți bani în familie.

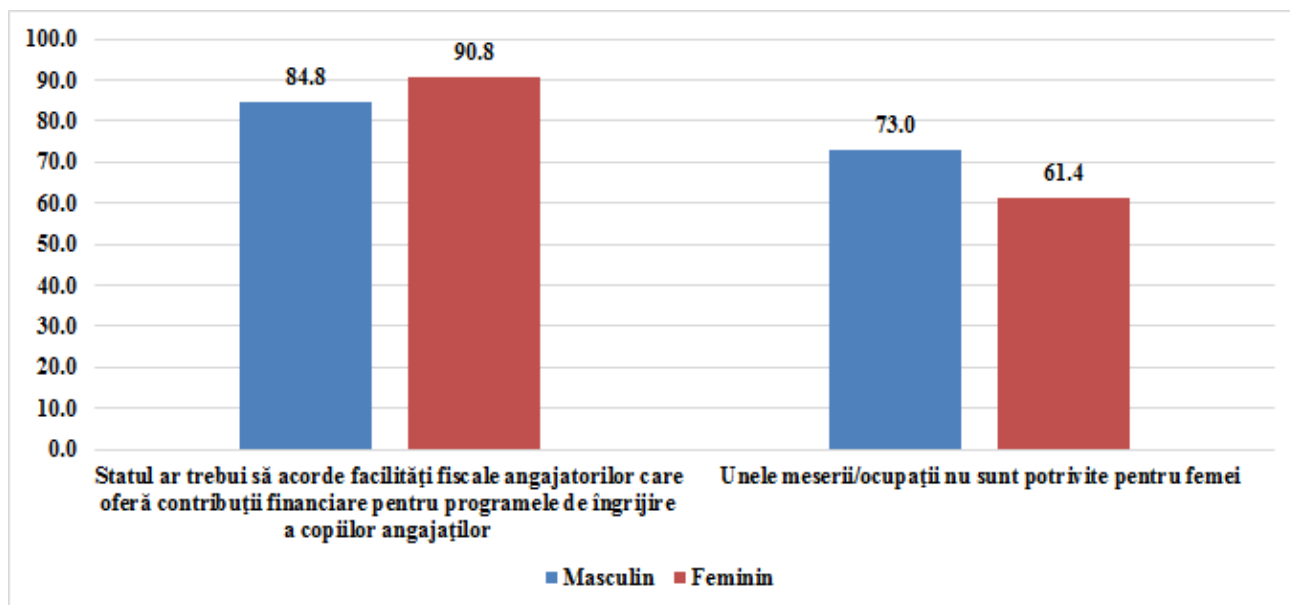
Graficul 4.9: Atitudini față de diviziunea muncii în familie (%)



Sursa datelor: Ancheta INCSMPS privind atitudinea față de participarea românilor pe piața muncii.

Aproximativ 90% dintre respondenții investigați la nivelul anului 2008 consideră că statul ar trebui să acorde facilități fiscale angajatorilor care oferă contribuții financiare pentru programele de îngrijire a copiilor angajaților (grădiniță, creșă, baby sitter). Pe de altă parte, puțin peste 60% dintre femei și 73% dintre bărbați sunt de părere că unele meserii/ocupații nu sunt potrivite pentru femei. Suportul față de această afirmație poate fi interpretat în sensul în care femeile aleg să profeseze în meserii care le permit o mai bună conciliere a vieții profesionale cu viața de familie, în contextul în care ele sunt principalele responsabile de treburile casnice și de îngrijirea copiilor. Faptul că bărbații susțin într-o măsură mai mare comparativ cu femeile că unele meserii/ocupații nu sunt potrivite pentru femei poate constitui un indicator al rezistenței mai mari din partea populației de sex masculin în ceea ce privește adoptarea unei atitudini egalitare față de distribuția rolurilor de gen în familie. Această ipoteză este întărită de faptul că doar 46% dintre bărbații care aveau un loc de muncă și trăiau în cuplu susțin că ar fi de acord ca soția/partenera lor să se întoarcă la locul de muncă mai devreme decât cei 2 (3) ani de concediu oferii pentru creșterea și îngrijirea copilului dacă angajatorul ar oferi condiții de muncă flexibile (program de lucru cu timp redus). În schimb, femeile își manifestă într-un procent mai ridicat disponibilitatea revenirii pe piața muncii mai devreme decât cei 2 (3) ani de concediu oferii pentru creșterea și îngrijirea copilului dacă angajatorul ar oferi condiții de muncă flexibile (62%).

Graficul 4.10: Strategii de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie (%)



Sursa datelor: Ancheta INCSMPS privind atitudinea față de participarea românilor pe piața muncii.

4.4. Politici de promovare a echilibrului între viața profesională și viața de familie

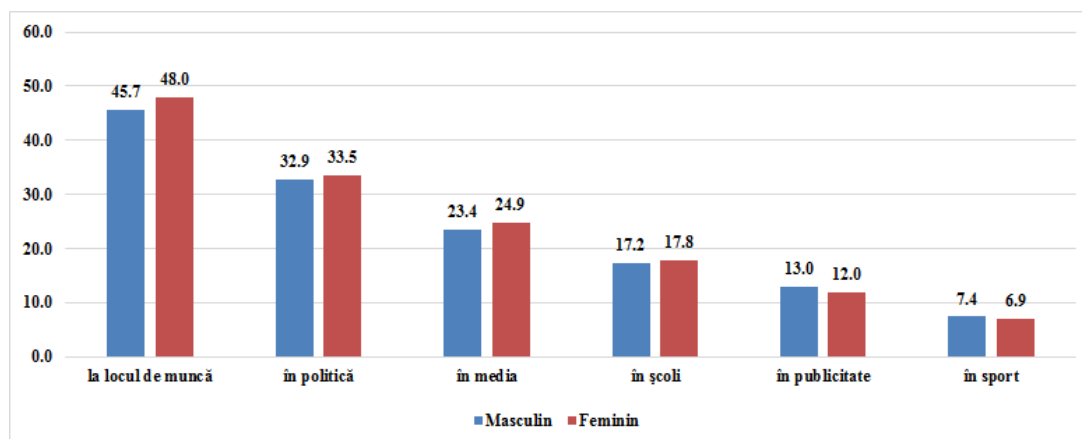
Eurobarometrul special referitor la egalitatea de gen realizat în anul 2014 constituie o altă sursă importantă de date relevante pentru tema investigată. Cele mai relevante informații pentru tema dezvoltată în cadrul lucrării, culese prin intermediul Eurobarometrului de gen în anul 2014, au făcut referire la următoarele aspecte:

- 1) aspecte ale vieții unde stereotipurile de gen sunt cel mai des evidențiate măsurate prin itemul *“Unde credeți că sunt cel mai răspândite stereotipurile de gen?”*;
- 2) acordul sau dezacordul cu o serie de afirmații relaționate de rolurile de gen măsurate prin itemii *“În general familia suferă atunci când mama are un loc de muncă cu normă întreagă”*, *„Un tată trebuie să pună pe primul loc cariera și pe locul doi îngrijirea copiilor săi”*, *„În general bărbații sunt mai puțin competenți decât femeile să aibă grijă de gospodărie”* cu o scală de 4 valori de răspuns (acord total; acord parțial; dezacord parțial; dezacord total);
- 3) măsuri de creștere a timpului petrecut de bărbați cu activități domestice măsurate prin itemii *„În opinia dvs. ce ar trebui făcut pentru a crește timpul petrecut de bărbați cu activitățile casnice (îngrijirea gospodăriei, îngrijirea copiilor sau a altor persoane dependente)”*;

- 4) domenii care necesită intervenție urgentă din partea guvernanților cu scopul înlăturării inegalităților dintre femei și bărbați măsurate prin itemii „În opinia dvs., care sunt domeniile care ar trebui tratate cu prioritate din lista de inegalități înfruntate de femei și bărbați?”.

Românii clasează *locul de muncă* în topul aspectelor vieții unde stereotipurile de gen sunt cel mai des evidențiate (46,9%), pe locurile următoare fiind nominalizate *politica* (33,2%) și *media* (24,2%). Distribuția după sexe în ceea ce privește ierarhizarea aspectelor vieții mai încărcate din punct de vedere al stereotipurilor de gen nu evidențiază diferențe semnificative din punct de vedere statistic, atât bărbații cât și femeile considerând că *locul de muncă* este aspectul vieții lor unde sunt întâlnite cel mai des tratamente diferențiate între femei și bărbați generate de stereotipurile de gen (Grafic 4.11).

Graficul 4.11: Percepții asupra imaginii și rolurilor femeilor și bărbaților (stereotipuri de gen) în diferite aspecte ale vieții (%)

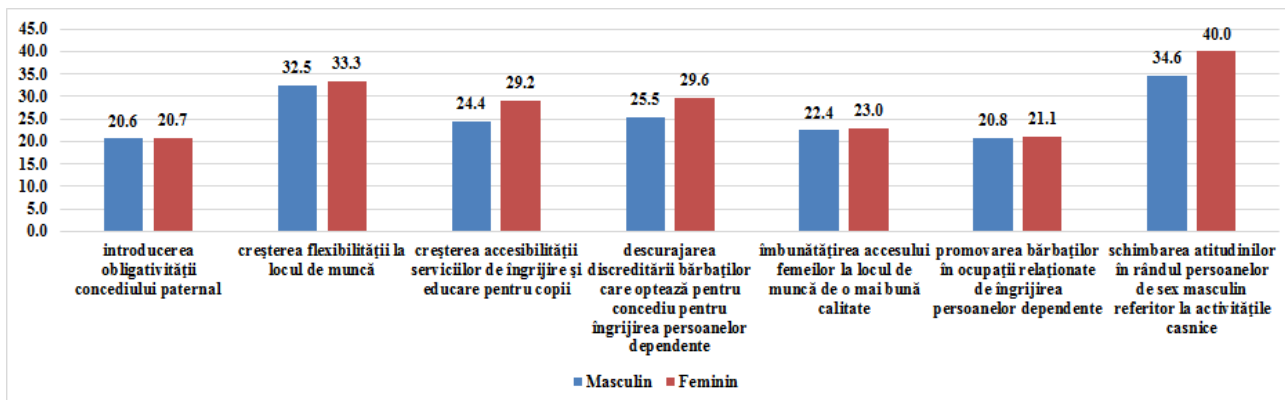


Sursa datelor: Eurobarometrul special privind egalitatea de gen 428/2014

Atunci când au fost întrebați care ar fi măsurile cu șansele cele mai mari de a-i determina pe bărbați să investească mai mult timp în activități relaționate de îngrijire (îngrijirea casei, îngrijirea copiilor sau a altor persoane dependente), în topul răspunsurilor este menționată „*schimbarea atitudinilor în rândul persoanelor de sex masculin referitor la activitățile casnice*”, atât de către respondenții de sex feminin, cât și de către respondenții de sex masculin (Grafic 4.12). Femeile susțin această idee într-o măsură mai mare decât bărbații (diferență de 5,4 puncte procentuale). Pe locul doi în topul măsurilor cu șansele cele mai mari de a-i determina pe bărbați să investească mai mult timp în activități relaționate de îngrijire este enunțată atât de către bărbați cât și de către femei *dezvoltarea schemelor de program de lucru flexibil*. *Descurajarea discreditării bărbaților care*

optează pentru concediu pentru îngrijirea persoanelor dependente este a treia măsură menționată de români cu șanse ridicate de a-i determina pe bărbați să investească mai mult timp în activități relaționate de îngrijire.

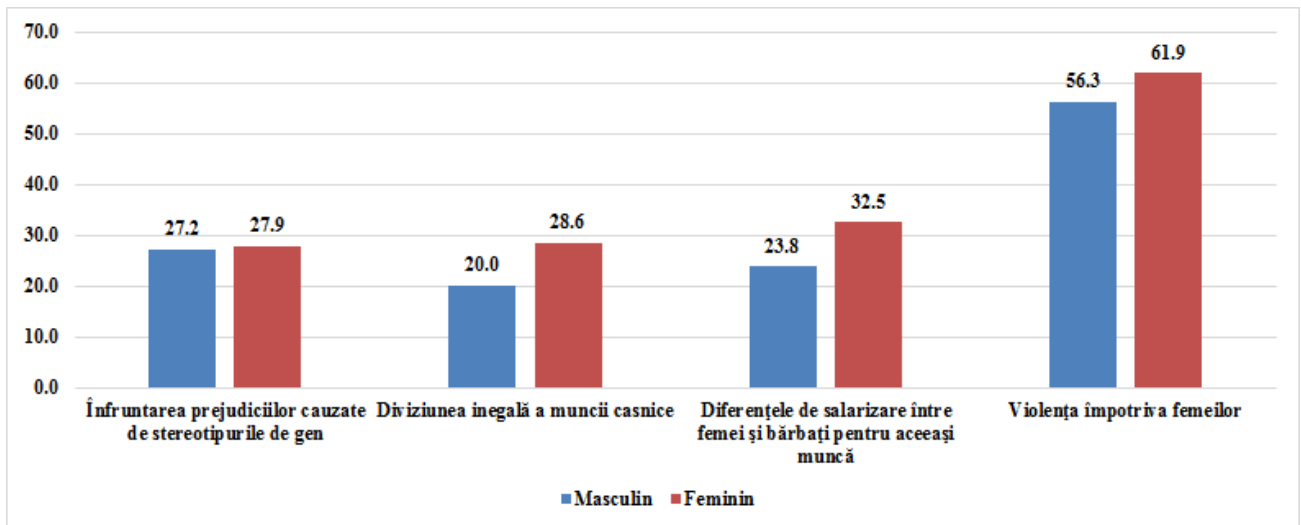
Graficul 4.12: Măsuri de creștere a timpului petrecut de bărbați cu activități domestice (%)



Sursa datelor: Eurobarometrul special privind egalitatea de gen 428/2014

Cerându-li-se să aleagă dintr-o listă de inegalități cu care femeile și bărbații se confruntă adesea, respondenții au fost rugați să numească trei domenii care necesită intervenție urgentă cu scopul înlăturării acestor inegalități. Cel mai des nominalizat domeniu care necesită intervenție din partea autorităților statale de către respondenții români a fost violența împotriva femeilor, indiferent de sexul respondenților (Grafic 4.13). Pe locul doi în topul domeniilor considerate de femei ca necesitând atenție din partea guvernanților au fost nominalizate *diferențele de salarizare între femei și bărbați*, în vreme ce bărbații numesc pe locul doi *înfruntarea prejudecăților cauzate de stereotipurile de gen*. O posibilă explicație a opțiunilor de răspuns înregistrate pentru populația de sex masculin investigată în cadrul Eurobarometrului de gen realizat în anul 2014 poate fi faptul că bărbații sunt deschiși renegocierii rolurilor de gen și redistribuirii sarcinilor domestice, însă se tem de reacțiile dezaprobatore din partea societății în general și din partea angajatorilor în special.

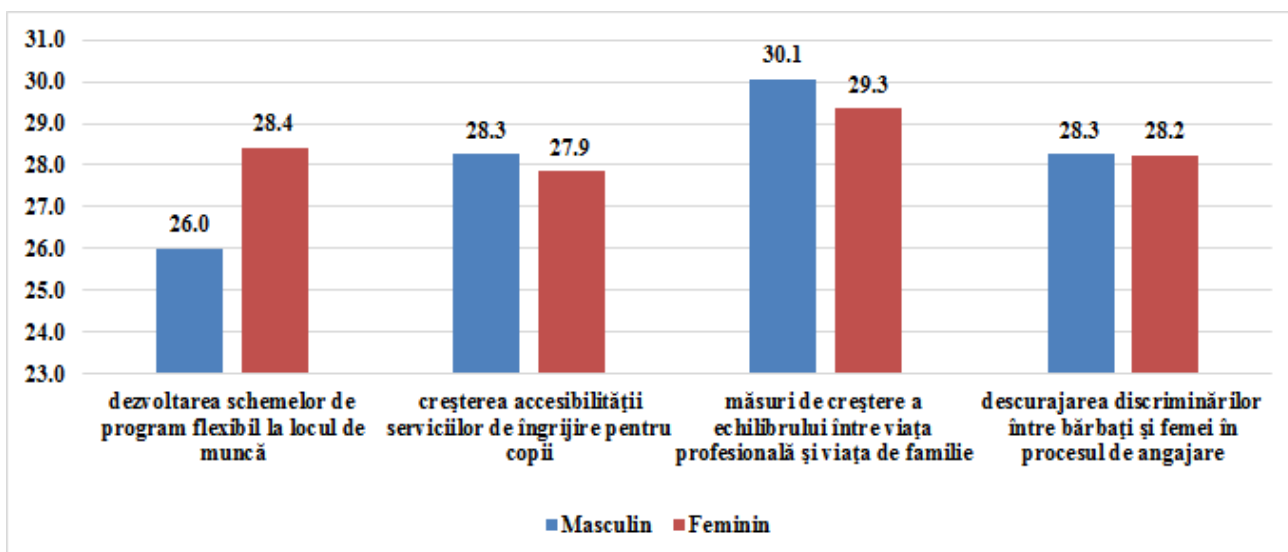
**Graficul 4.13: Domenii care necesită intervenție urgentă din partea guvernanților cu scopul
înlăturării inegalităților dintre femei și bărbați (%)**



Sursa datelor: Eurobarometrul special privind egalitatea de gen 428/2014

Așa cum am arătat, unul dintre obiectivele Uniunii Europene este acela de a crește rata participării femeilor pe piața muncii. În acest context, subiecților participanți la Eurobarometrul de gen li s-a cerut să precizeze care ar fi, în opinia lor, cele mai eficiente modalități de a atinge acest obiectiv. Măsurile de creștere a echilibrului între viața profesională și viața de familie sunt cel mai des menționate atât de respondenții de sex feminin (30,1% dintre femei consideră că măsurile de creștere a echilibrului între viața profesională și viața de familie ar avea șansele cele mai mari de atragere a femeilor pe piața muncii), cât și de cei de sex masculin (29,3%). Pe locul doi în ordinea mențiunilor sunt *măsurile de dezvoltare a schemelor de flexibilizare a programului de lucru* în ceea ce privește populația de sex feminin (28,4% dintre femeile participante la Eurobarometru nominalizează această modalitate de creștere a participării femeilor pe piața muncii), în vreme ce bărbații consideră că măsuri precum *creșterea accesibilității serviciilor de îngrijire pentru copii* și *descurajarea discriminărilor între bărbați și femei în procesul de angajare* ar avea șanse mai mari de stimulare a participării femeilor pe piața muncii.

Graficul 4.14: Cele mai eficiente acțiuni de creștere a ratei de participare a femeilor pe piața muncii din România (%)



Sursa datelor: Eurobarometrul special privind egalitatea de gen 428/2014

CONCLUZII

Genul este considerat a fi un fenomen social. În acest context, Ridgeway și Correll (2004) susțin faptul că genul nu este un rol primordial învățat în copilărie de către părinți, ci „un sistem instituționalizat de practici sociale care construiesc oamenii ca două categorii semnificativ diferite, femeii și bărbații, organizând relațiile sociale de inegalitate pe baza acestei diferențe” (Ridgeway și Correll, 2004). *Credințele culturale* și *contextele sociale relaționale* joacă roluri semnificative în sistemul de gen. În activitatea de rutină de definire a sinelui în relație cu altul, noi în mod automat categorizăm pe celălalt ca fiind bărbat sau femeie și, implicit, ne categorizăm pe noi înșine ca fiind fie similari fie diferiți de celălalt. Acest proces sociocognitiv nu este unul natural, ci este construit social pe baza credințelor culturale referitoare la gen. Prin urmare, acest proces stabilește legătura dintre credințele referitoare la gen și contextele sociale relaționale, motiv pentru care genul reprezintă ceva ce se face, se construiește („doing gender”), nu reprezintă un dat. Genul este, cu alte cuvinte, validarea socială a categoriei de sex în procesul de interacțiune socială.

Conform *ideologiei de gen tradiționale*, femeile ar trebui să acorde prioritate responsabilităților familiale (prin îndeplinirea rolurilor de mame, soții și gospodine), în vreme ce bărbații ar trebui să prioritizeze responsabilitățile legate de muncă (prin îndeplinirea rolului de aducător de venit în familie). *Ideologia de gen egalitară* valorizează rolurile egale și împărtășite ale femeilor și bărbaților atât în sfera privată cât și în sfera publică a vieții. Prin urmare, o familie cu valori egalitare este opusul unei familii cu valori tradiționale patriarhale. O societate care aderă la ideologia rolurilor de gen tradiționale conservă discrepanțele în ceea ce privește oportunitățile pe care femeile și bărbații le pot avea în diferite sfere ale vieții lor, precum educația, ocuparea, politica. Astfel, genul este asociat cu existența unor diferențe în ceea ce privește puterea și statusul, motiv pentru care genul reprezintă o categorizare socială importantă (Cameron și Lalonde, 2001).

În interiorul unei culturi pot exista și *credințe referitoare la rolurile de gen alternative*. În acest context, sociologii au dezvoltat conceptul de familie *neotradițională* - o familie în care ambii parteneri participă activ atât pe piața muncii cât și la activitățile legate de creștere a copiilor și îngrijirea gospodăriei, însă diviziunea muncii rămâne mai degrabă inegală: bărbații sunt implicați în activități remunerate pe piața muncii, în vreme ce majoritatea muncii neremunerate din familie este realizată de femei. În astfel de familii, femeia este principala responsabilă de treburile casnice, în ciuda faptului că și ea este activă pe piața muncii, în vreme ce bărbatul desfășoară în principal activități remunerate.

Prin urmare, în prezent este dificil de categorizat o societate ca fiind pe deplin tradițională sau egalitară din perspectiva ideologiei rolurilor de gen. Tranziția de la atitudinile privind rolurile de gen tradiționale la cele egalitare a avut loc mai repede în cazul femeilor decât în cazul bărbaților (Thornton și Young-DeMarco, 2001; Ridgeway, 1997; Ciabattari, 2001). În plus, este mai dificil de realizat egalitatea de gen în interiorul familiei decât în afara familiei. Deși intrarea femeilor pe piața muncii a generat *schimbare* în viețile tuturor, ideea despre ce înseamnă să fii bărbat ideologia masculinității a rămas relativ *neschimbată* de la o generație la alta. Credințele hegemonice referitoare la rolurile de gen acționează ca și reguli în cadrul sistemului de gen și au rezistență sporită în fața schimbării (Ridgeway și Correll, 2004). Astfel, în multe societăți, deși participarea femeilor pe piața muncii a crescut, acest fapt nu s-a transpus într-o mai mare participare a bărbaților în activitățile casnice, femeile continuând să desfășoare cele mai multe activități neremunerate din sfera vieții domestice. Deși prevalența valorilor egalitare a crescut, iar legislația a promovat egalitatea de gen, atitudinile referitoare la diviziunea de gen a muncii nu au dispărut; ele doar s-au modificat de la manifestări explicite la manifestări implicite (Swim, Aikin, Hall și Hunter, 1995; Tougas, Brown, Beaton și Joly, 1995).

Credințele despre rolurile de gen sunt *create și menținute de procese multiple* care acționează simultan, ceea ce înseamnă că prin eliminarea unui singur proces nu va fi eliminat întregul sistem referitor la componenta de gen. Cu alte cuvinte, credințele referitoare la rolurile de gen nu sunt instituționalizate doar în cadrul privat al familiei, ci și în normele și structurile cadrului public (precum școala sau locul de muncă), care au un impact mai mare asupra perpetuării inegalităților de gen. Mai mult, acest sistem de practici sociale este întărit și transmis intergenerațional de *actorii sociali avantajați*. Din acest motiv, politicile care promovează egalitatea de gen pe piața muncii, atât în termeni de rate ale ocupării cât și în termeni de calitate a locurilor de muncă, trebuie să aibă în vedere faptul că *femeile trebuie să plătească un preț mai mare decât bărbații dacă vor să fie egale cu bărbații*. Dacă femeile sunt puse în această situație, ele vor alege în mod rațional să renunțe la o serie de beneficii atât pe parcursul vieții active (un prestigiu profesional mai scăzut, câștiguri salariale mai mici, etc.), cât și la vârsta senioratului (pensii mai mici, o calitate a vieții mai scăzută). Polavieja (2008) afirmă că femeile pot face anumite alegeri legate de rutele lor educaționale și profesionale indiferent de preferințele lor legate de gen și chiar în absența unor practici discriminatorii ale angajatorilor pe piața muncii, dar influențate de *structurile sociale* în care ele trăiesc (cum ar fi oferta educațională, lipsa locurilor de muncă, suportul scăzut din partea statului referitor la creșterea și îngrijirea copiilor sau echilibrul între viața profesională și viața de familie). Așadar, indivizii fac alegeri bazate și pe oportunitățile și suportul pe care societatea îl oferă. Astfel,

conform conceptului de raționalitate limitată („bounded rationality”) indivizii analizează resursele, șansele și obstacolele în procesul de poziționare pe piața muncii și iau decizii bazate pe analizele lor, inclusiv în ceea ce privește rutele lor educaționale (Arum și Müller 2004; Blossfeld și Hofmeister, 2006). Această legătură dintre structurile de la nivel macro și micro constituie un canal crucial de reproducere socială a inegalității de gen. Sociologii vorbesc despre prezența unor *efecte de propagare* („spill-over effects”) de la nivel macro a caracteristicilor societale la nivelul preferințelor și alegerilor individuale (Coleman, 1990; Hedström, 2005; Hedström și Swedberg, 1998). Din acest motiv, măsurile guvernamentale legate de promovarea egalității de gen și emanciparea economică a femeilor vor avea șanse reduse de suport din partea populației dacă nu sunt concepute astfel încât să răspundă așteptărilor, nevoilor și fundamentelor individuale (Stoilova et al., 2012).

În România există un suport crescut față de participarea femeilor pe piața muncii. Pe de altă parte, femeile continuă să fie principalele responsabile de activitățile de îngrijire a familiei și a gospodăriei. Atât bărbații cât și femeile din România resimt lipsa unor măsuri active de sprijinire a echilibrului între viața profesională și viața de familie. Un alt aspect important de menționat este faptul că românii susțin promovarea unor politici care să conducă la schimbarea atitudinilor stereotipe față de implicarea taților în creșterea și îngrijirea copiilor, mai ales în ceea ce privește angajatorii.

Concluzia este că ocuparea, viața de familie și egalitatea de gen sunt fenomene interdependente și tratându-le individual vom obține soluții dezechilibrate cu efecte negative asupra societății și asupra economiei. Este nevoie de construirea unui consens între politicile de conciliere a vieții profesionale cu viața de familie și politicile de promovare a egalității de gen. Cu alte cuvinte, dezvoltarea și implementarea măsurilor de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie trebuie să aibă în vedere o mai mare participare a bărbaților la măsurile dezvoltate.

Este important, însă, ca introducerea principiului egalității de gen să fie percepută de indivizi ca un fenomen natural al procesului de democratizare. Din acest motiv, o altă preocupare a Uniunii Europene în ceea ce privește includerea componentei de gen în politica familială se referă la studiul impactului relațiilor de gen asupra fertilității. O mai bună cunoaștere a factorilor care contribuie la decizia de a avea un copil din perspectiva rolurilor de gen poate avea rezultate mai bune în ceea ce privește dezvoltarea unor politici care să se bucure de consens social în ceea ce privește egalitatea de gen atât pe piața muncii cât și în viața de familie.

LISTĂ ABREVIERI

ANES	AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI
AMIGO	ANCHETA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN GOSPODĂRII
ANES	AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI
ANOFM	AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ
BIM	BIROUL INTERNAȚIONAL AL MUNCII
CAEN	CLASIFICAREA ACTIVITĂȚILOR DIN ECONOMIA NAȚIONALĂ DIN ROMÂNIA
CNCD	CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
COJES	COMISIA JUDEȚEANĂ ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI
CONES	COMISIA NAȚIONALĂ ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI
COORD.	COORDONATOR
CE	COMISIA EUROPEANĂ
UE	UNIUNEA EUROPEANĂ
ET. AL.	ȘI ALȚII
EUROSTAT	BIROUL DE STATISTICĂ AL UNIUNII EUROPENE
FSE	FONDUL SOCIAL EUROPEAN
FPC	FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ
HG	HOTĂRÂRE DE GUVERN
INS	INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ
ISCED	CLASIFICAREA INTERNAȚIONALĂ STANDARD A EDUCAȚIEI
MAE	MINISTERUL AFACERILOR EXTERNE
MMFPSPV	MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OG	ORDONANȚĂ A GUVERNULUI
OUG	ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ A GUVERNULUI
PNR	PROGRAMUL NAȚIONAL DE REFORMĂ
UNESCO	ORGANIZAȚIA NAȚIUNILOR UNITE PENTRU EDUCAȚIE, ȘTIINȚĂ ȘI CULTURĂ
UNICEF	FONDUL NAȚIUNILOR UNITE PENTRU COPII

LISTA TABELELOR

Tabel 1.1: Diferențierea conceptelor „sex” și „gen”, p. 14

Tabel 1.2: Implicații ale introducerii perspectivei de gen în cercetarea socială, p. 16

Tabel 1.3: Caracteristici stereotipe ale femeilor și efectele lor așteptate asupra segregării ocupaționale de gen, p. 18

Tabel 1.4: Caracteristicile relațiilor de gen aparținând modelului patriarhal tradițional și modelului partenerial, p. 21

Tabel 1.5: Clasificarea preferințelor față de stilul de viață al femeilor în secolul 21 (Hakim, 2000), p. 37

Tabel 2.1: Valorile obiectivelor naționale ale României pentru Strategia Europa 2020 referitor la rata de ocupare a populației și participarea la educația terțiară, p. 54

Tabel 2.2: Rata brută de cuprindere în învățământ după sexe și nivel educațional în România, în perioada 2000-2011 (%), p. 64

Tabel 2.3: Distribuția populației absolvente de învățământ terțiar în funcție de programele educaționale absolvite, în perioada 2004-2011 (%), p. 68

Tabel 2.4: Distribuția absolvenților de sex feminin din domeniile de educație STEM în totalul populației de absolvenți ai învățământului terțiar din România la nivelul anului 2013, p. 70

Tabel 2.5: Evoluția populației ocupate în România în perioada 1992-2013, p. 75

Tabel 2.6: Populația ocupată din România după sexe și sectoare de activitate economică, 2013, p. 76

Tabel 2.7: Populația ocupată din România după sexe și grupe ocupaționale, 2013, p. 76

Tabel 2.8: Populația ocupată civilă din România după statutul profesional în anul 2013, p. 77

Tabel 2.9: Rata ocupării populației feminine (ROF) și decalajul între femei și bărbați în ocupare (DG) după nivelul educațional în România și UE28, cohorta de vârstă 15-64, 2013, p. 78

Tabel 2.10: Rata ocupării populației feminine și decalajul de gen în ocupare, pe grupe de vârstă în România și UE28, cohorta de vârstă 15-64, 2013, p. 78

Tabel 2.11: Rata ocupării populației feminine și decalajul de gen în ocupare, în funcție de prezența copiilor, în România și UE28, cohorta de vârstă 15-64, 2013, p. 79

Tabel 2.12: Rata ocupării populației feminine și decalajul de gen în ocupare, în funcție de vârsta copiilor, în România și UE28, cohorta de vârstă 15-64, 2013, p. 80

Tabel 2.13: Decalajul de gen în ocupare, în funcție de vârsta copiilor și nivelul educațional al părinților în România, cohorta de vârstă 15-64, 2013, p. 80

Tabel 2.14: Disparitatea salarială de gen în formă neajustată pe categorii de vârstă în perioada 2007-2013 (%), p. 84

Tabel 2.15: Disparitatea salarială de gen în formă neajustată după activități ale economiei în perioada 2007-2013, p. 86

Tabel 3.1: Evoluția indicelui egalității de gen în România și la nivel european în perioada 2005-2012, p. 90

Tabel 4.1: Atitudini față de rolurile de gen referitoare la echilibrul între viața profesională și viața de familie (%), p. 102

Tabel 4.2: Variabile utilizate și codificarea variabilelor, p. 104

Tabel 4.3: Coeficienții regresiei liniare și erorile standard estimând numărul de ore alocate activităților casnice, p. 105

LISTA FIGURILOR

Grafic 2.1: Numărul nașterilor de copii vii (milioane) la nivelul țărilor membre UE în perioada 1961-2013, p. 49

Grafic 2.2: Vârsta medie la nașterea primului copil și rata totală a fertilității la nivelul țărilor membre ale Uniunii Europene, 2013, p. 50

Grafic 2.3: Distribuția populației din România după cel mai înalt nivel educațional atins și rata ocupării în anul 2014, după gen (%), p. 65

Grafic 2.4: Evoluția gradului de participare la învățământul terțiar, 1999-2011 (%), p. 66

Grafic 2.5: Distribuția de gen a elevilor înscriși în învățământul vocațional liceal și postliceal din România 2013 (%), p. 67

Grafic 2.6: Ponderea populației de sex feminin care a absolvit o formă de învățământ terțiar pe domenii ISCED de educație în perioada 2004-2011 (%), p. 69

Grafic 2.7: Rata ocupării pentru populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene, 2013, p. 72

Grafic 2.8: Rata participării la educația terțiară în România și Uniunea Europeană, 2013, p. 73

Grafic 2.9: Rata ocupării (20-64 ani) în România și Uniunea Europeană, 2013, p. 74

Grafic 2.10: Rata ocupării în rândul femeilor și bărbaților (cu vârsta între 25 și 49 de ani) în funcție de prezența/absența unui copil mai mic de 6 ani, în România și UE28, 2013, p. 82

Grafic 2.11: Rata ocupării în rândul femeilor cu vârsta între 25 și 49 de ani cu 1 copil mai mic de 6 ani și ponderea copiilor cuprinși în sistemul de îngrijire formală, 2013, p. 80

Grafic 4.1: Satisfacția față de implicarea partenerilor în activitățile casnice (%), p. 100

Grafic 4.2: Timpul alocat pentru relaxare și muncă domestică într-o săptămână (număr de ore), p. 101

Grafic 4.3: Frecvența discuțiilor dintre partenerii de viață referitor la diviziunea de gen a muncii din cadrul gospodăriei (%), p. 101

Grafic 4.4: Frecvența situațiilor în care viața de familie intră în conflict cu viața profesională (%), p. 103

Graficul 4.5: Importanța împărțirii treburilor casnice pentru a avea o căsnicie fericită (%), p. 107

Graficul 4.6: Acordul față de afirmația: Ambii soți trebuie să câștige bani pentru întreținerea familiei (%), p. 108

Graficul 4.7: Acordul față de afirmația: O mamă care lucrează poate fi la fel de grijulie față de copiii săi ca și una care nu lucrează (%), p. 109

Graficul 4.8: Acordul față de afirmația: A avea o slujbă este un lucru foarte bun, dar ceea ce îmi doresc cu adevărat femeile este să aibă familie și copii (%), p. 109

Graficul 4.9: Atitudini față de diviziunea muncii în familie (%), p. 112

Graficul 4.10: Strategii de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie (%), p. 113

Graficul 4.11: Percepții asupra imaginii și rolurilor femeilor și bărbaților (stereotipuri de gen) în diferite aspecte ale vieții (%), p. 114

Graficul 4.12: Măsuri de creștere a timpului petrecut de bărbați cu activități domestice (%), p. 115

Graficul 4.13: Domenii care necesită intervenție urgentă din partea guvernanților cu scopul înlăturării inegalităților dintre femei și bărbați (%), p. 116

Graficul 4.14: Cele mai eficiente acțiuni de creștere a ratei de participare a femeilor pe piața muncii din România (%), 117

SURSE DE DATE UTILIZATE ÎN ANALIZĂ

Anchetă de teren asupra Valorilor Europene (European Values Study) 1993 (EVS 1993); cercetare realizată de Institutul de Cercetare a Calității Vieții pe un eșantion compus din 1.103 persoane, reprezentativ pentru populația de peste 18 ani

Anchetă de teren asupra Valorilor Europene (European Values Study) 1999 (EVS 1999); cercetare realizată de Institutul de Cercetare a Calității Vieții pe un eșantion compus din 1.146 persoane, reprezentativ pentru populația de peste 18 ani

Anchetă de teren asupra Valorilor Europene (European Values Study) 2008 (EVS 2008); cercetare realizată de Institutul de Cercetare a Calității Vieții pe un eșantion compus din 1.489 persoane, reprezentativ pentru populația de peste 18 ani

Anchetă de teren realizată de Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale cadrul proiectului „Evaluarea analitică a eficienței programelor de măsuri prevăzute în domeniul politicilor familiale”, 2008, pe un eșantion compus din 1.444 subiecți, reprezentativ pentru populația din România cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani

Barometrul Opiniei Publice - modulul “Viața de Familie” 2008; cercetare realizată de Fundația Soros România, pe un eșantion compus din 1.400 de subiecți, reprezentativ pentru populația neinstituționalizată din România cu vârsta mai mare de 18 ani

Biroul de Statistică al Uniunii Europene. (2015). Baza de date Eurostat Data Explorer disponibilă la: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Eurobarometrul special nr. 428 privind Egalitatea de gen, parte a Eurobarometrului val 82.4, 2014; cercetare realizată de TNS CSOP, pe un eșantion compus din 1.034 de subiecți, reprezentativ pentru populația rezidentă cu vârsta mai mare de 15 ani

Institutul Național de Statistică. (2015). Baza de date TempoOnline disponibilă la: <https://statistici.insse.ro/>

Institutul de Statistică Unesco, (2015). Baza de date online disponibilă la: <http://data.uis.unesco.org/>

BIBLIOGRAFIE

Alesina, A., Giuliano, P., și Nunn, N. (2013). *On the origins of gender roles: Women and the plough*. The Quarterly Journal of Economics, 128(2), 469-530.

Aldous, J. (1996). *Family careers: Rethinking the development perspective*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Alwin, D., Braun, M. și Scott, J. (1992). *The separation of work and the family: Attitudes towards women's labour-force participation in Germany, Great Britain, and the United States*. European Sociological Review, 8(1), 13-37.

Amato, P. (2007). *Transformative Processes in Marriage: Some Thoughts From a Sociologist*. Journal of Marriage and Family, 69: 305–309.

Andemar, S., Lovell, T. și Wolkowitz, C. (2000). *A glossary of feminist theory*. Londra: Editura Arnold.

Andresen, M. și Taylor, H.F. (2006). *Sociology: the essentials* (ediția a patra). Belmont: Editura Cengage Learning.

Anghel, R. G. și Horvath, I. (2009). *Sociologia migrației. Teorii și studii de caz românești*. Iași: Polirom.

Anker, R. (1998). *Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office.

Antecol, H. (2000). *An examination of cross-country differences in the gender gap in labor force participation rates*. Labour Economics, 7(4), 409 – 426.

Arum, R. și Müller, W. (Eds.). (2004). *The Reemergence of Self-Employment: A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*. Princeton: Princeton University Press.

Batâr, D. (2014). *Dimensiuni ale modernizării familiei în comunitățile rurale. Studiu de caz: Mărginimea Sibiului*. În Avram, S. (ed.), *Istorie și tradiție în spațiul românesc*. Sibiu: Editura Techno Media, pag. 134-154.

Bădescu, I. (2011). *Fluxul și refluxul etnic – lege etnopolitică de bază în viața popoarelor. Ion Chelcea (1902-1991)*. În Țăranii și Noua Europă, Bădescu, I. et. al. (coord.). București: Editura Mica Valahie.

Bădescu, I. și Cristea, D. (coord.). (2012). *Dicționar de sociologie rurală*. București: Mica Valahie.

Băluță, I. (2014). *Child Care in Post-Communist Romania between Familialist Ideology, Labour Market and Gender Roles*. Revista de cercetare si interventie sociala, 46, 227-242.

Băluță, O., Dragolea, A. și Iancu, A. (2007). *Gen și interese politice. Teorii și practici*. Iași: Polirom.

Becker, G. S. (1975). *Human Capital*. 2nd Edition. New York: Columbia University Press.

Becker, G. (1965). *A Theory of the Allocation of Time*. Economic Journal, 75:494-517.
http://www.unc.edu/~shanda/courses/plcy289/Becker_EJ_Time.pdf

Becker, P. E. și Moen, P. (1999). *Scaling Back: Dual-Career Couples' Work-Family Strategies*. Journal of Marriage and the Family, 61, 995–1007.

Bénabou, R. și Tirole, J. (2006). *Incentives and Prosocial Behavior*. American Economic Review, 96(5), 1652-1678.

Bertrand, M. (2013). *Career, family and the well-being of college-educated women*. American Economic Review, 103(3), 244–250.

Bianchi, S.M., Milkie, M. A., Sayer, L.C. și Robinson, J. P. (2000). *Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labour*. Social Forces, 79(1):191-228.

Bittman, M., England, P., Folbre, N., Sayer, L., and Matheson, G. (2003). *When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work*. American Journal of Sociology, 109(1):186-214.

Blackburn, R. M., Jarman, J. și Brooks, B. (2000). *The Puzzle Of Gender Segregation and Inequality; a Cross-National Analysis*. European Sociological Review, Nr.16.

Bleier, R. (2008). *Sociobiology, biological determinism and human behaviour*. În Wyer, M. et. al. (2008). *Women, science, and technology: a reader in feminist science studies* (ediția a doua). New York: Editura Taylor & Francis.

Blood, R. și Wolfe, D. M. (1960). *Husbands and wives - the dynamics of married living*. New York: The Free Press.

Blossfeld, H. P. și Hofmeister, H. (Eds.). (2006). *Globalization, Uncertainty and Women's Careers. An International Comparison*. Cheltenham: Edward Elgar Press.

Bogza, I. și Grunberg, L. (2006). *Cartea neagră a inegalității de șanse între femei și bărbați în România*. București: Ed. AnA

Bolzendahl, C. I. și Myers, D. J. (2004). *Feminist Attitudes and Support for Gender Equality: Opinion Change in Women and Men 1974-1998*. Social Forces, 83, 759-789.

Bradley, K. (2000). *The Incorporation of Women into Higher Education in Comparative Research*. Comparative Social Research, 16, 1-18.

Bryceson, D. F. și Vuorela, U. (2002). *The Transnational Family: New European Frontiers and Global Networks*. Oxford: Berg Publishers

Browne, B. A. (1997). *Gender and preferences for job attributes: A cross-cultural comparison*. Sex Roles, 37(1-2), 61-71.

Cameron, J. și Lalonde, R. (2001). *Social identification and gender-related ideology in women and men*. British Journal of Social Psychology, 40, 59–77.

Caramelea, R. (2004). *Viața cotidiană într-o școală de fete în a doua jumătate a secolului al XIX-lea*. În Ciupală, A. (coord.) *Despre femei și istoria lor în România*. București: Universitatea din București

Cassidy, M.L. și Warren, B.O. (1996). *Family employment status and gender role attitudes: A comparison of women and men college graduates*. Gender & Society, 10, 312–329.

Charles, M. și Bradley, K. (2009). *Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries*. American Journal of Sociology, 114, 924–976.

Charles, M. și Grusky, D. B. (2004). *Occupational Ghettos. The Worldwide Segregation of Women and Men*. California: Stanford University Press.

Cherlin, A. (2004). *The deinstitutionalisation of American marriage*. Journal of Marriage and Family, 66(4), 848-861.

Ciabattari, T. (2001). *Changes in Men's Conservative Gender Ideologies: Cohort and Period Influences*. Gender Society, 15(4), 574–91.

Cipollone, A., Patacchini, E. și Vallanti, G. (2013). *Women Labor Market Participation in Europe: Novel Evidence on Trends and Shaping Factors*. IZA Discussion Papers 7710, Institute for the Study of Labor (IZA). Disponibil online la: <http://ftp.iza.org/dp7710.pdf>

Chenic, A. Ș. (2012). *O analiză de actualitate a evoluțiilor și structurilor pe piața muncii în Uniunea Europeană în corelație cu cerințele flexicurității pieței muncii*. Economie teoretică și aplicată. Nr. 3(568), pp. 76-95

COFACE, (2012). *Transnational Families and the Impact of Economic Migration on Families*. Confederation of family organisations in the European Union. Disponibil online la: http://coface-eu.org/en/upload/03_Policies_WG1/2012%20COFACE%20position%20on%20Transnational%20Families%20en.pdf

Coleman, J. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press.

Coltrane, S. (2000). *Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work*. Journal of Marriage and the Family, 64(4):1208-1233.

COM(2010) 491. Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015. Disponibilă online la: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0491&from=RO>

Comisia Europeană. (2010). Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015.

Comisia Europeană. (2013). Scambor, E., Wojnicka, K. & Bergmann, N. (Eds), The Role of Men in Gender Equality -European strategies & insights. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Comisia Europeană. (2014). *Report on equality between women and men 2014*. Report available online at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150324_annual_report_2014_web_en.pdf.

Comisia Europeană. (2015). *Raport de țară privind stadiul implementării obiectivelor Strategiei Europa 2020*. Disponibil online la: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_romania_en.pdf

Consiliul Uniunii Europene. (2013). *Council conclusions on EU approach to resilience*. [3241st Foreign Affairs Council meeting in Brussels, 28 May 2013] Available at: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/EN/foraff/137319.pdf

Coré, F. (1999). *Continuing Saga of Labour Market Segregation*. Observatorul OECD, 216.

Corrigall, E. A. și Konrad A. M. (2007). *Gender Role Attitudes and Careers: A Longitudinal Study*. Sex Roles, 56(11-12), 847-855.

Costa, D. (2000). *From Mill Town to Board Room: The Rise of Women's Paid Labor*. Journal of Economic Perspectives, 14(4), 101–122.

Crompton, R., Brockmann M. și Lyonette C. (2005). *Attitudes, women's employment and the domestic division of labour: a cross-national analysis in two waves*. Work, Employment & Society, 19(2), 213–233.

Crompton, R. și Harris F. (1999). *Employment, Careers, and Families: The Significance of Choice and Constraint in Women's Lives*. In Crompton R. (Ed.) *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: OxfordUniversity Press.

Chuang, H.-L. și Lee, H.-Y. (2003). *The Return on Women's Human Capital and the Role of Male Attitudes toward Working Wives*. The American Journal of Economics and Sociology, 62(2), 435-459.

Culic, I. (2004). *Metode avansate în cercetarea socială. Analiza multivariată de interdependență*. Iași: Polirom.

- Deac, M. (2011). *Reprezentarea distribuției rolurilor de gen în publicitatea din România*. Revista Transilvană de Științe ale Comunicării, 1(12):3-20.
- Deacon, B. (2000). *Eastern European Welfare States: the Impact of the Politics of Globalization*. Journal of European Social Policy, 10(2), 146-161.
- Dean K. (1992). Double burdens of work: the female work and health paradox. *Health Promotion International*, 7 (1), 17-25.
- Decizia Consiliului European din 21 octombrie 2010 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor member. Strategiei Europa 2020. Disponibilă online la: http://www.mae.ro/sites/default/files/file/Europa2021/Orientari_Integrate_Ocupare.pdf
- Del Boca, D. și Locatelli, M. (2006). *The Determinants of Motherhood and Work Status: A Survey*. IZA Discussion Papers 2414, Institute for the Study of Labor (IZA). Disponibilă online la: <http://ftp.iza.org/dp2414.pdf>
- Del Boca, D., Pasqua, S. și Pronzato, C. (2009). *Motherhood and market work decisions in institutional context: a European perspective*. Oxford Economic Papers, 61(1), 147–171.
- Dincă, M. (2008). *Sociologia identității*. Timișoara:Editura Universității de Vest
- Doucet, A. (2004). *It's Almost Like I Have a Job, but I Don't Get Paid: Fathers at Home Reconfiguring Work, Care, and Masculinity*. Fathering, 2, 277-303.
- Dunn, W. (2010). *Analiza politicilor publice. O introducere*. Iași: Polirom.
- Eagly, A. (1987). *Sex differences in social behavior: A social role interpretation*. Hillsdale: Editura Erlbaum.
- Easton, D. (1965). *A Systems Analysis of Political Life*. New York: Wiley.
- Easton, D. (1975). *A Re-Assessment of the Concept of Political Support*. British Journal of Political Science, 5, 435-457.
- Eurofound. (2012a). *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2012b). *Working time and work-life balance in a life course perspective*. Dublin: Eurofound.
- European Commission/EACEA/Eurydice/Cedefop. (2014). *Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures*. Eurydice and Cedefop Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission, Brussels (2015): Eurobarometer 82.4 (2014). TNS Opinion [producer]. GESIS Data Archive, Cologne. ZA5933 Data file Version 1.0.0, doi:10.4232/1.12217.

European Commission (2014): Eurobarometer 76.1 (2011). TNS OPINION & SOCIAL, Brussels [Producer]. GESIS Data Archive, Cologne. ZA5565 Data file Version 4.0.0, doi:10.4232/1.11847.

Fagan, C. (2010). *Men and Gender Equality - tackling gender segregated family roles and social care jobs*. European Network of Experts on Employment and Gender Equality. [Analysis note] Available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5532&langId=en>

Fagan C., Lyonette C., Smith M. și Saldaña-Tejeda A. (2012). *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*. Geneva: International Labour Organization.

Fernandez, R. (2013). *Cultural change as learning: The evolution of female labor force participation over a century*. The American Economic Review, 103(1), 472–500.

Fodor, G. (2008). *Aspecte din istoria femeii și a familiei în evul mediu românesc. Femeia în cadrul familial*. Revista Studia Universitatis Petru Maior Seria Historia, pag. 5-31

Fogli, A. și Veldkamp, L. (2011). *Nature or nurture? Learning and the geography of female labor force participation*. Econometrica, 79(4), 1103–1138.

Fortin, N. (2008). *Gender Role Attitudes and Women's Labor Market Participation: The Persistent Appeal of Housewifery*. Working paper available online at: http://www.zew.de/de/publikationen/dfgflex/workshop08/Fortin_210208.pdf.

Frisco, M. și Williams, K. (2003). *Perceived Housework Equity, Marital Happiness, and Divorce in Dual-Earner Households*. Journal of Family Issues, 24(1), 51-73.

Gal, S., Kligman, G. (2003). *Politicile de gen în perioada postsocialistă*. Iași: Polirom.

Ghebrea, G. (1993). *Familia și tranziția la economia de piață. Modalități de abordare*. Revista Calitatea Vieții, anul 4, nr. 2-3, pp. 157-163.

Ghițulescu, C. (2002). *Evul mediu românesc și istoria femeii (secolele XVII-XVIII)*. În Direcții și teme de cercetare în studiile de gen din România, Coord. Ionela Baluta, Ioana Cirstoceă. București: Colegiul Noua Europă.

Glick Schiller, N., Basch, L. și Szanton-Blanc, C. (1992). *Transnationalism: a new analytic framework for understanding migration*. In Glick Schiller N., Basch L., SzantonBlanc C. (eds.), *Toward a Transnational Perspective on migration*, New York: New York Academy of Sciences, pp. 1-24.

Goffman, E. (1979). *Gender Advertisements*. New York: Harper & Row Publishers Inc.

Grünberg, L. (2010). *Gen și societate*. În Vlăsceanu, L. (coord.), *Manual de sociologie*. Iași: Editura Polirom

Guvernul României. (2015). Programul Național al României. Disponibil online la: http://www.mae.ro/sites/default/files/file/pnr_2015.pdf

Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: preference theory*. New York: Oxford University Press.

Hakim, C. (2002). *Lifestyle preference as determinants of women's differentiated labor market careers*. *Work and Occupations*, 29, 428-459.

Haller, M. și Hoellinger, F. (1994). *Female Employment and the Change of Gender Roles: The Conflictual Relationship Between Participation and Attitudes in International Comparison*. *International Sociology*, 9(1), 87–112.

Handrabura, L. și Goras-Postica, V. (2007). *Educație pentru echitate de gen și șanse egale: Auxiliar didactic pentru profesori și elevi*. Chișinău: Editura Pro Didactica

Haret, S. (2012). *Operele lui Spiru Haret. Volumul II - Oficiale, 1901-1904* (eBook).

Hărăguș, P-T. (2005). *Folosirea timpului și sarcinile domestice în Europa*. *Studia Universitas Babes-Bolyai - Sociologia*, 2:95-116.

Hărăguș, P-T. (2010). *The division of household labour in Romanian families: between gender ideologies, relative resources and time availability*. Available online: <http://epc2010.princeton.edu/papers/100732>.

Hedström, P. (2005). *Dissecting the Social: On the Principles of Analytical Sociology*. Cambridge: Cambridge University Press

Hedström, P. și Swedberg, R. (1998). *Social Mechanisms: An Analytical Approach to Social Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.

Herseni, T. (1982). *Sociologie. Teoria generală a vieții sociale*. București: Editura Științifică și Enciclopedică

Hersch, J. și Stratton, L. S. (2002). *Housework and Wages*. *Journal of Human Resources*, 37(1), 217-229.

Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R.D. și Capwell, D.F. (1957). *Job attitudes: Review of research and opinions*. Pittsburgh: Psychological Service of Pittsburgh.

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Ediția a doua. Beverly Hills: Editura Sage.

Hotărâre nr. 1050 18 noiembrie 2014 privind aprobarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017 și a Planului general de acțiuni pe perioada 2014-2017 pentru implementarea Strategiei. Monitorul Oficial al României nr. 890 din 8 decembrie 2014.

Hotărâre nr. 10 din 9 ianuarie 2013 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. Monitorul Oficial al României nr. 47 din 22 ianuarie 2013.

Hotărâre nr. 250 din 2 aprilie 2014 privind organizarea și funcționarea Departamentului pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați. Monitorul Oficial al României nr. 248 din 7 aprilie 2014.

Huber, J. și Spitze, G. (1981). *Wives' employment, household behaviors, and sex-role attitudes*. Social Forces, 60, 151-69.

Hurubean A. (2013). *Gender Equality Policies during the Post-Communist Romanian Society - Transformation or Conservation of Gender Patriarchal Regime?* In Challenges of the Knowledge Society. Proceedings of The International Conference CKS 2013 – eBook. Bucuresti: Pro Universitaria.

Ickes W. (1993). *Traditional Gender Roles: Do They Make, and Then Break, our Relationships?*. Journal of Social Issues, 49(3), 71-85.

Iluț, P. (2005). *Sociopsihologia și antropologia familiei*. Iași: Editura Polirom

Iluț, P. (2015). *Dragoste, familie și fericire. Spre o sociologie a seninătății*. Iași: Editura Polirom.

Institutul de Științe ale Educației. (2004). *Perspective asupra dimensiunii de gen în educație*. București: Editura MarLink. Disponibil online la: http://www.unicef.org/romania/ro/STUDIU_de_GEN.pdf

Institutul European pentru Egalitatea de Gen. (2015). Raport de țară privind indexul egalității de gen. Disponibil online: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0215178ENN.pdf>

Institutul European pentru Egalitatea de Gen. (2015). Gender Equality Index 2015 Measuring gender equality in the European Union 2005-2012. Disponibil online la: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0415169enn.pdf>

Institutul Național de Statistică. (2012). Evoluția natalității și fertilității în România. Disponibil online la: http://www.insse.ro/cms/files/publicatii/Evolutia%20natalitatii%20si%20fertilitatii%20in%20Romania_n.pdf

Istrate, M. și Horea-Șerban, R.I. (2014). *The pro-natalist policy in Romania reflected in the media of the time*. South-East European Journal of Political Science, vol. II, nr. 4, pag. 1-15.

Jackall, R. (2009). *Moral Mazes; The World of Corporate Managers*. Ediția 20 revizuită. New York: Oxford University Press.

James, L. (2008). *United by gender or divided by class? Women's work orientations and labour market behaviour*. Gender, Work and Organization, 15(4), 394–412.

Jenkins, R. (2000). *Identitatea socială*. București: Editura Univers.

Johnson, A. G. (2000). *The Blackwell dictionary of sociology: a user's guide to sociological language*. Ediția a doua. Massachusetts: Editura Blackwell Publishers Inc.

Kaufman, G. și Uhlenberg, P. (2000). *The influence of parenthood on the work effort of married men and women*. Social Forces, 78(3), 931-947.

Karamessini M. și Rubery J. (2014). *Economic crisis and austerity : challenges to gender equality*. In Karamessini M. & Rubery J. (Eds.), *Women and austerity : the economic crisis and the future for gender equality* (pp. 314-351). London: Routledge.

Kelly, R. M. et al. (edit.). (2004). *Gen, globalizare și democratizare*. Iași: Polirom.

Kideckel, D. (2010). *România postsocialistă. Munca, trupul și cultura clasei muncitoare*. Iași: Polirom.

Kroska, A. (1997). *The Division of Labor in the Home: A Review and Reconceptualization*. Social Psychology Quarterly, 60(4), 304-322.

Lappegård T., Kjeldstad R. și Skarðhamar T. (2012). *The division of housework Does regional context matter?* Statistics Norway, 689. [Working Paper] Available at: <https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/DP/dp689.pdf>

Lege nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (Republicată). Monitorul Oficial al României nr. 326 din 5 iunie 2013

Lege nr. 1 din 5 ianuarie 2011 a educației naționale. Monitorul Oficial al României nr. 18 din 10 ianuarie 2011

Levitt, P. (2001) *The Transnational Villagers*. Berkeley: University of California Press.

Lillbacka, R. (1999). *The Legitimcy of the Political System – The Case of Finland*. Abo: Akademi University Press.

Lindsey, L. (1997). *Gender Roles. A Sociological Perspective*. New Jersey: Prentice Hall.

Lipset, S. M. (1960). *Political Man – The Social Bases of Politics*. New York: Doubleday & Company.

Lohkamp-Himmighofen, M. și Dienel, C. (2000). *Reconciliation policies from a comparative perspective*. În Hantrais, L. (ed.), *Gendered Policies in Europe*. London: Macmillan, 49-67.

Marshall, G. (coord.). (2003). *Dictionar de sociologie*. București: Editura Univers Enciclopedic.

Matei, A. (2014). *Developing ECEC in Romania: Between Perceptions and Social Realities*. Romanian Journal for Multidimensional Education, 6(2), 111-118.

Matei, A. și Sănduleasa, B. (2006). *Politici de protecție a maternității în contextul mutațiilor structurilor economico-demografice ale populației din România*. În Reforma sistemelor de securitate social din România în contextul aderării la Uniunea Europeană, culegere de lucrări prezentate la sesiunea anuală de comunicări științifice a INCSMPS din 20 februarie 2006. Disponibil online la: <http://www.incsmps.ro/documente/arhiva%20sesiuni/Lucrari%20Conf-2006.pdf>

Mărginean, I. (2011). *Tendențe recente în constituirea clasei sociale mijlocii în România*. Calitatea Vieții, XXII(1):3–11.

Macpherson, D. A. și Hirsch, B. T. (1995). *Wages and gender composition: Why do women's jobs pay less?*. Journal of Labor Economics, 13, 426-471.

McAllister, I. (1990). *Gender and the household division of labor*. Work and Occupations, 17, 179–199.

Mead, M. (1935). *Sex and Temperament in Three Primitive Societies*. New York: Editura Morrow.

Mencarini, L. și Sironi, M. (2012). *Happiness, Housework and Gender Inequality in Europe*. European Sociological Review, 28(2), 203-219.

Mesoudi, A. și Whiten, A. (2008). *The multiple roles of cultural transmission experiments in understanding human cultural evolution*. Philosophical Transactions of the Royal Society, B: Biological Sciences, 363, 3489-3501.

Moffit, R. (2001). *Policy Interventions, Low-Level Equilibria, and Social Interactions* in Social Dynamics, edited by S.N. Durlauf and H.P. Young, Washington: Brookings Institution Press.

Molm, L.D. (1978). *Sex role attitudes and the employment of married women: The direction of causality*. Sociological Quarterly, 19, 522–533.

Morrison, A. și Von Glinow, M. (1990). *Women and Minorities in Management*. American Psychologist, 45(2), 200-208.

Motiejunaite, A. (2008). *Female employment, gender roles, and attitudes: The Baltic countries in a broader context*. Stockholm: Stockholm University.

Motiejunaite, A. și Kravchenko, Z. (2008). *Family policy, employment and gender-role attitudes: a comparative analysis of Russia and Sweden*. Journal of European Social Policy. 18, 38-49.

Ordonanță nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în anul 2014. Monitorul Oficial al României nr. 166 din 7 martie 2014.

Ordonanță nr. 84 din 19 august 2004 pentru modificarea și completarea Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați. Monitorul Oficial al României nr. 799 din 30 august 2004.

Ordonanță de urgență nr. 11 din 19 martie 2014 privind adoptarea unor măsuri de reorganizare la nivelul administrației publice centrale. Monitorul Oficial al României nr. 203 din 21 martie 2014.

Ordonanță nr. 6 din 28 ianuarie 2015 privind modificarea și completarea Legii nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie. Monitorul Oficial al României nr. 78 din 29 ianuarie 2015.

Parrenas, R. S. (2005). *Children of Global Migration: Transnational Families and Gendered Woes*. Stanford: Stanford University Press

Parsons, T. (1964). *Social System*. New York: Editura Free Press.

Parsons, T. și Bales, R. (1955). *Family, socialization and interaction process*. Glencoe, IL: Free Press.

Pasti, V. (2003). *Ultima inegalitate. Relațiile de gen din România*. Iași: Editura Polirom

Peake, A. și Harris, K. L. (2002). *Young adults' attitudes toward multiple role planning: The influence of gender, career traditionality and marriage plans*. Journal of Vocational Behavior, 60(3), 405–421.

Penn R., Rose, M. și Rubery J. (1994). *Skill and occupational change*. New York: Oxford University Press.

Petrozziello, A. (2013). *Gender on the Move: Working on the Migration-Development Nexus from a Gender Perspective*. Santo Domingo: Editora Tele-3. Disponibil online la: http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/GenderOnTheMove_low2b%20pdf.pdf

Pfau-Effinger, B. (1998). *Gender cultures and the gender arrangement – a theoretical framework for cross-national comparisons on gender*. In: Innovation. The European Journal of Social Sciences, 11, June, volume on The spatiality of Gender, ed. By S. Duncan

Pfau-Effinger, B. (2004). *Historical paths of the male breadwinner family model – explanation for cross-national differences*. British Journal for Sociology, 55, 3: 177-199

Piaget, J. (1972). *Construirea realului la copil*. București: Editura Didactică și Pedagogică

Polachek, S. W. (1981). *Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure*. The Review of Economics and Statistics, 63, 60-69.

Polavieja, J. (2005). *Task Specificity and the Gender Wage Gap: Theoretical Considerations and Empirical Analysis of the Spanish Survey on Wage Structure*. European Sociological Review, 21, 165-81.

Polavieja, J. (2008). *Sex-differences in Job-allocation: What Drives Women's Investments in their Jobs?*. Working Paper available online at: http://www.upf.edu/ess/_pdf/publicaciones/Polavieja2008_2.pdf.

Pop, L. M. (2003). *Imagini instituționale ale tranziției*. Iași: Editura Polirom.

Popa, M. (2010). *Statistici multivariate aplicate în psihologie*. Iași: Editura Polirom.

Popescu, R. (2009). *Introducere în sociologia familiei. Familia românească în societatea contemporană*. Iași: Editura Polirom.

Popescu, R. (2010). *Profilul familiei românești contemporane*. Calitatea Vieții, XXI(1-2):5-28.

Popescu, L. (2004). *Condiția femeii în secolul XIX – începutul secolului XX*. În Ciupală, A. (coord.) *Despre femei și istoria lor în România*. București: Universitatea din București

Preda, M. (coord.). (2009). *Riscuri și inechități sociale în România*. Iași: Editura Polirom.

Programul de Guvernare 2013-2016. Disponibil online la: <http://gov.ro/ro/obiective/programul-de-guvernare-2013-2016>

Public Opinion Barometer – Family Life module (2008) Data file. Survey designed and executed by Soros Foundation, Romania. Available at: www.soros.ro.

Racoceanu, N., Matei, A., Sănduleasa, B. și Ghența, M. (2009). *The impact of governmental programs for family protection. Case study on single-parent family*. Revista de Cercetare și Intervenție Socială, 27, 29-50.

Ravanera, Z., Beaujot, R. și Liu, J. (2009). *Models of Earning and Caring: Determinants of the Division of Work*. Canadian Review of Sociology, 46(4), 319–337.

Ridgeway, C. (1997). *Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment*. American Sociological Review, 62(2), 218-35.

Ridgeway, C. și Correll, S. (2004). *Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations*. Gender & Society, (18)4, 510-531.

Ross, C. E. (1987). *The division of labor at home*. Social Forces, 65:816-33.

- Rubin, G. (1975). *The Traffic in Women: Notes on the "Political Economy" of Sex*. În *Toward on Antropology of Women*, Ed. Rayna R. Reiter. New York: Monthly Review Press, 157-210.
- Ruppanner, L. (2010). *Conflict and housework: Does country context matter?* European Sociological Review, 26(5), 557–570.
- Russell, H. și McGinnity, F. (2008). *Gender Inequalities in Time Use. The Distribution of Caring, Housework and Employment Among Women and Men in Ireland*. Dublin: Brunswick Press.
- Sandu, D. (2010). *Lumile sociale ale migrației românești în străinătate*. Iași: Editura Polirom.
- Sănduleasa, A. B. (2014). Gender Roles and Attitudes towards Family Life and Paid Work in Romania. *Postmodern Openings*, 5(4), 17-29.
- Sănduleasa, A. B. (2014). Romanians' Attitudes towards Mobility for Work from a Gendered Perspective. *Annals of Spiru Haret University – Economics Series*, 5(4), 29-36.
- Sănduleasa, A. B. (2015). Transition from Education to Labour: Parental Cultural Transmission and Children's Reproduction of Gender Inequalities. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, 7(1), 43-55.
- Schaninger, C. M. și Buss, W. C. (1986). *The relationship of sex-role norms to couple and parental demographics*. *Sex Roles*, 15(1), 77-94.
- Scorțeanu, P. (1881). *Starea economică a femeii*. *Revista Femeia Română*, anul IV, nr. 220
- Scott, J. (2004). *Family, gender, and educational attainment in Britain: A longitudinal study*. *Journal of Comparative Family Studies*, 35(4), 565.
- Schein, V. (1973). *The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics*. *Journal of Applied Psychology*, 57, 439-447.
- Schein V., Mueller, R. și Jaccobson, C. (1989). *The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics among college students*. *Sex Roles*, 20, 103-110.
- Shelton, B. A. și Firestone, J. (1989). *Household Labor Time and the Gender Gap in Earnings*. *Gender and Society*, 3(1), 105-112.
- Shepard, J.M. (2009). *Sociology*. Ediția a zecea. Belmont: Editura Cengage Learning.
- Schober, P. (2012). *Gender Equality and Outsourcing of Domestic Work, Childbearing, and Relationship Stability Among British Couples*. *Journal of Family Issues*. 34(1), 25–52.

Scurtu, I. (2003). *Societatea românească în perioada interbelică*. Familia și locuința. În Dobre, M. (2003). *Istorie și ideologie*. București: Editura Universității București <http://ebooks.unibuc.ro/istorie/ideologie/17.htm>

Sjöberg, O. (2004). *The Role of Family Policy Institutions in Explaining Gender-Role Attitudes: A Comparative Multilevel Analysis of Thirteen Industrialized Countries*. *Journal of European Social Policy*, 14(2), 107-123.

Sjöberg, O. (2010). *Ambivalent Attitudes, Contradictory Institutions: Ambivalence in Gender-Role Attitudes in Comparative Perspective*. *International Journal of Comparative Sociology*, 51(1-2), 33-57.

Smith-Lovin, L. și Tickamyer, A. R. (1978). *Nonrecursive Models of Labor Force Participation, Fertility Behavior, and Sex Role Attitudes*. *American Sociological Review*, 43 (4), 541-557.

Stahl, H.H. (1983). *Eseuri critice despre cultura populară românească*. București: Editura Minerva

Stoilova, R., Simeonova-Ganeva, R. și Kotzeva, T. (2012). *Determinants of Gender Disparities in Labor Income. The Case of Bulgaria*. *International Journal of Sociology*, 42(3), 53-76.

Hofacker, D., Stoilova, R. și Riebling, J. (2011). *The Gendered Division of Paid and Unpaid Work in Different Institutional Regimes: Comparing West Germany, East Germany and Bulgaria*. *European Sociological Review*, 3, 1-18.

Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S. și Hunter, B. A. (1995). *Sexism and racism: OldCrowne Social Desirability Scale*. *Journal of Clinical Psychology*, 38, 119-125.

Tam, T. 2000. *Occupational Wage Inequality and Devaluation: A Cautionary Tale of Measurement Error*. *American Journal of Sociology*, 105, 1752-60.

Tereškinas, A. (2010). *Between the Egalitarian and Neotraditional Family: Gender Attitudes and Values in Contemporary Lithuania*. *Culture and Society : Journal of Social Research*, 1(1), 63-81.

Thornton, A. și Young-DeMarco, L. (2001). *Four Decades of Trends in Attitudes Toward Family Issues in the United States: The 1960s Through the 1990s*. *Journal of Marriage and the Family*, 63(4), 1009-1037.

Tomaskovic-Devey, D. și Skaggs, S. (2002). *Sex Segregation, Labor Process Organization, and Gender Earnings Inequality*. *American Journal of Sociology*, 108, 102-28.

Trappe, H. și Rosenfeld, R. (2004). *Occupational Sex Segregation and Family Formation in the Former East and West Germany*. *Work and Occupations*, 31(2), 155-192.

Tougas, F., Brown, R., Beaton, A. M., și Joly, S. (1995). *Neo-sexism: Plus ça change, plus c'est pareil*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 842-849

Turlic, M. N. (2014). *Gen și diferențe de gen în studii empirice*. Iași: Editura Institutul European.

UN General Assembly. (2000). *United Nations Millennium Declaration, Resolution Adopted by the General Assembly*, A/RES/55/2. Available at: <http://www.refworld.org/docid/3b00f4ea3.html>

VanBreda A. (2001). *Resilience theory: A literature review*. South African Military Health Service, Military Psychological Institute. Report available at: <http://www.vanbreda.org/adrian/resilience/resilience5.pdf>

Urse, L. (2007). *Populația feminină: modernizare și adaptare*. *Revista Calitatea Vieții*, XVIII, nr. 1-2, p. 149-164.

Valentova, M., Krizova, I., Katrnak, T. (2007). *Occupational Gender Segregation in the light of the Segregation in Education: A Cross-National Comparison*. IRISS Working Paper 2007-04, CEPS/INSTEAD, Differdange, Luxembourg. Disponibil online la: <http://iriss.ceps.lu/documents/irisswp72.pdf>

Van der Lippe, M., Voorpostel, T. și Hewitt, B. (2014). *Disagreements among cohabiting and married couples in 22 European countries*. *Demographic research*, 31, 247-274.

Vella, F. și Farré, L. (2007). *The Intergenerational Transmission Of Gender Role Attitudes And Its Implications For Female Labor Force Participation*. Working Papers. Serie AD 2007-23, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.

Vlăsceanu, L. (2007). *Sociologie și modernitate*. Iași: Editura Polirom

Vlăsceanu, L. și Hâncean, M. G. (2014). *Modernitatea românească*. Pitești: Editura Paralela 45

Voicu, B. (1999). *Care istorie?*. *Revista de Cercetări Sociale*, (1-2), 193-195.

Voicu, M. (2002). *Egalitate, inegalitate și roluri tradiționale. O analiză comparativă a valorilor implicate în legitimarea politicilor de suport pentru femei în țările europene*. *Calitatea Vieții*, XIII(1-4), 1-13.

Voicu, M. (2004). *Women Work and Family Life: Value Patterns and Policy Making*. În Arts, W. și Halman, L. (ed.). *European Values at the Turn of the Millennium*. Leiden: Brill.

Voicu, M. (2005). *Ce fel de bunăstare își doresc românii? Despre legitimitatea politicilor sociale în România*. Iași: Editura Expert Projects. Disponibil online la: <http://www.iccv.ro/sites/default/files/malina-voicu-ce-fel-de-bunastare-isi-doresc-romanii.pdf>

Voicu, M., Voicu, B. (2002). *Proiectul de cercetare internațională privind studiul valorilor europene*. Calitatea Vieții, XIII(1-4), 31-40.

Voicu, M., Voicu, B. (2002). *Gender values dynamics. Towards a common European pattern?*. Romanian Journal of Sociology, XIII(1-2), 42-63.

Voicu B., Voicu M. & Strapcova K. (2007). *Gendered Housework. A Cross-European Analysis*. Slovak Sociological Review, 39(7), 502-515.

Voicu, M. și Tufiș, P.A. (2012). *Trends in gender beliefs in Romania: 1993–2008*. Current Sociology, 60(1):61–80.

Voicu, M. și Voicu, B. (2006). *Satul românesc pe drumul către Europa*. Iași: Editura Polirom

Voicu, B. (1999). *Modernitatea între tradiție și postmodernism*. Revista de Cercetări Sociale Nr. 3 – 4

Voicu, B. și Voicu, M. (2008). *The Values of Romanians: 1993-2006. A sociological perspective*. Iași: Institutul European

Wall, K., Leitão, M. și Ramos, V. (2010). *Critical Review on Research on Families and Family Policies in Europe*. Raport de conferință elaborat în cadrul proiectului Platforma familiei. Disponibil online la: http://europa.eu/epic/docs/wp2_critical_review_conference_report.pdf

West, C. și Zimmerman, D. (1998). *Doing gender*. În Myers, K.A., Anderson, C.D., Risman, B.J. (editori), *Feminist Foundations. Toward Transforming Sociology*, Londra: Sage Publications

Xie, Y., Raymo, J.M., Goyette, K. și Thornton, A. (2003). *Economic potential and entry into marriage and cohabitation*. Demography, 40(2), 351–367.

Zamfir, C. (1997). *Legitimitatea guvernării*. În Raportul Național al Dezvoltării Umane – România 1997. București: Editura Expert.

Zamfir, E. et al. (1999). *Politici de suport pentru femei*. În Cătălin Zamfir (coord.), *Politici sociale în România: 1990 – 1998*. București: Editura Expert.