



AT THE CROSSROAD
OF INEQUALITIES /
DISCRIMINATION

**Instruire online
pe discriminare
intersecțională**

2. Egalitatea de gen și discriminarea de gen

Scopul acestei secțiuni este de a introduce vocabularul și conceptele de bază privind egalitatea de gen. Vocabularul, conceptele și legăturile dintre ele se bazează pe documente acceptate la nivel internațional. După completarea acestei secțiuni, veți:

- putea defini termenii de bază pentru egalitatea de gen;
- identifica legătura dintre sexul biologic și societate;
- identifica modalitățile în care sistemele sociale perpetuează inegalitățile de gen.

2.1 Egalitatea de gen

Egalitatea

Primul pas este egalitatea juridică a femeilor, bărbaților și persoanelor non-binare, adică egalitatea scrisă în legi.

Dar egalitatea de gen este mai mult decât egalitate în fața legii, pentru că înseamnă egalitate de șanse și opțiuni pentru femei, bărbați și persoane non-binare, pe lângă egalitatea legală. Deci egalitate juridică, socială, politică, economică și socială.

Egalitatea de gen NU înseamnă că toate genurile sunt aceleași. Egalitatea de gen îmbrățișează diferențele și diversitatea și reprezintă adevăratul parteneriat, egalitate, valoare egală, șanse egale, drepturi egale și demnitate egală.

Sex și gen

Când ne naștem, ni se atribuie un sex biologic pe baza caracteristicilor noastre fizice exterioare. Suntem clasificați ca femei sau bărbați. Sistemul de gen care împarte oamenii în femei și bărbați se numește genul binar.

Genul este o categorie socială care nu se bazează pe sistemul de gen binar, ci mai degrabă pe dreptul individului de a se autoidentifica, adică de a (re)contura și (ne) defini propria identitate de gen.

Orientare sexuală și identitate de gen

Orientarea sexuală ne spune de cine ne simțim atrași fizic și/sau romantic, avem relații intime și sexuale, fie de gen diferit, de același gen sau de gen opus.

Identitatea de gen este o reflectare a experienței noastre interne a propriului gen. Poate să se potrivească sau nu cu sexul nostru biologic.

LGBTQIA+ este un termen care cuprinde un grup foarte divers de persoane cu identități de gen și orientări sexuale diferite:

- **L – lesbienele** sunt persoane care se identifică ca femei și sunt atrase din punct de vedere romantic și/sau sexual de alte femei.
- **G – homosexualii** sunt indivizi care se identifică ca bărbați și sunt atrași din punct de vedere romantic și/sau sexual de alți bărbați.
- **B – bisexualii** sunt persoane care sunt atrase din punct de vedere romantic și/sau sexual de ambele genuri.
- **T – persoanele transgender** sunt cele care au o identitate de gen diferită de sexul atribuit la naștere. Acesta este un termen generic care cuprinde diferite identități de gen care nu sunt cismnormative (sexul atribuit la naștere corespunde cu identitatea de gen).
- **Q – indivizii queer** sunt cei care nu se identifică exclusiv ca femei sau bărbați.
- **I – indivizii intersexuali** (numiți anterior hermafrodiți) sunt cei care au caracteristici biologice/fizice care nu pot fi clasificate ca fiind exclusiv feminine sau masculine. Aceasta este o dezvoltare atipică de gen, cu o medie de unul din 2.000 de copii născuți cu o afecțiune intersexuală.
- **A – indivizii asexuați** sunt cei care experimentează niveluri scăzute sau o absență completă a dorinței sexuale.
- **+ – toate identitățile** de gen și orientările sexuale pe care literele și cuvintele nu le pot descrie încă pe deplin.

Norme de gen și stereotipuri de gen

În societățile noastre, adesea nu există nicio distincție între sexul biologic și gen. Sexul biologic este așadar adesea văzut ca motivul „feminității” și „masculinității” persoanelor și este astfel legat de caracteristicile, așteptările și rolurile pe care societatea le atribuie femeilor și bărbaților la un moment dat. Acest lucru este, de asemenea, legat de oportunitățile pe care diferitele genuri le au în societate la un moment dat.

Genul nu este același peste tot în lume. Așteptările și rolurile în România și India diferă. Nici genul nu este static. Percepția în România despre roluri și așteptări este diferită de ceea ce era acum 100 de ani.

Dacă înțelegerea genului se bazează pe societate, care este lucrul care influențează modul în care îl privim?

Normele de gen care influențează rolurile de gen și stereotipurile de gen, printre altele, contribuie la înțelegerea noastră despre femei, bărbați și persoane non-binare. Aceste înțelegeri pot fi dăunătoare pentru toate genurile:

- Normele de gen sunt regulile nescrise din societate și ideile și așteptările care dictează modul în care oamenii ar trebui să se comporte în societate în funcție de sexul lor biologic.
- Stereotipurile de gen sunt idei generalizate, presupuneri despre caracteristicile, abilitățile și interesele oamenilor în funcție de sexul lor biologic.
- Stereotipurile de gen creează o idee nerealistă despre cum ar trebui să fie toți oamenii în funcție de sexul lor biologic.



Să ne uităm la câteva exemple de norme în jurul „feminității” și „masculinității”:

Bărbatul este cel care întreține familia, aducând banii. El este activ în comunitate și în afara casei. El ia decizii majore atât acasă, cât și în comunitate. Deciziile lui sunt raționale.

Femeile au grijă de familie și de membrii acesteia. Ele se asigură că gospodăria funcționează fără probleme în fiecare zi. Aceasta înseamnă că ele sunt responsabile de sarcini precum gătit, spălat, călcat, ajutorarea copiilor la pregătirea lecțiilor și așa mai departe. De asemenea, se ocupă de sprijinul emoțional al familiei.



Reflecți

- Ați auzit de aceste norme sociale?
- Credeți că normele influențează modul în care trăiesc femeile, bărbații și persoanele non-binare?

Normele de gen variază, de asemenea, între societăți și se schimbă în timp. Mesajele despre modul în care femeile și bărbații ar trebui să se comporte, să arate sau să se comporte în funcție de sexul lor biologic sunt dăunătoare tuturor genurilor. Ele limitează persoanele în tipare specifice, unde bărbații ar trebui să fie dominanți și femeile ar trebui să fie protejate. Modelele discriminatorii de comportament față de femei și față de persoanele LGBTIQ+ provin chiar din aceste modele.

Să ne uităm la câteva exemple de stereotipuri de gen:

- **Lesbienele sunt "butch" (o persoană care prezintă o identitate masculină sau o prezentare de gen).**
- **Femeile sunt ascultătoare, bune, serviabile, blânde și sensibile.**
- **Bărbații sunt curajoși, asertivi, dominanți și puternici.**
- **Homosexualii se îmbracă bine.**

Reflecți

- Ați auzit de aceste stereotipuri de gen?
- Credeți că normele influențează modul în care trăiesc femeile, bărbații și persoanele non-binare?

Indivizii transgender sunt adesea percepuți și văzuți ca și „confuzi”. Unele cercetări arată că stereotipurile persoanelor transgender sunt relativ neutre, de obicei nici deosebit de negative, nici deosebit de pozitive. Cu toate acestea, acest lucru nu înseamnă că nu se confruntă cu niveluri ridicate de discriminare.

Socializare sexuală

Niciunul dintre noi nu crește în vid, cu toții ne aflăm într-un spațiu în care există reguli de comportament scrise și nescrise. În ceea ce privește genul, suntem crescuți în conformitate cu normele și stereotipurile de gen care predomină în societatea noastră, care dictează ce este și ce nu este potrivit pentru o persoană, legat de sexul biologic al acesteia.

Roluri de gen

Rolurile de gen sunt legate de stereotipurile și normele de gen și se bazează pe așteptările despre ceea ce este „feminin” și ce este „masculin”. Rolurile de gen au influențe atât vizibile, cât și invizibile asupra vieții noastre, afectând modul în care vedem lumea.

Datorită percepției rolurilor de gen, în mod tradițional femeile nu aleg cariere în:

- Construcții (13% dintre femei)¹
- Aprovizionarea cu apă, gestionarea canalizării și a deșeurilor, salubritatea mediului (...% din femei)²
- Furnizare de energie electrică, gaze și abur (24,4% dintre femei)³

Profesiile de mai jos sunt văzute ca fiind de îngrijire, ceea ce este în conformitate cu rolul tradițional al femeilor în societate:

- asistență medicală și asistență socială (18,6% dintre bărbați),
- educație (36,7% dintre bărbați),
- industria ospitalității (30 % dintre bărbați).

Cercetările arată că bărbații heterosexuali care lucrează în ocupații „tradițional feminine” sunt percepuți ca fiind mai puțin de succes și merită mai puțin respect, în timp ce bărbații homosexuali sunt apreciați în mod similar atât în ocupațiile „tradițional masculin”, cât și „tradițional feminin”.

Echilibrul de putere inegal

Femeile, bărbații și persoanele non-binare nu au putere egală în societate. Acest lucru creează și perpetuează inegalitățile de gen.

Cum se manifestă echilibrul inegal al puterii în societate?

- Femeile sunt încă excluse de la luarea deciziilor. Este cazul în Adunări Naționale (2016–2020: 19,1% femei, 2020–2024: 18,5% femei), administrația locală (la alegerile locale din iunie 2024, mai puțin de 7% dintre primari erau femei) și în cele mai mari companii listate (6% femei președinți, 30% femei membri ai consiliului de administrație). România nu are în Adunarea Națională nicio persoană deschisă LGBTQIA+.⁴
- Un sondaj IPSOS din 2023 a constatat că în România, există o polarizare a opiniilor. Românii sunt mai toleranți în ceea ce privește drepturile de muncă, locuința și accesul la activități comerciale pentru persoanele LGBTQ. Rezultatele arată un sprijin semnificativ mai mic în comparație cu populația globală. Doar unul din trei români susține că sistemele de asigurări de sănătate ar trebui să acopere costurile tranziției de gen.
- Aceasta din urmă a fost atribuită discriminării suplimentare cu care se confruntă femeile cu copii (proporție mai mică în rândul lesbienelelor).

1. Sursa: Studiu <https://www.planradar.com/ro/femei-constructii/>
2. Nu există date disponibile despre distribuția pe sexe. Vezi raportul anual al Autorității Naționale a Operatorilor de Apă și Apă uzată, pag.22–24 https://www.anrsc.ro/wp-content/uploads/2023/08/Raport_ANRSC_Final.pdf
Există date disponibile cu privire la diferența de remunerare între femei și bărbați în funcție de activitate economică (inclusiv sectorul de alimentare cu apă, gestionarea apelor uzate și a deșeurilor, igienizarea mediului), în țările UE: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU. Diferența de salarizare în România este de 1,6%.
3. Sursa: Sondaj Internațional (2020) realizat de Agenția Internațională pentru Energie <https://felromania.ro/women-in-energy-2022/>
4. Sursa: <https://m.zf.ro/companii/sase-femei-conduc-companie-top-100-cele-mari-romania-cele-sase-22289208>

- Femeile câștigă mai puțin decât bărbații (cu 3,6% mai puțin decât bărbații în 2020, conform datelor oficiale ale UE⁵). Diferența de salarizare rămâne ridicată în 2023, la 21,6% în 2023, potrivit analizei „Egal Pay Gender” realizată de PwC România pe baza datelor culese în sondajul Paywell în sectorul privat⁶. Decalajul este calculat ca raport dintre salariul mediu al bărbaților și al femeilor și este în scădere cu 1,7 pp față de ediția anterioară a analizei din 2022.
- 88% dintre mamele între 26–25 de ani și 87,24% dintre cele între 36–45 de ani indică un echilibru extrem de precar între viața profesională și cea de familie⁷.
- Pentru prima dată în România, femeile au ajuns să câștige mai mult decât bărbații. Salariul mediu în februarie 2024 în rândul femeilor, a fost de 6.026 lei brut, în timp ce, în cazul bărbaților, suma este de 5.804 lei brut. Prin comparație, în urmă cu cinci ani, în februarie 2019, salariul mediu al femeilor era de 3.648 lei brut, iar bărbații câștigau 3.819 lei. Este vorba despre salariile brute declarate în REGES de către angajatori, după cum precizează Ministerul Muncii.
- Femeile fac mai puțină muncă și mai multă muncă neremunerată decât bărbații, pe zi (muncă plătită: 480 de minute pentru femei, 350 de minute pentru bărbați / muncă neremunerată: 350 de minute pentru femei, 180 de minute pentru bărbați), conform indicelui UE pentru egalitatea de gen 2020, publicat anual de către Institutul European pentru Egalitatea de Gen.
- Femeile sunt mai expuse la violență decât bărbații (67% dintre femei și 18% dintre bărbați au fost supuși violenței fizice sau sexuale de la vârsta de 15 ani). În primele 5 luni ale anului 2024, s-a înregistrat o creștere atât a numărului de făptuitori (23.440) care comit acte violente, cât și a victimelor acestora (24.329). Din totalul victimelor infracțiunilor de violență în familie, 4.279 sunt bărbați, 16.321 sunt femei și 3.729 sunt minori (statistica Poliției Române).

2.2 Forme de discriminare bazate pe gen și orientare sexuală

Sexismul este discriminare bazată pe gen. Este perpetuată de structurile de putere din societate, conform cărora bărbații sunt dominanți, iar femeile sunt defavorizate. Sexismul susține rolurile tradiționale de gen și justifică structurile sociale patriarhale. Unii definesc un astfel de sexism ca fiind tradițional. Sexismul modern neagă existența discriminării împotriva femeilor și a urii împotriva revendicărilor femeilor și se opune politicilor care au fost create cu sprijinul femeilor. Ea neagă sexismul tradițional și susține că discriminarea de gen este de domeniul trecutului.

Homofobia reflectă prejudecățile și discriminarea împotriva persoanelor care sunt atrase din punct de vedere romantic și/sau sexual de persoane de același sex.

Transfobia reflectă prejudecățile și discriminarea împotriva persoanelor a căror identitate de gen este diferită de sexul lor biologic. Ambele fobii se manifestă pe mai multe niveluri:

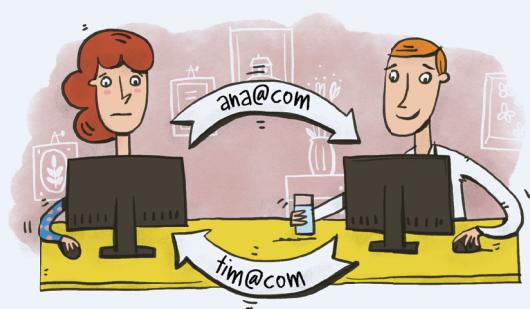
- evitarea contactului cu astfel de persoane;
- ignorarea identității acestora;
- subestimare;
- diverse forme de abuz și violență fizică.

5. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU

6. [%20Sondajul%20PayWell%202023%20realizat%20de%20PwC%20Rom%C3%A2nia%20include%20peste%20180%20de%20companii%20din%206%20sectoare,%20cu%20peste%20250.000%20de%20angaja%C8%9Bi%20C8%99i%201.600%20de%20posturi%20unice%20raportate.%20](#)

7. Sursa: <https://airost.ro/raport>

Tim și colega sa Ana și-au schimbat semnătura din e-mail. El a comunicat cu clienții în același mod ca întotdeauna, doar că a semnat cu numele Anei.



Dintr-o dată a avut de trei ori mai mult de lucru! Trebuia să-și convingă clienții că își face bine treaba, că este un profesionist. Doar pentru că semna cu un nume de femeie, chiar dacă nu făcea nimic diferit. Ana, pe de altă parte, avea mai mult timp liber datorită semnăturii bărbatului.



Discriminarea homofobă sau transfobă include toate încălcările principiilor tratamentului egal, opțiunilor și oportunităților egale, discriminarea negativă, excluderea și dezavantajul bazate pe orientarea sexuală și identitatea de gen.

Identitatea sexuală a unei persoane este modelată de mai mulți factori, sexul biologic fiind doar unul dintre aceștia.

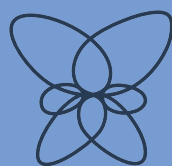
2.3 Reflecție asupra discriminării bazate pe gen și orientare sexuală

Imaginați-vă următoarele situații și reflectați dacă există suspiciuni de discriminare în următoarele cazuri.

1. La un interviu de angajare la o companie de programare de calculatoare, șefa de departament o întrebă pe candidată dacă are de gând să aibă copii în viitorul apropiat.
2. Partenerul de sex feminin nu are voie să fie prezent în timpul nașterii.
3. Bărbații homosexuali nu au voie să participe la activități de donare de sânge.

Răspunsuri:

1. *Întrebarea este discriminatorie, deoarece se referă la viața personală și planurile familiale. Acestea nu ar trebui să influențeze deciziile de angajare. Este o discriminare de gen, deoarece se adresează adesea femeilor.*
2. *Acesta este un caz de discriminare, deoarece partenerul a fost privat de dreptul său doar din cauza orientării sale sexuale.*
3. *Acesta este un caz de discriminare. HIV și alte virusuri transmise prin sânge sunt, de asemenea, transmise în timpul actului sexual heterosexual, dar numai bărbații care sunt homosexuali sau bisexuali sunt împiedicați să doneze sânge, deoarece acest grup este considerat a fi expus un risc semnificativ mai mare de HIV decât populația generală. Siguranța donării de sânge este asigurată, printre altele, prin testarea întregului sânge donat.*



AT THE CROSSROAD
OF INEQUALITIES /
DISCRIMINATION

Conținutul face parte din e-training-ul "Discriminarea intersecțională în munca cu tinerii", elaborat de Forum za enakopraven razvoj în cooperare cu partenerii de proiect Zavod Global, Nosotras Onlus și Asociația Pro Democrația.

Autorii: Ana Kalin și Patricija Škornik Vrtič

Redactor: Darja Sekula Krstič

Ilustrație de: Jaka Vukotič

Design: Mrož d.o.o.

Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin exclusiv autorilor și nu reflectă în mod necesar cele ale Uniunii Europene sau ale Agenției Naționale. Uniunea Europeană și Agenția Națională nu pot fi trase la răspundere pentru acestea.