

**Proiect finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 „Investește în oameni”**

**POSDRU/156/1.2/G/133630**

**PROIECT**

**“Dezvoltarea programelor de studii universitare și extinderea oportunităților de învățare pentru studenți și piața muncii.”**

# EGALITATEA DE ȘANSE



## CUPRINS

<b>1. CE ESTE EGALITATEA DE ȘANSE ?</b>	<b>3</b>
<b>2. PRINCIPALELE INSTITUȚII CARE SE OCUPĂ DE PROBLEMA EGALITĂȚII DE ȘANSE</b>	<b>6</b>
<b>3. DOUĂ PERSPECTIVE FUNDAMENTALE ASUPRA EGALITĂȚII DE ȘANSE: RAWLS ȘI NOZICK</b>	<b>9</b>
<b>4. CONTEXTE SOCIALE DE ACȚIUNE ÎN VEDEREA EGALIZĂRII ȘANSELOR</b>	<b>11</b>
4.1. Principii generale de acțiune	11
4.2. Limbajul și egalitatea de șanse	18
4.3. Egalitatea de șanse indiferent de vârsta, religie, etnie, orientare sexuală sau handicap	22
4.3.1. Apartenența etnică sau rasială și egalitatea de șanse	22
4.3.2. Apartenența de gen și egalitatea de șanse	23
4.3.3. Egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități	25
<b>LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ ȘI INTERNAȚIONALĂ PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE</b>	<b>30</b>

## 1. CE ESTE EGALITATEA DE ȘANSE ?

Egalitatea de șanse are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dezabilități sau orientare sexuală.

### Ce trebuie să știți despre egalitatea de șanse ?

Egalitatea de șanse are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, indiferent de criteriile enunțate mai sus. Uniunea Europeană promovează drepturile fundamentale, nediscriminarea și egalitatea de șanse pentru toți.

Conform Regulamentului 1083/2006 al Consiliului Uniunii Europene, egalitatea de șanse constituie unul dintre principiile de intervenție ale Fondurilor Structurale.

Pentru Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți au fost stabilite patru obiective, care sunt urmărite prin acțiunile și programele care se vor desfășura în acest cadru, și anume: **drepturi** (creșterea gradului de conștientizare asupra dreptului la egalitate și nediscriminare, precum și asupra problemei discriminării multiple), **reprezentativitate** (stimularea dezbaterilor asupra mijloacelor de creștere a participării în societate a grupurilor care sunt victime ale discriminării și a participării echilibrate a femeilor și bărbaților), **recunoaștere** (facilitarea și celebrarea diversității și egalității) și **respect** (promovarea unei societăți bazate pe o mai mare coeziune).

Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți vizează combaterea stereotipurilor și rolurilor atribuite femeilor și bărbaților indiferent de etnie, religie, dizabilități, vârstă și orientare sexuală, precum și necesitatea modificării comportamentelor, atitudinilor, normelor și valorilor care aduc atingere demnității umane. Acțiunile prevăzute în această direcție se referă la înlocuirea modelelor culturale, care reflectă stereotipurile de la nivelul societății și la integrarea principiului egalității și diversității mai ales în educație, cultură și mass-media.

Valorificarea diversității culturale, etnice și a diferențelor de gen, de vârstă constituie premise pentru dezvoltarea societății și, totodată, asigură un cadru în care relațiile sociale au la bază valori ca toleranța și egalitatea.

*Valorificarea diversității culturale, etnice și a diferențierilor de gen, de vârstă constituie premisele pentru dezvoltarea societății și, totodată, asigură un cadru în care relațiile sociale au la bază valori ca toleranța și egalitatea.*

Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți își propune să lanseze campanii de creștere a gradului de conștientizare privind dreptul la tratament egal și respectarea drepturilor și libertăților fiecărui cetățean.

Ideea de egalitate de șanse prezintă totodată și o serie întregă de dificultăți și limitări. Astfel, aplicabilitatea sa este limitată la sfera vieții publice, și nu o include pe aceea a vieții private, iar o dificultate majoră vine din faptul că limita dintre public și privat este o chestiune controversată.

Este evident că deciziile private (alegerea prietenilor, ori a partenerului de viață) nu se fac după principiul egalității de șanse și se bazează adesea pe prejudecăți. Deși acest lucru este discutabil din punct de vedere moral, se admite că ideea egalității de șanse reglementează doar acea parte a vieții individului pe care el o împărtășește cu toți membrii societății, și nu fiecare aspect al comportamentului său privat. În aceste condiții, au fost neglijate în practică o serie de surse ale inegalității, identificate cu domenii ale vieții private: familia, căsătoria, religia.

O altă limitare privește faptul că principiul egalității de șanse se oprește adesea la granițele unităților politice, cum ar fi statele naționale sau diferitele asocieri dintre acestea (cum ar fi Uniunea Europeană ori Spațiul Schengen), care tind să își favorizeze proprii cetățeni în dauna celorlalți. Anumite drepturi și oportunități, cum ar fi dreptul la muncă, ori la liberă circulație, sunt rezervate cetățenilor acestor state sau uniuni.

Spre exemplu, accesul la sistemul public de educație poate fi gratuit pentru cetățenii unui stat, dar poate fi limitat ori lipsit de gratuitate pentru cei care nu sunt cetățenii aceluiași stat.

O altă dificultate vine din faptul că respectarea principiului egalității de șanse introduce restricții de natură morală în luarea deciziilor economice în contextul pieței. Deciziile privind angajările, investițiile, achizițiile ori vânzările nu trebuie să fie influențate de prejudecăți religioase, rasiale, sexuale, ori de altă natură, care ar putea dezavantaja pe unii din agenții economici.

Dacă, spre exemplu, patronul unui mic restaurant angajează preferențial pe membrii familiei sale, acest lucru este considerat mai degrabă o chestiune privată, decât un caz de încălcare a principiului egalității de șanse. Dacă însă el refuză să servească anumiți clienți, în

funcție de criterii rasiale, de exemplu, ori de alte criterii, reale ori fanteziste (cum ar fi lungimea părului, ori culoare ochilor) atunci chestiunea devine publică și e considerată o încălcare a principiului menționat.

Principiul egalității de șanse trebuie, de asemenea, să facă față unei alte provocări serioase, care vine din faptul că în general el nu ține seamă de modul în care circumstanțele care se află în afara controlului unui individ îi influențează acestuia abilitatea de a intra în competiție pentru accesul la anumite resurse limitate.

De exemplu, atunci când se insistă că pentru ocuparea unui post sau a unei poziții sociale dezirabile trebuie ca toți candidații să participe la o testare a aptitudinilor în condiții riguros egale, care să le evalueze cât mai corect performanțele, nu se ține cont de faptul că situația socio-economică diferită a candidaților le-a creat unora condiții de a fi mai bine pregătiți pentru testare, astfel că în realitate șansele nu sunt niciodată riguros egale, ci doar se accentuează niște inegalități sociale preexistente.

Dacă într-o societate în care accesul la pozițiile privilegiate este rezervat unei categorii ereditare de tehnocrați cum ar fi preoții, se introduce principiul egalității formale de șanse, aceasta nu înseamnă automat egalizarea reală a oportunităților. Prin reformă, se permite accesul oricui în categoria preoților și apoi în pozițiile privilegiate, cu condiția susținerii unui examen care să evalueze competențele necesare, însă este evident că nu toți au competențe egale pentru a intra în această categorie, adică nu toți candidații dispun de șanse egale în competiție. Unii dintre ei, care provin din categoria socială superioară, au beneficiat de o educație mai elevată și de un antrenament adecvat pentru competiția în care urmează să intre, în timp ce aceia care provin din categorii sociale defavorizate nu au acest avantaj. Din acest motiv, este foarte posibil ca numai cei care provin din categoria privilegiată să îndeplinească toate condițiile prevăzute de examenul de competențe, și astfel să accedă în clasa preoților, deși formal vorbind toată lumea are aceleași șanse.

În consecință, chiar dacă toți indivizii sunt candidați eligibili pentru o poziție superioară, iar meritele lor sunt evaluate corect, egalitatea substanțială sau reală de șanse pretinde ca toți să aibă aceleași oportunități de a deveni calificați pentru ocuparea prin concurs a poziției respective.

Societatea trebuie să ia măsurile, necesare pentru a asigura aceste oportunități, cum ar fi egalizarea condițiilor educative pentru toată lumea prin instituirea de burse pentru acei indivizi merituosi care însă nu își permit să plătească pentru instruirea necesară.

Dacă toate măsurile necesare vor fi luate la timp, atunci situația se va schimba, și nu doar cei aflați din start într-o situație socio-economică avantajoasă vor putea îndeplini criteriile de competență cerute de egalitatea formală de șanse. În cazul în care vorbim despre circumstanțele ocupării unei poziții sociale superioare, există egalitate de șanse doar în situația în care toți membrii societății sunt eligibili pentru competiția în vederea ocupării ei, candidaturile sunt judecate corect în conformitate cu criteriul competenței și sunt selectați doar cei merituosi, iar șansele de a dobândi abilitățile și calificările necesare sunt egalizate pentru toți. Problema care apare aici este aceea a criteriilor după care se va stabili cât anume trebuie să facă societatea pentru a se asigura că aceste cerințe sunt respectate.

În principiu măsura în care societatea trebuie să intervină ar trebui să rezulte din comparația între costurile și beneficiile presupuse de eforturile pentru asigurarea egalității de șanse și costurile și beneficiile măsurate în termenii celorlalte valori, cu care acest demers de asigurare a egalității vine în conflict.

Pe de altă parte, oricât de mult ar interveni societatea, spre exemplu oferind burse tuturor celor defavorizați, persoanele aparținând segmentului privilegiat vor putea compensa acest lucru investind și mai mult în educația copiilor lor, și astfel le vor crea un avantaj competitiv și vor perpetua inegalitatea inițială, făcând zadarnice eforturile societății.

## 2. PRINCIPALELE INSTITUȚII CARE SE OCUPĂ DE PROBLEMA EGALITĂȚII DE ȘANSE

- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării ( CNCD ) - este autoritate a de stat în domeniul discriminării , autonomă cu personalitate juridică aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării.
- Comisia Națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați ( CONES) - este o comisie consultativă interministerială în domeniul egalității de șanse pentru femei și bărbați. Activitatea CONES este coordonată de președintele Agenției Naționale pentru Egalitatea de șanse între femei și bărbați.

- Consiliile Județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați ( COJES ) sunt alcătuite din reprezentanți ai serviciilor publice deconcentrate, ai organizațiilor sindicale și a asociațiilor patronale, precum și reprezentanți ai ONG-urilor de la nivel local.
- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă asigură respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul aplicării măsurilor pentru stimularea ocupării forței de muncă, precum și în domeniul protecției sociale a persoanelor neîncadrate în muncă.
- Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul administrării și gestionării sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.
- Inspekția Muncii asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul său de competență.
- Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, autoritate administrativă autonomă cu rol consultativ, asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în elaborarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților.
- Agenția Națională pentru Protecția Familiei asigură aplicarea măsurilor și respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în elaborarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților .
- Agenția Națională pentru Protecția Familiei asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul combaterii violenței în familie.
- Institutul de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale și Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Protecția Muncii „Alexandru Darabont”- București, aflate în coordonarea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, sunt responsabile cu promovarea și asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniile lor specifice de activitate.



- Ministerul Educației, Cercetării și de Tineret, prin inspectoratele școlare teritoriale asigură includerea în planurile de învățământ , precum și în activitatea curentă a unităților de învățământ a măsurilor de respectare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați .
- Ministerul Sănătății Publice asigură, prin direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București, respectiv structurile similare ale acestor direcții , aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul sănătății, în ceea ce privește accesul la serviciile medicale și calitatea acestora, precum și sănătatea la locul de muncă.
- Institutul Național de Statistică sprijină activitatea și colaborează cu Agenția pentru dezvoltarea statisticii de gen și pentru implementarea în România a indicatorilor de gen promovați de Comisia Europeană.
- Consiliul Economic și Social ( CES ) este un organism independent cu structura tripartită , constituit în scopul realizării dialogului social între guvern, sindicate și patronate și având un rol consultativ în stabilirea politicii economice și sociale. În cadrul CES funcționează Comisia pentru egalitatea de șanse și tratament , care sprijină, în conformitate cu atribuțiile sale, integrarea principiului egalității de șanse și tratament între bărbați și femei, în actele normative cu implicații asupra vieții economico-sociale.
- În ambele camere ale Parlamentului (Camera Deputaților și Senat) există câte o Comisie pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, care au ca principală atribuție promovarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în legislația națională.
- La nivelul societății civile - Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați la locul de muncă.



### 3. DOUĂ PERSPECTIVE FUNDAMENTALE ASUPRA EGALITĂȚII DE ȘANSE: RAWLS ȘI NOZICK

#### 3.1 Concepția lui Rawls despre egalitatea de șanse

John Rawls este autorul unei teorii filosofice a dreptății care a beneficiat de o atenție constantă și durabilă.

Ea are la bază faptul că Rawls a observat că modul în care este gândită în general egalitatea de șanse, adică drept acea componentă a dreptății care solicită existența unei competiții libere și corecte pentru accesul la oportunitățile disponibile în cantități limitate pentru membrii societății, este unul incomplet.

Rawls argumentează în repetate rânduri că este necesar ca șansele de a urma o anumită carieră trebuie să fie deschise tuturor celor care posedă talentele și calitățile necesare, însă totodată arată că acest fapt nu este suficient pentru instituirea unei autentice egalități de șanse pentru că astfel s-ar permite ca diferențele în ce privește condiția social-economică prealabilă a candidaților să influențeze capacitatea lor de a se pregăti pentru competiția prin care sunt selectați ocupanții unei anumite poziții, și astfel competiția nu s-ar mai desfășura în condițiile egalității de șanse.

Intenția sa este aceea de a formula o teorie a egalității de șanse în care, pe de o parte să se respecte principiul după care pozițiile sociale dezirabile să fie acordate candidaților care sunt mai calificați pentru a le ocupa, iar pe de altă parte să se ofere argumente în sprijinul ideii conform căreia oricare individ, indiferent de circumstanțele socio-economice ale vieții sale, ar trebui să aibă acces la posibilitățile de a dobândi calificările care îi vor fi necesare pentru a se bucura de succes în competițiile pentru ocuparea pozițiilor sociale dezirabile.

Principiul egalității de șanse este destinat să contracareze efectele dezavantajelor impuse de apartenența persoanelor la diferite categorii socio-economice. Instituțiile acestei societăți ar trebui proiectate în așa fel încât pozițiile sociale avantajoase să fie ocupate numai prin competiție deschisă, iar procesele prin care sunt dobândite abilitățile și cunoștințele necesare pentru participarea la aceste competiții să fie accesibile în mod echitabil pentru toți indivizii. În acest mod, societatea întreprinde tot ceea ce este necesar pentru a se asigura că

persoanele care se găsesc la egalitate în ceea ce privește talentul, abilitățile și voința de a se folosi de aceste înzestrări dețin șanse egale de succes.

Prin urmare, pentru Rawls, egalitatea de șanse reprezintă mai degrabă o consecință a acțiunii instituțiilor fundamentale ale societății, decât a procedurilor individuale de selecție. Ea poate fi considerată și un apanaj al acestor proceduri particulare, dar numai cu condiția ca ele să aibă loc în contextul creat de existența unor instituții a căror misiune este tocmai aceea de a se asigura că persoanele aflate la egalitate din punctul de vedere al talentelor, abilităților și dorinței de a se folosi de ele să aibă șanse egale de a dobândi pozițiile sociale avantajoase.

Principiul egalității de șanse impune ca oportunitățile de succes să fie disponibile în mod egal celor care dispun de aceleași calități și aceeași dorință de a le utiliza.

### 3.2 Concepția despre egalitatea de șanse a lui Robert Nozick

Problemei egalității de șanse propusă de către Robert Nozick are drept fundament teoria dreptății ca îndreptățire (justice as entitlement) conform căreia fiecare persoană este îndreptățită (entitled) să dețină acele lucruri, drepturi și oportunități pe care este capabilă a le dobândi intrând în tranzacții (schimb, negociere etc.) legitime cu ceilalți membri ai societății.

Această teorie constituie un exemplu clasic de doctrină a egalității bazată numai pe ideea de drepturi ale indivizilor, deoarece conferă prioritate absolută drepturilor individuale, în sensul că obligația de a respecta drepturile individuale ale celorlalți deține preeminență asupra tuturor celorlalte principii, inclusiv celor ce privesc corectitudinea, echitatea, bunăstarea, eficiența și alte tipuri de considerente utilitariste.

În acest context, egalitatea este înțeleasă ca dreptul egal al fiecărei persoane de a-și exercita drepturile individuale, indiferent de faptul că această exercitare ar putea avea drept consecințe apariția de inegalități între indivizi. Egalitatea între persoane în ceea ce privește libertatea este totuna cu egalitatea de șanse, iar orice intervenție care ar putea interfera cu distribuția inegală a beneficiilor este permisă numai dacă respectă principiile dreptății, altfel fiind considerată o violare inacceptabilă a libertății persoanelor.

În consecință, conform doctrinei lui Nozick, nu este permisă nici o intervenție colectivă în favoarea celor mai puțin avantajați, deoarece numai persoanele individuale pot decide dacă doresc sau nu să intervină pentru a se ocupa de nevoile celor defavorizați. În

conformitate cu doctrina dreptății ca îndreptățire, oamenii nu au nici o obligație morală de a veni în ajutorul celorlalți deoarece fiecare individ are parte de ceea ce merită, ca o consecință a propriilor sale acțiuni. Fiecare are parte doar de ceea ce i se cuvine de drept, deoarece fiecare beneficiază de capacitatea de autodeterminare și se folosește de ea nestingherit, astfel că doar el însuși e responsabil de consecințele faptelor sale.

Această concepție privitoare la modul în care ar trebui să concepem o societate dreaptă privește viața socială ca pe o multitudine de tranzacții între indivizii care urmăresc diverse scopuri în viață, corespunzătoare cu nivelurile diferite ale capacităților lor personale, de care sunt considerați răspunzători ei înșiși. Fiecare este responsabil de modul în care este diferit față de alții în privința înzestrărilor, abilităților, oportunităților și realizărilor sale, și manifestă această responsabilitate prin însuși faptul că tranzacționează resurse cu ceilalți, cu scopul de a-și îmbunătăți perspectivele de succes în viață. Diferențele care există între indivizi în ceea ce privește capacitățile, oportunitățile și realizările nu au nici o legătură cu echitatea ori inechitatea. Nici o instanță exterioară, cum ar fi statul, nu are voie să intervină în aceste tranzacții, deoarece aceasta ar însemna o încălcare a autonomiei persoanelor și a dreptului lor la auto-determinare.

## 4. CONTEXTE SOCIALE DE ACȚIUNE ÎN VEDEREA EGALIZĂRII ȘANSELOR

### 4.1. Principii generale de acțiune

Oricât de interesante sunt discuțiile teoretice despre problema egalității șanselor, în cele din urmă problema fundamentală este aceea a traducerii lor în realitate, adică a instituirii unei stări de fapt în care, deși nu putem exclude în totalitate anumite manifestări și atitudini ale oamenilor față de semenii lor, să minimizăm pe cât posibil incidența și efectele negative ale acestora.

În orice societate contemporană, oricât de elevată ar fi aceasta, membrii anumitor grupuri umane au de înfruntat situații de discriminare sau inegalitate doar din cauza faptului că sunt într-un fel sau altul diferiți în raport cu cei care constituie majoritatea, fie că e vorba de culoarea pielii, convingerile religioase, apartenența etnică, apartenența de gen, orientarea sexuală, apartenența la anumite categorii socio-economice sau anumite dizabilități fizice ori

psihice. Instituirea unei egalități reale a șanselor pentru toți membrii societății înseamnă în cele din urmă eliminarea pe cât este posibil a tuturor situațiilor de acest fel.

Ce poate și trebuie să facă fiecare persoană individuală în diversele contexte ale vieții sale în societate, pentru a nu perpetua prin acțiunile sale situații de inegalitate, dar și pentru a lua măsuri pozitive de eliminare a lor acolo unde ele există?

După cum se știe, oamenii sunt în anumite privințe asemănători, iar în altele diferiți. Pentru a putea ajunge la o situație cât mai apropiată de egalitatea de șanse, trebuie uneori să ținem seama de asemănările dintre oameni, de ceea ce îi face să fie cu toții membri ai speciei umane, iar alteori de deosebirile dintre ei, de ceea ce le conferă specificul individual sau de grup.

Trebuie să luăm notă de diferențele dintre ei mai ales atunci când aceste diferențe naturale conduc la apariția unor dezavantaje sociale și economice pentru cei afectați de ele, și să căutăm să luăm acele măsuri care pot minimiza ori compensa, în diverse moduri, aceste dezavantaje. Trebuie să punem însă accent pe asemănări, adică pe ceea ce oamenii au cu toții în comun, în sensul că nu trebuie să îngăduim nici unei forme de discriminare să funcționeze și să producă ori să accentueze prin aceasta alte situații de inegalitate care se pot naște astfel.

O serie de reguli de acțiune prin care fiecare dintre noi, ca persoană individuală și în nume propriu, să se comporte în mod corect față de toți ceilalți, în așa fel încât să nu producă inegalități în ceea ce privește șansele lor de a fi tratați în mod egal și de a se bucura de oportunități similare, a nu accentua inegalitățile deja existente, ci dimpotrivă, a face tot ce îi stă în putință pentru compensarea ori eliminarea acestora.

O veche tradiție filosofică europeană, care ne duce până la originile filosofiei morale occidentale, pune în legătură virtutea și cunoașterea. Socrate, întemeietorul acestei discipline teoretice, considera că omul nu poate fi virtuos, adică nu poate să facă ceea ce este bine, dacă nu a dobândit mai întâi cunoașterea binelui și răului.

Odată însă ce deține această cunoaștere, argumentează el, omul nu mai poate să facă decât ceea ce este bine, deoarece a face răul atunci când cunoști binele reprezintă o contradicție între gândire și acțiune, o situație de schizofrenie în care el însuși s-ar pune. Cunoașterea este, prin urmare, aceea care te împiedică să faci răul, este însăși virtutea.

În spiritul acestei tradiții argumentează și cercetătorii britanici Phil Clements și Tony Spinks, autorii unui cuprinzător îndrumar în practica egalității de șanse, care reprezintă, datorită secolelor de tradiție anglo-saxonă în domeniul teoriei și practicii egalității, o sursă excelentă de răspunsuri la întrebările de care ne ocupăm aici.

Ideea de la care ei pleacă în încercarea de a oferi principii de acțiune individuală practică prin care să putem realiza cât mai mult din dezideratul egalității șanselor este aceea după care originea tuturor atitudinilor greșite în acest domeniu este necunoașterea, ignoranța.

Expresia cea mai frecventă a ignoranței care conduce la adoptarea unor atitudini greșite față de ceilalți și pune în pericol idealul egalității șanselor este faptul că modul în care gândim despre ceilalți este adesea afectat de prejudecăți.

Spre exemplu, adesea ne formăm prejudecăți, fie că le exprimăm deschis, fie că le păstrăm pentru noi înșine, cu privire la anumite grupuri etnice, ori minorități sexuale, fără a fi cunoscut personal pe membrii acestora, ori chiar fără a fi avut nici un contact cu ei. Deși îndeobște se consideră că prejudecățile sunt negative, depreciative, adică exprimă opinii negative despre lucruri, persoane și grupuri, acest lucru nu este adevărat, deoarece există și o serie întreagă de prejudecăți pozitive, în care avem tendința de a supraaprecia obiectul judecării noastre, de a-i atribui trăsături pozitive pe care în realitate nu le are.

Cu toate că, în general, egalitatea șanselor este afectată de prejudecățile negative, fapt este că și acelea pozitive pot conduce la discriminare și la inegalitate, deoarece opinia nejustificat de bună pe care o avem despre o persoană sau un grup ne poate face să-i concedem drepturi suplimentare în raport cu ceilalți.

**Prejudecățile** se formează cel mai adesea fără ca noi să ne dăm seama că sunt produsul unui raționament care nu se bazează pe suficiente date. Dimpotrivă, convingerea noastră este că ne-am pronunțat în cunoștință de cauză, și că deci suntem îndreptățiți să neformăm o opinie, cum se întâmplă atunci când judecăm un grup pe baza experienței pe care o avem despre unul singur dintre membrii săi.

Ne simțim mai bine dacă (credem că) știm ceva despre un lucru, decât dacă nu știm și nu putem spune nimic despre el, caz în care avem parte de ceea ce se numește uneori disconfort cognitiv. În acest mod însă, faptul că suntem predispuși la pre-judecare dă naștere unor idei cărora le lipsește o întemeiere suficientă, numite stereotipuri.

**Stereotipul** este o categorie specială a prejudecății, în care avem de-a face cu convingerea că, în virtutea faptului că o persoană aparține unui anumit grup ușor de identificat, ea posedă tocmai datorită acestei apartenențe anumite trăsături pe care le considerăm (deoarece avem anumite experiențe directe, ori doar informații indirecte) a fi caracteristice aceluia grup.

Spre exemplu, observând în mod direct faptul că unii membri ai etniei rromice își câștigă existența prin mijloace ilicite, ne formăm convingerea că toți membrii acesteia procedează astfel; similar, abundența de anecdote pe teme caracteristice ne poate face să ne formăm anumite stereotipuri deosebit de puternice, deși nejustificate, despre ardeleni, olteni, moldoveni, polițiști sau persoane cu părul de culoare deschisă.

Formarea stereotipurilor ne determină să îi etichetăm pe ceilalți cu deosebită ușurință. În general, cu toții ne așteptăm să fim tratați ca persoane individuale și să ne fie observate și luate în considerație trăsăturile individuale, însă etichetarea reprezintă tocmai neglijarea individualității și atribuirea necritică a unor trăsături generale (pozitive ori negative) care pun în umbră adevăratele calități ale fiecăruia, ceea ce este incorect și poate deveni frustrant, mai ales atunci când are consecințe cu privire la drepturile sau oportunitățile care ni se refuză din acest motiv.

**Etichetările** vizează, de obicei, acele trăsături prin care membrii unui grup sunt diferiți (sau sunt considerați ca fiind diferiți) de cei care fac etichetarea, și care constituie calități care nu pot fi schimbate prin acțiuni ale celor vizați (precum culoarea pielii, apartenența etnică sau de gen, anumite dizabilități etc.

Dacă prejudecata este o chestiune care ține de domeniul gândirii, al ideilor (îndeobște negative) pe care ni le facem despre cei care sunt diferiți de noi, corespondentul său în domeniul acțiunii practice este discriminarea.

**Discriminarea** (din lat. discriminare = a face deosebire și gr. krinein = a alege, a separa) constă, în general, în a acționa în mod favorabil în raport cu un anumit grup și defavorabil față de celelalte, ori dimpotrivă, a defavoriza un grup în raport cu celelalte, în condițiile în care favorizarea ori defavorizarea se bazează pe prejudecăți. Din perspectivă juridică, în legislația românească prin discriminare se înțelege „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială,



convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”<sup>1</sup>. Spre exemplu, dacă o persoană infectată cu HIV nu primește o anumită slujbă pentru care a concurat și îndeplinește toate condițiile prevăzute de lege și solicitate de angajator, din cauza faptului că angajatorul are prejudecăți împotriva celor seropozitivi, atunci se consideră că acesta din urmă a săvârșit un act de discriminare.

Se poate spune că discriminarea, oricare ar fi forma ei de manifestare, este atitudinea aflată în opoziție totală cu aceea care promovează egalitatea oportunităților pentru toate persoanele.

### *Discriminarea este contrariul egalității de șanse !*

Există însă o serie de deprinderi pe care ni le putem forma și educa, și care constituie niște abilități generale, aplicabile în toate cazurile, indiferent de domeniul despre care e vorba, și care deci pot constitui fundamentele demersului nostru de limitare a discriminării și încălcării egalității de șanse.

Aceste abilități transferabile sunt:

- (1) empatia;
- (2) înțelegerea;
- (3) conștientizarea;
- (4) sensibilitatea;
- (5) capacitatea de a calcula consecințele și
- (6) disponibilitatea de ne comporta corect.

## 1. Empatia

Empatia este o situație afectivă și cognitivă care nu trebuie confundată cu simpatia (care este atracția, înclinarea, afinitatea, atașamentul pe care cineva îl simte față de o persoană).



Empatia înseamnă pur și simplu abilitatea de a te pune, în mod imaginar, în situația celuilalt pentru a înțelege cum gândește, ce simte, ce dorește, cum și de ce ar reacționa în anumite circumstanțe. Alături de această plasare în locul celuilalt, mai putem face încă un pas, și anume să încercăm nu doar să vedem cum gândește și ce simte acesta, dar și cum anume este privit propriul nostru comportament din punctul lui de vedere, adică să încercăm să înțelegem cum suntem văzuți noi înșine de către ceilalți. Aceasta ne poate ajuta în mod semnificativ să ne cenzurăm prejudecățile și manifestările discriminatorii.

Dacă, spre exemplu, intenționăm să facem o afirmație defăimătoare despre un grup etnic, ar fi bine ca mai înainte să ne punem în locul unuia dintre membrii săi, să încercăm să înțelegem cum ar recepta-o acesta, și apoi ce anume ar gândi despre noi. Dacă vom reuși să facem acest lucru, este foarte probabil că ne vom abține să mai facem respectiva afirmație!

## 2. Înțelegerea

Înțelegerea este strâns legată de empatie și se referă la identificarea și clarificarea:

- (a) modurilor în care atitudinile noastre pot conduce la apariția prejudecăților;
- (b) modului în care atitudinile noastre ne pot schimba comportamentul și pot produce comportamente discriminatorii;
- (c) tipurilor de comportament care pot conduce la încălcarea egalității de șanse;
- (d) consecințelor atitudinilor noastre față de ceilalți;
- (e) modului în care, prin empatie și sensibilitate, putem evita să îi afectăm negativ pe ceilalți.

## 3. Conștientizarea

Conștientizarea presupune o estimare cât mai precisă a efectelor pe care comportamentul sau limbajul nostru le produc asupra ceilalți, dar și a reacțiilor acestora la ceea ce noi spunem sau facem. Aceasta înseamnă a renunța la ideea extrem de răspândită după care oamenii sunt datori să ne accepte așa cum suntem, fiindcă asta e natura noastră și nu o putem schimba cu nimic, deoarece mai devreme sau mai târziu o astfel de atitudine va conduce la apariția conflictelor. De asemenea, conștientizarea presupune o sporire a atenției față de nevoile speciale pe care ceilalți le-ar putea avea, și încercarea de a veni în întâmpinarea acestor nevoi, atât cât este posibil.

**4. Sensibilitatea** în ceea ce privește persoanele și diferitele situații în care acestea se găsesc reprezintă și ea o abilitate transferabilă, care se rafinează odată cu conștientizarea. Cu toții așteptăm de la cei din jurul nostru să înțeleagă ceea ce simțim la un moment dat și să țină cont de sentimentele și opiniile noastre, astfel că trebuie să înțelegem că și din partea noastră se așteaptă același lucru. Abilitatea de a manifesta sensibilitate față de sentimentele și convingerile celorlalți este importantă, mai ales în situațiile în care avem de-a face cu persoane care fac parte din culturi diferite, deoarece e foarte probabil ca ideile, trăirile și nevoile acestora să fie foarte diferite de ale noastre, astfel că e necesar să manifestăm și mai multă deschidere față de ele.

**5. Abilitatea de a calcula consecințele acțiunilor noastre** este, de asemenea, extrem de importantă, deoarece majoritatea faptelor noastre nu au efecte numai în ceea ce ne privește pe noi, ci și asupra celorlalte persoane cu care intrăm în relație. Această abilitate este importantă, mai ales atunci când este vorba de respectarea egalității șanselor, a diversității culturale și sociale și a tratamentului echitabil, deoarece în aceste situații un comportament rasist, xenofob, sexist, grevat de prejudecăți, lipsit de sensibilitate și de înțelegere poate avea consecințe serioase pentru toate părțile implicate. Dacă vom fi capabili de a anticipa corect consecințele acțiunilor noastre, atunci vom putea fi siguri că ne comportăm față de ceilalți într-o manieră nediscriminatorie și lipsită de prejudecăți, că nu îi vom jigni și nu vom încălca principiul egalității șanselor pentru toți.

**6. Disponibilitatea de a ne comporta corect față de ceilalți** presupune dorința autentică de a ne examina mereu în manieră critică ideile, convingerile și atitudinile, cu scopul de a le detecta pe cele greșite, de a ne descoperi propriile prejudecăți și de a renunța neîntârziat la ele.

De asemenea, este nevoie de o dorință reală de a ne corecta comportamentul, cu scopul de a ne manifesta mereu nediscriminatoriu și echitabil față de ceilalți, de a respecta modul în care ei sunt diferiți de noi și de a nu încălca niciodată principiul egalității șanselor. Deoarece, în general, societatea manifestă așteptarea ca noi să avem această disponibilitate, se întâmplă uneori ca anumite persoane care nu o posedă realmente să simuleze dorința autentică de a da dovadă de corectitudine față de ceilalți, însă oamenii au dezvoltat o capacitate deosebită de a detecta aceste cazuri și acționează în consecință pentru sancționarea lor.

Afară de aceasta, după cum am mai arătat, în general nu este posibil să ne comportăm în dezacord cu convingerile noastre intime pentru o perioadă mai lungă de timp, deoarece mai ales în condiții de tensiune psihică și stres, acestea ies la iveală în cele din urmă și ne influențează negativ atitudinile și acțiunile. Din acest motiv, trebuie să ne străduim ca această disponibilitate pentru corectitudine în gândire și acțiune să fie una autentică.

În cele spuse până aici, am văzut care sunt factorii care conduc la încălcarea principiului egalității șanselor prin acțiuni discriminatorii care sunt determinate de prejudecățile pe care încă le mai avem principalele cauze care duc la apariția prejudecăților, formele în care se manifestă încălcările principiului egalității șanselor, dar și modurile în care, prin perfecționarea unor abilități generale transferabile, putem preveni apariția acestor situații.

În continuare, vom încerca să vedem, cu titlu de exemplificare, cum anume trebuie să acționăm pentru a evita discriminările și a respecta principiul egalității oportunităților în câteva contexte și situații specifice în care fiecare dintre noi, ca ființă socială, este pus mai devreme sau mai târziu: în utilizarea limbajului, în relațiile cu persoane de altă etnie, în domeniul relațiilor de gen și în sfera relațiilor cu persoane cu dizabilități.

Desigur că aceste exemple nu epuizează nici pe departe domeniul relațiilor interumane în care egalitatea de șanse este un deziderat fundamental. În domenii precum apartenența religioasă, sexuală, apartenența la un grup de vârstă, o categorie socio-profesională sau la o comunitate de idei și convingeri este, de asemenea, important să urmărim respectarea principiului egalității șanselor, însă spațiul limitat al acestei lucrări nu permite abordarea tuturor acestor cazuri. În altă ordine de idei, abordarea situațiilor concrete va viza mai degrabă eforturile pe care trebuie să le facă fiecare dintre noi, ca persoană privată, pentru a-și schimba în bine modul de a gândi referitor la problema egalizării șanselor, deoarece am pornit de la premisa că gândirea este aceea care ne determină întotdeauna acțiunile, iar o gândire corectă va conduce la o acțiune corectă.

## 4.2 Limbajul și egalitatea de șanse

Limbajul pe care îl utilizăm are un rol esențial în ceea ce privește corectitudinea cu care îi tratăm pe ceilalți, fapt pentru care trebuie să avem în vedere respectarea a două principii fundamentale:

- (a) trebuie să dăm dovadă de sensibilitate atunci când facem afirmații despre ceilalți și
- (b) expresiile folosite trebuie să fie potrivite și relevante.

A da dovadă de sensibilitate în utilizarea limbajului înseamnă a avea în vedere întotdeauna efectele posibile pe care afirmațiile noastre le pot avea asupra celorlalți, deoarece felul în care ne exprimăm despre alte persoane poate avea consecințe emoționale negative asupra acestora. Cuvintele pot deveni un puternic instrument de discriminare, atât într-o modalitate directă și explicită, cât și într-o manieră implicită, mai subtilă, mai puțin evidentă la prima vedere, dar nu mai puțin eficientă. Expresii care par inocente la prima vedere pot avea efecte discriminatorii subtile, greu de sesizat imediat. Din acest motiv, limbajul poate fi utilizat într-o manieră caracterizată de sensibilitate, ori dimpotrivă, de insensibilitate atât în mod conștient, cât și inconștient.

În situațiile în care, în mod premeditat și sistematic, din rea intenție, ori din cauza lipsei de preocupare pentru acest aspect, recurgem la un limbaj sexist, rasist, ori la alte categorii de discurs discriminatoriu, ne plasăm în categoria celor care în mod conștient dau dovadă de lipsă de sensibilitate în folosirea limbajului. Dacă însă facem acest lucru doar ocazional, întâmplător și fără premeditare, ori dacă nu cunoaștem implicația potențial negativă a unor expresii pe care le utilizăm la un moment dat, atunci înseamnă că folosim vorbirea în mod insensibil, însă în manieră inconștientă.

În mod analog, a dovedi sensibilitate de o manieră conștientă în vorbire presupune ca întotdeauna să alegem cu mare precauție cuvintele pe care le utilizăm, să ne interesăm de sensurile lor secundare și de posibilele înțelesuri ofensatoare pe care ele le-ar putea avea, să luăm întotdeauna în calcul efectele posibile pe care ideile pe care le enunțăm le pot genera, și să nu considerăm că întotdeauna trebuie „să spunem ceea ce avem de spus”, indiferent de consecințele pe care această franchețe și sinceritate, considerată prea adesea un lucru pozitiv, le poate avea pentru cei din jurul nostru.

Există și oameni care, datorită mai ales unei educații corecte, utilizează limbajul în mod sensibil fără a fi conștienți de acest lucru și fără a acorda prea multă atenție expresiilor pe care le folosesc. Educația și atitudinea generală pozitivă și lipsită de prejudecăți în raport cu ceilalți face ca în cazul acestor oameni să nu fie necesară o îndreptare continuă a atenției

către fiecare cuvânt rostit, deoarece ei sunt capabili de a utiliza în mod natural, firesc limbajul astfel încât să nu prejudicieze pe nimeni.

Pentru a ne asigura că vom reduce pe cât este posibil numărul situațiilor în care, prin utilizarea lipsită de sensibilitate a limbajului, ajungem să exprimăm prejudecăți, să discriminăm ori să ofensăm alte persoane, este recomandabil ca, înainte de a face o afirmație despre cineva, să ne întrebăm: „Care ar putea fi consecințele afirmației mele pentru cel sau cei la care mă refer, pentru interlocutorul meu și pentru mine însumi?” Este necesar să facem acest lucru deoarece oricând e posibil să apară consecințe negative neintenționate ale spuselor noastre.

Spre exemplu, se consideră, în general, că este bine să arătăm compasiune pentru persoanele afectate de diferite dizabilități, însă dacă vom exprima prea adesea și prea explicit sentimente de compătimire, este posibil ca aceste persoane să resimtă situația ca pe una inconfortabilă și chiar neplăcută, deoarece prin aceasta le atragem mereu atenția asupra dizabilităților lor.

Pe de altă parte, este evident că evaluarea consecințelor afirmațiilor va fi întotdeauna subiectivă și va depinde de concepția fiecăruia cu privire la ceea ce poate fi considerat sau nu jignitor, discriminatoriu sau inacceptabil, însă măcar vom evita, datorită ei, situația în care ajungem să devenim lipsiți de sensibilitate în mod inconștient, deoarece nu suntem atenți la efectele spuselor noastre.

Al doilea principiu de bază al folosirii corecte a limbajului este acela după care cuvintele pe care le utilizăm trebuie să fie potrivite și relevante. Desigur că expresiile despre care știm cu toții că sunt ofensatoare trebuie evitate în orice situație, însă există și altele, care nu sunt astfel în majoritatea cazurilor, însă uneori joacă un rol în etichetarea persoanelor, astfel că trebuie utilizate cu precauție, cum e cazul cu termenii care denumesc grupurile de orice natură, deoarece în multe cazuri nu este relevantă apartenența cuiva la un anumit grup.

Spre exemplu, atunci când dorim să ne referim la o persoană care a avut o realizare pozitivă, ori dimpotrivă, un comportament reprobabil, nu e relevant să începem prin a spune că respectivul este ungur, sau țigan, sau român, deoarece acțiunea sa nu are de-a face cu apartenența etnică, și mai mult decât atât, exprimarea noastră poate să-i deranjeze pe ceilalți membri ai grupului vizat. Trebuie deci, ori de câte ori este posibil, să evităm folosirea termenilor care nu au relevanță pentru subiectul pe care vrem să-l discutăm. Atunci când

descriem un individ suspect de a fi participat la o infracțiune, în general are sens să spunem că era negru, sau alb, sau asiatic, însă există cazuri (cum ar fi acela în care individul purta mască și mănuși) în care culoarea pielii nu e cazul să fie menționată, deoarece nu mai e un indiciu, și alte caracteristici sunt mai importante.

Strâns legată de această exigență a relevanței este necesitatea de a evita etichetările la care avem tendința să recurgem tocmai folosind expresii irelevante pentru a descrie persoane sau grupuri.

Spre exemplu, cineva care are deficiențe serioase de auz poate să fie un artist talentat, un bun părinte, un om de cuvânt, un expert în calculatoare, un prieten de nădejde și așa mai departe, însă tendința multor oameni este de a-l descrie spunând înainte de toate că este „surd”, astfel că această trăsătură devine o etichetare care prevalează asupra tuturor celorlalte, și poate să-l facă pe cel care o aude să nu mai acorde atenție calităților reale care se ascund în spatele ei, ci să trateze pe respectivul individ numai din punctul de vedere al deficienței sale. După cum o persoană este mult mai mult decât o singură trăsătură a sa, fie negativă, fie pozitivă, tot așa o etichetare este neavenită deoarece tinde să reducă un om la un singur aspect al lui, de multe ori unul neesențial, și ne împiedică să îl cunoaștem în totalitatea personalității sale.

Pentru a evita etichetările, putem recurge la o idee simplă: în general, ar trebui să conținem în primul rând cum un grup de oameni (sau un om) se privește pe sine și care este terminologia cu care se autodefiniște. Dacă persoana sau grupul folosește în mod frecvent un anumit cuvânt sau o expresie pentru a se auto-defini, atunci această expresie nu are pentru ei o conotație negativă, nu trebuie considerată o etichetare și poate fi folosită fără restricții și de către ceilalți vorbitori cu referire la grupul ori persoana respectivă<sup>1</sup>.

Un alt aspect important legat de problema evitării discriminării în utilizarea limbajului este acela privitor la anecdote și umor. Cei care doresc într-adevăr să ofere șanse egale membrilor tuturor comunităților trebuie să înțeleagă că anecdotele etnice, rasiale, cele privind minorități sexuale, religioase ori ocupaționale pot avea adesea un efect negativ, discriminatoriu și deranjant pentru membrii grupurilor în cauză.

Umorul este un aspect al comportamentului care aparține în exclusivitate omului, iar funcțiile sale, deși încă insuficient înțelese, sunt eminentamente sociale, fapt din care derivă



posibilitatea ca el să fie folosit și într-o manieră negativă din punctul de vedere care ne interesează aici. Astfel, umorul poate fi folosit cu scopul integrării ori al creșterii coeziunii unui grup: oamenii se amuză împreună din diverse motive, ceea ce întărește conexiunile sociale între ei. Atunci însă când se amuză împreună pe socoteala unei persoane, e posibil ca aceasta să nu reacționeze, deși se simte deranjată, deoarece dorește să aparțină grupului și să nu facă notă discordantă. De aceea, trebuie să fim precauți și să nu credem că, dacă cineva nu declară explicit că e deranjat de glumele pe care le facem pe seama sa, lucrurile stau chiar așa și putem continua în același mod.

### **4.3. Egalitatea de șanse indiferent de vârsta, religie, etnie, orientare sexuală sau handicap**

#### **4.3.1 Apartenența etnică sau rasială și egalitatea de șanse**

Una dintre cele mai grave maniere de discriminare și încălcare a principiului egalității de șanse cu care ne întâlnim în societatea contemporană are drept cauză o greșită înțelegere și asumare a apartenenței rasiale, și se numește rasism.

Principală cauză a comportamentelor discriminatorii prejudecățile negative pe care oamenii le perpetuează în legătură cu aceia care sunt, într-o formă sau alta, diferiți în raport cu ei.

În cazul rasismului, diferențele care dau naștere prejudecăților sunt cele care provin din apartenența la rase diferite, care este vizibilă datorită diferențelor fizice reale dintre oameni, dintre care diferențele de culoare a pielii sunt cele mai vizibile și cel mai adesea invocate în acest context. Alături de acestea, se vorbește și despre diferențe culturale în legătură cu care există convingerea (care e un stereotip) după care ele există și sunt insurmontabile, deoarece întotdeauna „ceilalți”, cei de altă rasă au idei și obiceiuri diferite (și, desigur, eronate) prin comparație cu ale noastre.

Criteriul fundamental rămâne însă acela al diferențelor fizice și fizionomice.

Dar dacă diferențele fizice sunt acelea care conduc la apariția discriminărilor de natură rasială, urmează că la baza rasismului se găsește o eroare de gândire: cei care sunt diferiți din



cauza trăsăturilor fizice specifice rasei lor nu pot face nimic pentru a modifica aceste caracteristici și a reduce astfel diferențele care conduc la discriminare, astfel că este lipsit de sens ca altcineva să îi desconsidere din cauza aceasta. Este la fel cu a discrimina pe cineva pentru că este înalt de un metru și optzeci de centimetri, susținând că îți plac numai oamenii care au cel mult un metru și șaptezeci și cinci.

Dar dacă aceia care sunt vizați de atitudini rasiste din cauza anumitor trăsături pe care le au, cum ar fi culoarea pielii, nu pot (și probabil că nici nu ar dori) să le schimbe, urmează că singurul mod în care putem scăpa de rasism este schimbarea modului de gândire și a atitudinilor celor care consideră că oamenii care sunt altfel decât ei din punct de vedere rasial, fizic, sunt prin aceasta inferiori și este normal să fie desconsiderați și să nu beneficieze de aceleași drepturi și oportunități precum ceilalți.

#### 4.3.2. Apartenența de gen și egalitatea de șanse

În literatura de specialitate apărută în ultimii ani s-au încetățenit expresii precum „diferențe de gen”, „apartenență de gen” sau „studii de gen” (gender studies), care se referă, în cele din urmă, la faptul că diferențele dintre bărbați și femei sunt mai nuanțate decât simpla diferență dintre cele două sexe biologice.

Diferențele de gen înseamnă mai mult decât diferența anatomică dintre cele două sexe. Ele reprezintă deosebiri la nivelul caracteristicilor individuale dintre femei și bărbați, considerate din cel puțin trei puncte de vedere: biologic, psihologic și socio-cultural.

Apariția diferențelor de gen se datorează complexelor interacțiuni pe care femeile și bărbații, cu caracteristicile lor biologice specifice, le au cu mediul lor natural și social și poate fi observată prin intermediul variabilelor biologice, psihologice și comportamentale.

Se consideră, în genere, că există trei teorii clasice referitoare la problematica de gen, care oferă explicații alternative cu privire la constituirea identității de gen:

(a) teoria învățării sociale - conform teoriei învățării sociale, identitatea de gen se constituie gradual, la copii, prin observarea și imitarea comportamentului de gen pe care îl adoptă celelalte persoane cu care ei vin în contact, fie adulți, fie copii de aceeași vârstă. În general, în acest context are loc stimularea și întărirea prin recompense a comportamentelor considerate ca fiind specifice genului (băieții sunt recompensați atunci când adoptă comportamente considerate tipic masculine, iar fetele atunci când le adoptă pe cele considerate tipic

feminine) și descurajarea prin pedepse a celor considerate nespecifice genului (băieții sunt pedepsiți sau ridiculizați dacă afișează comportamente considerate a fi tipic feminine, și fetele atunci când se comportă „băiețește”). Această teorie afirmă, în consecință, că socializarea este procesul fundamental prin care copiii învață care sunt comportamentele de gen specifice și care sunt cele nespecifice și apoi le interiorizează. Modelele sociale pot fi persoane reale, precum părinții sau colegii, ori modele fictive, simbolice pe care le vehiculează mass-media, filmele, cărțile, reclamele etc.

Pentru a preveni constituirea unor identități de gen prea rigide și exclusiviste, care pot conduce mai târziu la comportamente negative față de reprezentării celuilalt gen, precum sexismul, educatorii și părinții trebuie să încerce să echilibreze însușirea comportamentelor specifice și a celor nespecifice, oferind recompense atât pentru implicarea în activități specifice (precum jocul cu păpușile la fetițe), cât și pentru cele mai puțin specifice (cum ar fi implicarea fetițelor în întreceri sportive sau în jocuri ce presupun ingeniozitate tehnică)

(b) teoria dezvoltării cognitive a genului; Conform acestei teorii, înțelegerea categoriilor fundamentale ale genului și dezvoltarea corelată a identității de gen presupune trei etape importante. În prima etapă în jurul vârstei de doi ani și jumătate, copiii sesizează identitatea de gen (gender identity) și reușesc să facă etichetarea de gen (gender labeling), adică să discrimineze între cele două sexe pe baza trăsăturilor fizice specifice (de exemplu, femeile sunt persoanele cu părul lung, bărbații sunt cei cu părul scurt). În cea de-a doua etapă, în jurul vârstei de trei ani și jumătate, copiii constată stabilitatea genului (gender stability), adică invarianța sexului, faptul că sexul unei persoane nu se schimbă în timp.

(c) teoria schemei de gen- Deși copilul pare să fie actorul decisiv în formarea propriei sale identități de gen, factorul activ, se consideră că el este motivat în procesul dobândirii acesteia numai atât timp cât societatea pretinde de la el acest lucru, astfel încât constituirea identității de gen nu e un proces natural, instinctiv, care parcurge niște stadii obligatorii și universale.

Societatea e cea care joacă rolul determinant în acest proces.

Un element important al demersului de instituire a egalității de șanse între bărbați și femei îl reprezintă, după cum am văzut, depășirea problemelor care apar din cauza stereotipurilor de gen privind raportul dintre viața profesională și viața de familie, conform cărora femeile trebuie să se dedice mai degrabă familiei.

Primii pași în direcția instituirii unei autentice egalități a șanselor ar trebui să fie rezolvarea acestor probleme, însă ea nu este posibilă înainte de producerea unor modificări la nivelul gândirii, deoarece modul cum gândim influențează decisiv maniera în care acționăm și în care ne comportăm față de ceilalți. Aceasta înseamnă că trebuie mai întâi identificate și, pe cât este posibil, eliminate cât mai rapid stereotipurile de gen care ne grevează în continuare comportamentul.

Spre exemplu, conform unui studiu sociologic, în România, peste 40% dintre subiecții investigați continuă să fie de părere că „bărbații conduc afacerile mai bine decât femeile”, iar o treime consideră că „o femeie nu poate avea, în același timp, și carieră și familie”. După cum ne-am fi putut aștepta, ideile acestea sunt împărtășite mai ales de către bărbați (peste 50%), însă este surprinzător faptul că o treime din numărul femeilor reproduce acest stereotip, adică una din trei femei consideră că femeile sunt inferioare bărbaților din punctul de vedere al abilităților necesare pentru buna gestionare a unei afaceri ori a unei cariere. Același studiu oferă însă și argumentul decisiv în sprijinul ideii că educația și reflecția critică asupra propriilor prejudecăți este primul pas care trebuie făcut de fiecare dintre noi deoarece arată că stereotipurile de gen sunt cu atât mai puternice și mai răspândite cu cât scade nivelul de cultură și educație, astfel că „gradul de stereotipizare scade pe măsură ce crește nivelul de instrucție, ceea ce semnifică un nivel superior de conștientizare și împărtășire a valorilor egalității de șanse în rândul categoriilor mai educate”.

### 4.3.3. Egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități

Un document oficial al Comitetului Economic și Social European estimează că persoanele cu handicap reprezintă un procent de 15% din populația totală a lumii, însă atenționează totodată că acest procentaj este în continuă creștere din cauza faptului că populația globului se află într-un proces de îmbătrânire continuă.

Aceasta înseamnă că în Europa mai mult de 50 de milioane de persoane suferă în prezent de o anumită formă de handicap, ceea ce reprezintă o parte semnificativă a cetățenilor europeni, astfel încât „a le asigura egalitatea de șanse constituie un imperativ social, etic și politic, care ar trebui să figureze printre principalele priorități ale UE.

În țara noastră, conform datelor furnizate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, la data de 30 iunie 2012 exista un număr total de 689.156 de persoane cu dizabilități,

dintre care 671,939 erau neinstituționalizate, iar 17,217 instituționalizate<sup>1</sup>. În condițiile în care, conform rezultatelor preliminare ale Recensământului Populației și al Locuințelor din 2011, populația stabilă a României este de 19.043.767 locuitori, ar urma că persoanele cu handicap reprezintă 3,61% din totalul populației, ceea ce înseamnă foarte puțin în comparație cu media mondială, dar și cu situația din țări dezvoltate ale Europei, precum Marea Britanie, unde se estimează că trăiește un număr de 6 milioane de persoane cu dizabilități, ceea ce înseamnă un procent de 10% din numărul total de locuitori.

Handicapul este limitare parțială sau totală a abilității de a realiza o activitate într-o manieră considerată normală pentru un individ.

În accepțiunea pe care i-o conferă modelul social, dizabilitatea este o pierdere sau limitare a oportunităților de a lua parte la viața normală în comunitate la un nivel egal cu al celorlalți, care se datorează existenței unor bariere de natură fizică, dar mai ales de natură socială. În acest nou context ideatic, dizabilitatea nu mai este concepută ca o problemă personală, ce ține de starea de sănătate a individului, ci ca un fapt social cauzat de modul de gândire, atitudinile, concepțiile, politicile, măsurile administrative tipice pentru o anumită societate, care configurează mediul în care trăiește persoana cu handicap și îl face mai mult sau mai puțin accesibil pentru ea.

Dizabilitatea este caracterizată ca fiind un rezultat sau un efect al unor relații complexe dintre starea de sănătate a individului, factorii personali și factorii externi care reprezintă circumstanțele de viață ale aceluși individ.

Din punct de vedere legal și din acela al politicilor publice, statul român trebuie să preia și să traducă în acțiuni legislative și administrative obiectivele strategiei pe termen lung a Uniunii Europene privind persoanele cu dizabilități, care se centrează pe asigurarea egalității de oportunități, deoarece aceasta este singura care poate permite acestor persoane să își fructifice potențialul și să ia parte la viața societății.

Strategia amintită are trei direcții fundamentale:

- (1) dezvoltarea legislației și implementarea măsurilor anti-discriminare care să permită persoanei să se bucure de drepturile sale;
- (2) eliminarea barierelor induse de mediu;

(3) includerea problematicii persoanelor cu dizabilități în toate aspectele cheie ale politicilor publice (mainstreaming).

Implementarea acestor măsuri presupune reconfigurarea politicilor publice relevante pentru această chestiune din perspectiva persoanelor cu dizabilități și înțelegerea nevoilor diverse ale acestora, de care să se țină cont ulterior, în momentul revizuirii legislației și al formulării și implementării politicilor publice.

De îndată ce discriminarea este sinonimă cu încălcarea principiului egalității de șanse, trebuie să ne întrebăm care sunt stereotipurile privind persoanele cu handicap care au dat naștere atitudinilor discriminatorii despre care se afirmă că sunt împărtășite de jumătate din populație. Conform studiului CNCD menționat mai înainte, Fenomenul discriminării în România - percepții și atitudini, un procent de 44% din populația generală asociază conceptul de „persoană cu dizabilități” cu sentimentele de milă și compasiune, dar în același timp un procent identic, de 44% din populația generală nu dorește să aibă ca vecin o persoană cu dizabilități, în timp ce doar 40% ar fi de acord ca cineva din familie să se căsătorească cu o persoană care suferă de un handicap fizic, iar pentru persoanele cu handicap psihic procentul coboară extrem de mult, până la 9%.

Creșterea nivelului de educație se asociază cu orientarea către principiile moderne ale participării și incluziunii sociale a tuturor indivizilor și cu credința că situația persoanelor cu dizabilități trebuie gestionată prin intermediul sau cu ajutorul unor instituții și organizații specializate în acordarea de servicii sociale. Pe de altă parte, respondenții din mediul rural sunt mai apropiați de ideea responsabilității exclusive a familiei, fapt care se explică prin raportarea lor la un set de credințe și valori specifice modelului tradițional în care familia are funcții sporite în societate.

În ceea ce privește discriminarea pe piața muncii, studiile cu privire la impactul discriminării asupra ocupării persoanelor cu dizabilități vorbesc despre „efectul de selecție” pe care stereotipurile negative privind persoanele cu handicap îl au asupra șanselor acestora de a fi angajate. Societatea Academică din România arată că „impredictibilitatea sau productivitatea scăzută a muncii sunt doar unele dintre stereotipurile atribuite persoanelor cu dizabilități la locul de muncă. Acestea determină de multe ori angajatorii fie să aleagă o persoană validă în locul uneia cu dizabilități și aceleași calificări, fie să ofere un salariu mai

mic unei persoane cu dizabilități decât uneia valide sau să concedieze un angajat cu dizabilități mai degrabă decât unul fără”.

Principala problemă de la nivelul concepției generale despre persoanele cu dizabilități este aceea a persistenței modului bipolar de a privi situația acestora: pe de o parte, există o înțelegere teoretică extrem de cuprinzătoare a situației dezavantajoase în care se află acestea, dar pe de altă parte ea este dublată de evitarea implicării în gestionarea pozitivă a ei, și chiar în contexte care presupun contact social direct și apropiat cu persoanele cu handicap. Remedierea acestora presupune nu doar o schimbare a modului de gândire, în sensul acceptării ca stare de normalitate a existenței și participării sociale active a persoanelor cu dizabilități, dar și a modului de comportare în raport cu acestea.

În acest sens, se vorbește despre necesitatea adoptării de către noi toți a ceea ce s-a numit „eticheta în relația cu persoanele cu dizabilități” (disability etiquette).

Punctul de la care trebuie să plecăm în configurarea regulilor acestei etichete nu trebuie să fie propria noastră perspectivă asupra problemei, ci înțelegerea situației persoanelor cu dizabilități prin discuții cu acestea, deoarece ele sunt cele mai indicate surse de informare: nimeni nu le poate cunoaște nevoile și modul în care ar putea fi soluționate mai bine decât ele însele. Nu trebuie să încercăm să impunem din afară o soluție, ci să întrebăm pe cei implicați care ar putea fi cea mai bună variantă. În al doilea rând, fundamentul problemei și al soluției nu trebuie să fie identificat cu dizabilitatea specifică a persoanei ori cauza acesteia, ci tocmai acele lucruri de care ea are nevoie în scopul de a deveni capabilă de a dobândi aceleași abilități și a exercita aceleași roluri sociale ca și ceilalți.

Mai mult decât atât, nu trebuie să presupunem niciodată că am identificat corect problema care afectează o persoană cu handicap, deoarece există o serie întreagă de dizabilități (precum astmul sau epilepsia) care nu sunt evidente la prima vedere. În al treilea rând, nu trebuie să credem că există rezolvări general valabile, deoarece este greșit să presupunem că persoanele cu dizabilități similare au nevoi similare: nevoile persoanei sunt o chestiune care depinde de detaliile specifice ale dizabilității, de caracterul persoanei, vârstă, experiență, preferințe, motivație etc.

Un aspect deosebit de important al etichetei în relația cu persoanele cu dizabilități este problema manierei de utilizare a limbajului, deoarece o folosire improprie a acestuia poate



conduce la formularea de etichetări, minimalizări ori expresii care dezumanizează, și care sunt extrem de deranjante pentru cei vizați. Din acest motiv, e necesar să ne controlăm cu atenție limbajul, pentru a manifesta cât mai multă sensibilitate și considerație pentru semenii noștri afectați de dizabilități.

În acest sens, în conversația și în relația directă cu persoanele cu dizabilități este recomandat să evităm:

- (1) să etichetăm persoanele despre care credem că suferă de anumite dizabilități;
- (2) să facem presupuneri despre prezența ori absența unor dizabilități, de îndată ce există unele care nu sunt vizibile;
- (3) să atribuim etichetări medicale care generalizează, deoarece persoanele sunt întotdeauna diferite, iar aceste etichetări tind să nu spună nimic despre persoana individuală, ci să-i atașeze stereotipuri, cum ar fi acela că persoana cu handicap este un pacient, neputincios și dependent în întregime de îngrijire medicală specializată;
- (4) să vorbim despre oameni în termenii condiției lor (adică să utilizăm expresii precum: „un orb”, „un surd”, „un retardat mintal”) deoarece este dezumanizant;
- (5) să utilizăm termenul „handicapat” ca pe un substantiv, deoarece acest fapt transmite ideea apartenenței persoanei la un grup social omogen, ipotetic separat de restul societății, ceea ce nu e corect pentru că fiecare om este un individ, iar cei cu dizabilități nu constituie un grup aparte;
- (6) să tratăm „de sus” persoane adulte care suferă de dizabilități cognitive, ca și când ar fi vorba de niște copii;
- (7) să oferim persoanelor cu dizabilități asistență care nu a fost solicitată ori acceptată în mod explicit;
- (8) să exprimăm ideea că știm cel mai bine ceea ce este potrivit și indicat pentru persoanele cu dizabilități;
- (9) să refuzăm contactul vizual nemijlocit caracteristic pentru o conversație normală;
- (10) să ne ferim de a intra în contact fizic nemijlocit cu persoanele cu dizabilități, în maniera potrivită fiecărei situații în parte.



## LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ ȘI INTERNAȚIONALĂ PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE

### Legislație națională

- HG 10-2013 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice
- Legea 25-2012 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie
- HG 237-2010 Strategia națională pentru egalitatea de șanse 2010-2012
- OUG 68-2010 privind unele măsuri de reorganizare a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale
- OUG 111-2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor
- Legea 62-2009 pentru aprobarea OUG 61/2008 bunuri și servicii
- OUG 61-2008 egalitatea privind accesul la bunuri și servicii
- OUG 67-2007 Egalitate tratament scheme profesionale securitate socială
- HG 319-2006 Strategia Națională pentru egalitatea de șanse 2006 - 2009
- Hotărârea 1.054-2005 - Regulament COJES
- Legea 217-2003 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie
- Legea 53-2003 Codul muncii
- Legea 202-2002 republicată privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați
- Ordonanța 137-2000 privind prevenirea și sancționarea discriminării
- Legea 210-1999 privind concediul paternal

### Legislația Uniunii Europene

- Legislația europeană în domeniul egalității între femei și bărbați
- Strategia UE pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015

- Strategia UE pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015
- Strategia UE pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015
- Raportul PE 2244 2011 Egalitatea dintre femei și bărbați în Uniunea Europeană 2011
- Tratatul și Carta drepturilor fundamentale în Uniunea Europeana
- Carta femeii 2010 - declarația CE
- Decizia CE 283 2010 instrument european de microfinanțare PROGRESS
- Eurobarometru special 2011 - 100 ani de lupta împotriva discriminării femeii
- Eurobarometru 2011 Europeii și ocuparea forței de muncă
- Eurobarometru 2011 - Atitudinea fata de educatie si formare profesionala
- Eurobarometru 2010 privind violența domestică împotriva femeilor
- Eurobarometru 2009 egalitatea între sexe în UE
- Eurobarometru 2011 Femei în funcții de decizie
- Directiva CE 41 2010 privind egalitatea de tratament a lucrătorilor independenți
- Directiva UE 18 2010
- Decizia CE 1672 2006
- Directiva CE 54 2006
- Directiva CE 113 2004 egalitate în acces și furnizare bunuri și servicii
- Directiva CE 85 1992 protecția maternității
- Directiva CE 7 1979 egalitate în domeniul securității sociale
- Progrese privind egalitatea dintre femei și bărbați - Raportul anual 2010
- Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor - Egalitatea de șanse între femei și bărbați 2009
- Raportul Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor - Egalitatea de șanse între femei și bărbați 2008

## Documente internaționale relevante

- Convenția 183/2000 privind revizuirea Convenției asupra protecției maternității din 1952
- Convention 183/2000 concerning the revision of the Maternity Protection Convention (Revised)
- Convention 156/1981 concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities - EN
- Convention 122/1964 concerning Employment Policy - EN
- Convenția nr. 117/1962 privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale-Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii
- Convention 117/1962 concerning Social Policy (Basic Aims and Standards) -EN
- Convention 111/1958 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation
- Convenția 111/1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei
- Convenția nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculină și a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală -Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii
- Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value Convention 100/1951 - EN
- Convenția nr. 89/1948 privind munca de noapte a femeilor care lucrează în industrie-Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii
- Convenția nr. 4/1919 privind munca de noapte a femeilor-Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii
- Convenția nr. 3/1919 privind protecția maternității-Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii
- ONU S23/2000 Further actions and initiatives to implement the Beijing Declaration and Platform for Action
- ONU Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

- Parliamentary Assembly Recommendation 1435/1999 - Role of women in the field of science and technology
- Committee of Ministers' Recommendation No. R(91)9; on emergency measures in family matters
- Council Of Europe Committee Of Ministers Recommendation No. R (85) 11 Of The Committee Of Ministers To Member States On The Position Of The Victim In The Framework Of Criminal Law And Procedure
- Parliamentary Assembly Recommendation 1413 (1999)Equal Representation In Political Life
- Council Of Europe Committee Of Ministers Recommendation No. R (89) 1 Of The Committee Of Ministers To Member States On Contributions Following Divorce
- Council Of Europe Committee Of Ministers Recommendation No. R (98)1 Of The Committee Of Ministers To Member States On Family Mediation
- Council Of Europe Committee of Ministers Recommendations Recommendation No. R (90) 2 on Social Measures concerning Violence within the Family
- Council Of Europe Recommendation No. R (90) 4 Of The Committee Of Ministers To Member States On The Elimination Of Sexism From Language
- Council Of Europe Committee Of Ministers - Recommendation Rec(2002)5Of The Committee Of Ministers To Member States On The Protection Of Women Against Violence
- Council of Europe Recommendation No. R (96) 5 of the Committee of Ministers to Member States on Reconciling Work and Family Life
- Council of Europe Recommendation 1229 (1994)[1] on equality of rights between men and women
- Council of Europe Recommendation 1261 (1995) [1] on the situation of immigrant women in Europe
- Council of Europe Recommendation 1269 (1995) [1] on achieving real progress in women's rights as from 1995

- Council of Europe Recommendation 1321 (1997)[1] on improving the situation of women in rural society
- Recommendation 1450 (2000) [1] Violence against women in Europe
- Council of Europe Recommendation Rec(2003)3 of the Committee of Ministers to member states on balanced participation of women and men in political and public decision making
- Recommendation 111/1958 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation
- Recommendation 165/1981 concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers
- Recommendation 90/1951 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value
- Recommendation No. R (85) 2 on Legal Protection against Sex Discrimination
- Resolution 1212 (2000) [1] Rape in armed conflicts
- Parliamentary Assembly Resolution 1385 (2004) Conflict prevention and resolution: the role of women
- The European Parliament resolution on women in international politics(2006/2057(INI)) - Women in international politics

## BIBLIOGRAFIE

- Sergiu Bălan „Egalitatea de șanse”
- Laura CETEAN-Voiculescu „Suport de curs – Egalitatea de șanse „
- Cornel Liviu Popescu, ”Protecția internațională a drepturilor omului”, editura All Beck, București, 2004;
- Bianca Selejan-Gutan, ”Sistemul jurisdicțional european de protecție a drepturilor omului”, curs universitar, Editura Universității ”Lucian Blaga”, Sibiu, 2003;
- Convenția europeană a drepturilor omului;
- Directiva Consiliului 2002/73/EC;
- Directiva Consiliului 2002-73-EC;
- <http://www.lex.ro/Hotararea-237-2010-104005.aspx>;
- <http://www.mmuncii.ro/j3/index.php/ro/familie/egalitate-de-sanse-intre-femei-si-barbati/2662>- 2013-02-15-2011-studii-nationale-anexe;
- Legea cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GOVERNUL ROMÂNIEI  
OIPOSDRU



USU  
Universitatea  
Ștefan cel Mare  
din Suceava

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Investește în oameni!

## Programul Operațional Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 „Investește în oameni”

POSDRU/156/1.2/G/133630

### PROIECT

“Dezvoltarea programelor de studii universitare și extinderea oportunităților de învățare pentru studenți și piața muncii.”

Fundația Solidaritate și Speranță

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României

### **Fundația Solidaritate și Speranță**

Iași, Str. Costache Negri, nr 48, cod 700071

Tel.0232.271.548

Fax: 0232.271.228

Web: [fundațiasolidaritatesisperanta.ro](http://fundațiasolidaritatesisperanta.ro)

E-mail: [contact@fundația.mmb.ro](mailto:contact@fundația.mmb.ro)