

Discriminare de gen la locul de muncă. Forme și niveluri ale discriminării în România

Mihai CURELARU¹, Dorin NASTAS²

Acest studiu, desfășurat în cadrul unui proiect de cercetare³ derulat în anii 2000-2001, își propune să exploreze universul practicilor discriminatorii de gen la locul de muncă. Demersul de față a urmărit să atingă câteva obiective:

- Conturarea obiectului cercetării (discriminarea de gen la locul de muncă), explorarea domeniului și acumularea unor informații generale capabile să orienteze în construcția metodologică ulterioară;
- Descrierea calitativă a reprezentării sociale a discriminării de gen și a practicilor asociate acesteia;
- Utilizarea materialului obținut pentru construcția unui chestionar în vederea explorării dimensiunii cantitative a reprezentării sociale în discuție.
- Identificarea diferențelor în evaluările practicilor discriminatorii între grupurile de participanți la studiu, delimitate de variabile precum sexul, starea civilă, educația etc.

*

În psihologia socială, discriminarea reprezintă un comportament negativ al unui individ sau grup față de membrii altui grup, față de care cei dintâi au prejudecăți. În acest sens, prejudecățile reprezintă respingeri nejustificate, sentimente negative având la bază generalizări eronate și rigide (Allport, 1954 *apud* Bourhis, Gagnon și Moise, 1997). Așadar, discriminarea reprezintă expresia comportamentală a prejudecății, care este, așa cum am văzut, o atitudine defavorabilă cu privire la un grup social și membrii care îi aparțin (Hogg și Vaughan, 2002). De exemplu, sexismul și rasismul sunt atât expresii

¹ Universitatea „Al.I. Cuza” Iași.

² Universitatea „Al.I. Cuza” Iași.

³ *Muncă și discriminare de gen în România – evoluții 1990-2000*, grant derulat în perioada 2000-2001 cu finanțare de la *Fundația Soros pentru o Societate Deschisă*, sub coordonarea prof. univ. dr. Elisabeta Stănculescu.

ale prejudecății cât și ale comportamentului, văzute ca practici instituționale discriminatorii. Însă nu este totdeauna obligatoriu ca o practică discriminatorie să se fondeze pe o prejudecată (Myers și Lamarche, 1992), deci să existe o legătură strânsă între atitudine și comportament. Este posibil ca cineva să aibă atitudini negative față de un grup social, dar să nu ajungă la comportamente discriminatorii. Invers, un individ care nu are prejudecăți față de femei poate ajunge la un comportament discriminatoriu în virtutea unei practici sociale, a unei legi sau reglementări (Bourhis și Gagnon, 1994).

Trecând în domeniul legislativ, prezentăm câteva definiții ale discriminării date de ONU. Astfel, în ceea ce privește drepturile omului, acest organism internațional stabilește ca discriminare „orice conduită (sau atitudine) bazată pe distincția operată în raport cu anumite categorii naturale și sociale și care nu este legată de capacitățile și meritele individuale sau de comportament concret al unei persoane”. Mai restrâns, discriminarea față de femei vizează „orice diferențiere, excludere sau restricție bazată pe sex, care are drept efect sau scop să compromită sau să anihileze recunoașterea, beneficiul sau exercitarea de către femei, indiferent de starea lor matrimonială pe baza egalității dintre bărbat și femeie, a drepturilor omului și libertăților fundamentale, în domeniile politic, economic, social, cultural și civil sau în orice alt domeniu”⁴. Și în sfârșit, cu referire strictă la muncă, discriminarea de gen presupune orice diferențiere, excludere sau restricție bazată pe sex, care are drept efect sau scop să compromită sau să anihileze recunoașterea, beneficiul sau exercitarea de către femei a drepturilor omului și libertăților fundamentale în domeniul muncii.

*

Un al doilea concept la care facem apel în acest studiu este reprezentarea socială. Serge Moscovici (1961/1976) propune renunțarea, în cercetare, la conceptele clasice de opinie și atitudine, considerându-le prea simpliste, “atomare”. Reprezentarea socială este, în concepția sa, o structură complexă care organizează aceste producții individuale la nivelul unui grup sau chiar la nivelul unei societăți. Sunt cel puțin trei motive pentru care am putea opta pentru reprezentarea socială.

În al primul rând, pentru a înțelege scena socială, nu este suficientă abordarea științifică la nivelul unor manifestări individuale, așa cum se întâmplă în cazul atitudinii. Se simte nevoia, datorită complexității obiectului, de o abordare mai amplă, de un model integrat capabil să conexeze elemente considerate, până nu

⁴ *Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei*, ONU, 1979, ratificată de România în 1982.

demult, tabuuri pentru psihologia socială: credințe, ideologii, contexte politice sau culturale etc. În doilea rând, se poate constata nevoia unei conceptualizări la un nivel superior atitudinilor și opiniilor. Astfel, reprezentările pot sluji de cadre organizatoare sau medii pentru dezvoltarea atitudinilor și opiniilor. La rândul lor, acestea se constituie în moduri, diferențieri ale câmpului social, luări de poziție particulare, la nivel grupal sau chiar individual. Apoi, se poate spune că reprezentările sociale nu numai că organizează, dar și preced, într-un fel, atitudinile și opiniile noastre. Acestea din urmă se alimentează din cele dintâi și, prin intermediul lor, ne racordăm la concepția grupului sau comunității de care aparținem.

*

Cele două studii pe care le prezentăm în continuare se constituie în două abordări distincte ale aceluiași fenomen, *discriminarea de gen la locul de muncă*. În primul dintre ele, facem apel la o metodologie calitativă, bazată pe tehnica interviului semi-directiv și pe analiza de conținut tematică. În cel de-al doilea, de tip cantitativ, am cules datele prin intermediul unui chestionar și le-am prelucrat prin analiză factorială. Ulterior, testele de semnificație (testul t și ANOVA) aplicate scorurilor factoriale au adâncit interpretarea datelor.

STUDIUL 1

1. Introducere

Așa cum am precizat, metodologia aleasă în culegerea datelor s-a axat pe tehnica interviului semi-structurat, iar prelucrarea lor s-a realizat prin analiza de conținut tematic-categorială (Ghiglione, Beauvois, Chabrol și Trognon, 1980; Bardin, 1993).

Ghidul de interviu s-a axat pe următoarele categorii de probleme: dacă fenomenul există, cum se manifestă, unde se manifestă mai pregnant, cauzele producerii, evoluția de-a lungul timpului, aprecieri privind dinamica fenomenului, factori care determină perpetuarea etc. (vezi ghidul în anexa 1). Am structurat acești itemi pe principiul trecerii de la gândirea descriptivă la cea explicativă și apoi spre cea practică a subiectului, pentru facilitarea exprimării. Ne-am inspirat, în modul de structurare a ghidului de interviu, dintr-un studiu asupra reprezentării sociale a poluării, semnat de Denise Jodelet (1974). Menționăm, de asemenea, că acest ghid a fost orientativ, lăsând în acest fel o libertate mai mare subiectului. Am făcut această alegere datorită caracterului explorativ la demersului inițial.

Subiecții cercetării au fost recrutați din clasele superioare (marea majoritate cu studii superioare, cadre de conducere, patroni etc.). Din cei 24 de participanți, 18 au fost de sex feminin și 6 de sex masculin. Am urmărit, de asemenea, ca subiecții să aibă, desigur, experiența muncii. Prezentăm, mai jos, rezultatele analizei de conținut. Am preferat, pentru ilustrare, să inserăm scurte extrase din interviuri, alături de aprecierile noastre.

2. Discriminarea de gen – un fenomen cu trei tipuri de “înțelegeri”

Un prim grupaj al întrebărilor din ghidul de interviu a urmărit să descopere modul în care subiecții acced la conținutul semantic al acestui concept, nivelul de înțelegere și cuprindere cognitivă a fenomenului. Concret, subiecții erau întrebați ce înțeleg prin *discriminare de gen*, ce au auzit despre acest lucru și care este opinia lor personală.

Se consideră că o reprezentare socială asupra unui fenomen conține un nucleu central, esențial cognitiv, format dintr-un ansamblu de informații care permit schimburi de idei și înțelegeri similare la nivelul unui grup sau populații (Moscovici, 1961/1976; Abric, 1994). Prin urmare, am încercat să identificăm acest “nod informațional” cu ajutorul întrebărilor inițiale din interviu.

Chiar dacă subiecții intervievați nu au furnizat o definiție clară a discriminării de gen (și nici nu ne-am așteptat la aceasta), ei au reușit să sesizeze, în marea lor majoritate, esența fenomenului, și anume *tratamentul diferit al persoanelor pe motive de diferență de gen în situații care reclamă egalitate* (vezi tabelul 1). Cu mici diferențe, această idee apare, acolo unde subiectul încearcă o definiție explicită, în majoritatea interviurilor.

Tabelul 1. Temele cele mai frecvente la categoria “elemente definitorii”

<i>Categoria tematică</i>	<i>Teme</i>
<i>Elemente definitorii ale fenomenului discriminării</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamente de diferențiere pe criterii de sex în situații care reclamă tratament egal; - Deosebirea între două persoane, favorizarea uneia în detrimentul celeilalte pe motive de diferență de sex; - Stabilirea unei inegalități între persoane pe considerente de gen.

Am descoperit, dincolo de similarități, o serie de diferențe care duc la conturarea a trei modalități distincte de înțelegere și descriere a fenomenului,

corespunzătoare în opinia noastră la *trei reprezentări sociale distincte*, marcate de caracteristici proprii persoanelor respective (diverse apartenențe sociale), dar și de experiența personală. De fapt, acest ultim factor se dovedește a fi esențial, justificând acele direcții de cercetare din teoria reprezentărilor sociale care accentuează asupra contextualizării reprezentării în baza influenței experienței individuale sau de grup mic.

În continuare, vom prezenta pe rând cele trei “abordări”, arătând atât prin ceea ce se diferențiază una de alta, cât și caracteristicile persoanelor care le promovează.

2.1. Înțelegerea “circumscrișă”

În acest tip de înțelegere, pentru a ajunge să răspundă precis la întrebarea pusă de operator, subiectul parcurge în expunerea sa un traseu de la general la particular. Astfel, el vorbește de discriminare, în general, enumerând chiar și unele forme ale acesteia (de exemplu, de vârstă, de gen, de rasă, de etnie, de naționalitate etc.), pentru ca apoi să ajungă la problema în discuție. Iată cum definește un subiect discriminarea, în general: „*o deosebire între două persoane, favorizarea uneia în detrimentul celeilalte. [...] O defavorizare, o lipsire de drepturi, o încălcare a drepturilor unei persoane, după criteriul apartenenței, să spunem...rasiale, de naționalitate, sexuale etc.*” (L.R., f.).

Nu avem o explicație unică pentru acest “ocol” și nici nu credem că ar putea fi dată. Uneori, „demersul” poate fi explicat prin dorința de clarificare (pentru ei înșiși) a unor subiecți. Ei nu s-au gândit înainte, nu și-au formulat explicații pentru a le furniza acum. Este ceea ce spunea Christine d’Unrug (1974) când se referea la vorbire ca act, la vorbirea ca și construcție *ad-hoc*. Se observă acest lucru și din ezităările acestor subiecți, ca o dovadă a elaborării verbal-cognitive spontane. Alții, care pot fi asimilați acestei reprezentări, datorează această abordare stilului personal, „didactic”, care îi caracterizează. Ei aparțin clasei educate a societății; cineva a fost chiar profesor universitar. Este o „deformare profesională”.

O a treia categorie pare cea mai interesantă. Am identificat-o când ne-a interesat să vedem dacă la nivelul acestor „definiții” apar diferențe între bărbați și femei. Analiza interviurilor a arătat faptul că, în prezentarea făcută de subiecți discriminării de gen (faza inițială a interviului), bărbații accentuează asupra discriminării în general, considerând fenomenul discriminării de gen drept unul ca oricare altul (rasial, etnic etc.). De exemplu, un subiect de sex masculin spune: „*Ei, bine, consider că discriminarea înseamnă tratarea diferențiată a persoanelor în funcție de anumite criterii sociale. Mă veți întreba care criterii?*”

Păi să vedem: apartenența culturală și etnică, de sex, de vârstă, de rasă, religioasă, de statut [...].” (I.B, m.).

Pe de altă parte, femeile se raportează, de regulă, la discriminare, ca la o problemă personală. Sigur, nu putem trage o linie de demarcație strictă, dar se observă tendința generală a bărbaților de a „ascunde” această problemă printre altele. Explicația este dată, probabil, de lipsa experienței personale: pentru un bărbat discriminarea de gen nu prezintă un interes sporit în comparație cu alte tipuri de discriminare.

Dar chiar și la femei există o nuanță. Acest gen de raportare primează la nivelul definirii, deoarece, în momentul în care se trece la practici, experiențe personale, se poate observa o plasare relativ secundară (de exemplu, discriminarea de vârstă trece uneori în fața celei de gen).

În general, am constatat că acest tip de înțelegere este promovat de către bărbații și de către femeile care nu au avut experiențe personale semnificative. Înțelegerea lor se bazează pe informații extrase din mass-media sau din experiența altor persoane cu care au venit în contact. De asemenea, persoanele care dețin funcții de conducere par să promoveze această modalitate. Din punctul de vedere al nivelului discursului, am putea spune că ele se cantonează la nivelul „ideologic general”.

2.2. Înțelegerea directă, uneori personală

În ceea ce privește acest tip de înțelegere, constatăm sesizarea directă, în expunerea temei, a următoarelor aspecte: existența tratamentului inegal în situații care presupun egalitate, faptul că tratamentul inegal se bazează pe diferența de gen, aspectul imoral al acestei acțiuni etc. De exemplu, cineva spune: „*[discriminarea de gen, n.n.] ...înseamnă tratarea favorabilă sau defavorabilă a persoanelor de un anumit sex, care nu are legătură cu activitatea reală a persoanelor tratate astfel...* (M.B., f.). Tot în aceeași manieră, un subiect remarcă, concis: „*Eu zic așa: discriminarea [de gen, n.n.] presupune nedreptățirea persoanelor doar din cauza apartenenței la un alt sex, în condiții de performanță cel puțin egală*”. (A3., f.). Aceste afirmații sunt directe, implicante într-un fel, fără „acoperiri”, devieri, explicații preliminare.

Subiecții din această categorie, preponderent feminini, se caracterizează prin două aspecte. Pe de o parte, ei par a fi „meditat” anterior asupra acestei chestiuni, chiar în situații în care nu sunt prezente experiențe personale. Par, de asemenea, să abordeze direct problema pentru că nu se pot detașa de ea, pentru că nu pot distinge între personal și impersonal, între social și individual. Astfel, cea de a doua caracteristică este aceea că discursul lor tinde să reflecte „o experiență generalizată”. Este un mecanism complex prin care persoanele de sex feminin care au trăit anumite experiențe discriminatorii extind aceste fapte

asupra tuturor femeilor și, mai mult decât atât, se fac „purtătoarele de cuvânt” ale categoriei din care fac parte.

Se mai observă că nivelul discursului este stereotipic, categorial, dar nu sunt excluse, desigur, accentele personale, cu valoare exemplificatoare pentru subiect. Discursul are, de asemenea, o tentă ofensivă, militantă.

2.3. Înțelegerea „deviată”

Sunt câteva situații în care subiecții au o înțelegere a fenomenului pe care am numit-o *deviată*, deoarece identifică discriminarea de gen cu *hărțuirea sexuală*. Această confuzie se remarcă în expunerea unui subiect: *„Discriminarea sexuală implică cel mai adesea femei, deci, în majoritatea cazurilor, femei în postură de subalterni. Ceva...între femei și bărbați, victime și opresori. Femeilor li se reproșează că invită hărțuirea prin felul de a se îmbrăca, prin felul de-a merge, de-a vorbi, cică incită și provoacă pe violator. Cel mai adesea, ele nu numai că nu sunt crezute, ci sunt chiar acuzate. Să dai vina pe victimă este o strategie pe care o practică un opresor.”* (L.R., f.)

Subiecții din această categorie nu conceptualizează, nu furnizează descrieri pertinente ale fenomenului, ci mai degrabă își plasează discursul la nivelul experienței personale. Ei încep prin a relata propriile „accidente”, traseul profesional, “confruntările”, atmosfera, mediul. Sunt persoane marcate emoțional, dispuse la confesiuni, care redau cu lux de amănunte propriile experiențe. Deși de bună calitate intelectuală și profesională, aceste persoane nu “evadează” din sfera concretului, cramponându-se într-o înțelegere limitată și adesea denaturată a discriminării de gen.

Un subiect feminin își povestește astfel experiența personală: *„Timp de un an am fost într-o tensiune cumplită; era un război psihologic pe care simțeam ba că îl pierd, ba că îl câștig. La început mă chema la el pentru tot felul de chestiuni profesionale, îmi cerea părerea, colabora așa cum mi-am dorit întotdeauna să lucrez cu un șef. Îmi cerea să fac tot felul de lucrări, rezumate, proiecte, mă implica aproape în tot ceea ce făcea. Mă simțeam valorizată, deși mi se păreau cam exagerate aceste implicări. Nu eram singura persoană capabilă din firmă [...]. Apoi, a început să mă cheme la el și fără motive profesionale. Stăteam la cafele în biroul lui și începusem să pălăvrăgim și despre alte chestiuni [...]. Din primele luni a început să mă atingă, să-mi treacă mâinile prin păr, mă privea insinuant, făcea aluzii cu tentă sexuală. [...]...îmi privea provocator picioarele...Atunci i-am spus că [...] îl stimez foarte mult ca șef și nu doresc un alt tip de relații...aveam o furie și o revoltă interioară cumplită și știam că o dată și o dată voi izbucni...”* (A.1., f.).

Alteori, discriminarea de gen este inclusă în grupul mai mare al problematicilor de devianță sexuală, cum prezintă un subiect: *„[discriminarea*

de gen, n.n.] ... se referă la problemele homosexualilor și lesbienele, cât și la cele rezultate în urma unor abuzuri din partea bărbaților, șefilor asupra femeilor...sau invers asupra bărbaților, deși asta se întâmplă mai rar.” (A.1., f.).

Subiecții care promovează această reprezentare socială sunt în exclusivitate feminini, cu calificări medii sau înalte, care nu au deținut însă funcții de conducere.

Pentru o sistematizare a datelor, am organizat aceste informații în două tabele. Primul dintre ele arată organizarea celor trei reprezentări sociale din perspectiva nivelurilor la care este poziționat discursul (vezi tabelul 2).

Astfel, nivelul discursului a fost urmărit la patru paliere:

- Din perspectiva *suportului* discursului (de la suportul teoretic, abstract la cel concret, faptic);
- Din perspectiva *ideologiei* (de la ideologia globală la explicația sau justificarea personală);
- Din perspectiva *implicării afective* (de la raționalitate la afectivitate);
- *Raportarea la celelalte categorii sociale* sau la societate în general (de la caracterul defensiv la cel revendicativ al discursului).

Tabelul 2. Nivelul discursului

	<i>Reprezentarea „circumscrisă”</i>	<i>Reprezentarea „directă” (personală)</i>	<i>Reprezentarea „deviată” (personală)</i>
<i>Tipul de discurs</i>	1. Discurs cu un bun suport teoretic, dar uneori demagogic 2. Nivelul ideologic general 3. Discurs rațional, depersonalizat 4. Caracter defensiv al discursului	1. Discurs cu suport teoretic mai slab, dar implicant 2. Nivelul apartenenței categoriale de gen, ideologie de grup 3. Discurs stereotipic, cu accente personale 4. Caracter ofensiv al discursului	1. Discurs plasat în sfera concretului, fapticului 2. Nivelul individual, personal 3. Discurs afectiv presărat cu elemente stereotipe 4. Caracter revendicativ al discursului
<i>Context</i>	Context: contact <u>teoretic</u> cu fenomenul	Context: contact <u>mediat</u> de experiența altora	Context: contact <u>direct</u> cu fenomenul

Tot la acest nivel, subiecții au făcut referiri la manifestarea discriminării de gen în România. Se admite cu titlu general că fenomenul există, poate fi

identificat și, în unele locuri (de exemplu, armată, poliție etc.), se manifestă mai pregnant. Se adaugă însă și faptul că această situație are și o latură compensatorie, existând și profesii sau anumite domenii „privilegiate” pentru femei, ca de exemplu sănătatea sau învățământul. Aici opiniile sunt împărțite; unii văd această „specializare” ca pe ceva firesc, derivând din particularitățile de gen, în timp ce alții acuză discriminarea femeilor. Unii subiecți sunt mai nuanțați, afirmând că în domeniile așa-zis „feminine”, posturile de vârf în calificare, precum și cele de conducere sunt deținute tot de bărbați. Se exemplifică prin ocuparea posturilor de conducere din învățământul universitar și din spitale de către bărbați.

O altă particularitate se poate identifica în raportul domeniu politic - domeniu de producție industrială. Subiecții opinează că discriminarea se întâlnește cel mai des în domeniile productive și îndeosebi la promovare: *„Un domeniu prioritar în care se produce discriminarea este cel al pieții muncii; mai exact, căutarea unui loc de muncă a devenit mult mai dificilă pentru o femeie decât pentru un bărbat, statistic vorbind.”* (I.B., f.). Dar discriminarea de gen este mai evidentă în domeniile vieții publice, cu precădere în cel politic, unde se observă în proporțiile de reprezentare în parlament sau în instituțiile statului.

De asemenea, nu întotdeauna femeile se simt discriminate pe criteriul apartenenței de gen, deoarece sunt relatate situații în care acest criteriu devine secundar, prevalând altele, ca „pilele și relațiile”, vârsta etc. Un subiect, care a trecut printr-o perioadă de căutare a serviciului, relatează: *„Discriminarea de alt gen, să zicem de vârstă, mai ales în anul în care am stat acasă, în care am căutat un alt serviciu, m-am întâlnit cu situații în care se preferau persoane mai tinere, deși cereau și experiență; aici aș putea spune că au fost situații de discriminare...”* (D.M., f.). Alteori sunt criterii bizare. De exemplu, un subiect s-a confruntat cu o discriminare „de castă”: lucrând în sectorul militar, a resimțit excluderea dintr-un domeniu care se vrea în exclusivitate masculin: *„[discriminările de care m-am lovit, n.n.]...nu neapărat țin de sex, ci de apartenența sau neapartenența la sistemul militar...”* (D.I., f.).

În sfârșit, am remarcat la nivelul dinamicii interviului și o structurare diferită a discursului. Deși noi am dispus de un ghid semi-structurat de interviu, am lăsat subiectului, oarecum în detrimentul standardizării, o anumită libertate de exprimare. Astfel, debutul interviului a condiționat, într-un fel, desfășurarea sa ulterioară.

Reluând cele trei forme de înțelegere, am putut identifica trei dinamici ale discursului, corespunzătoare (vezi tabelul 3):

Tabelul 3. Dinamica discursului

<i>Percepția discriminării</i>	<p>Faza 1: Discriminarea de gen este <i>o formă de discriminare ca oricare alta</i></p> <p>Faza 2: Discriminarea de gen este <i>un tratament inegal</i> pe motive de apartenență la sex</p> <p>Faza 3: Fenomenul <i>se întâmplă</i> și trebuie luptat împotriva lui</p>	<p>Faza 1: Discriminarea de gen este <i>un tratament inegal</i> pe motive de apartenență la sex</p> <p>Faza 2: Acest lucru <i>mi s-a întâmplat mie personal</i> și în felul următor</p> <p>Faza 3: Fenomenul <i>se întâmplă</i> și trebuie luptat împotriva lui</p>	<p>Faza 1: Discriminarea de gen este „<i>hărțuire sexuală</i>”, <i>abuzuri sexuale etc.</i></p> <p>Faza 2: Acest lucru <i>mi s-a întâmplat mie personal</i> și în felul următor</p> <p>Faza 3: Fenomenul <i>se întâmplă</i> și trebuie luptat împotriva lui</p>
<i>Context</i>	Context: contact <u>teoretic</u> cu fenomenul	Context: contact <u>mediat</u> de experiența altora	Context: contact <u>direct</u> cu fenomenul

3. Practic, cum se întâmplă?

Ne-a interesat, de asemenea, felul în care subiecții consideră că pot fi discriminate persoanele pe motive de apartenență la un anumit gen. În urma analizei de conținut, am centralizat în tabelul de mai jos temele cele mai frecvente, corespunzătoare modalităților concrete ale manifestării discriminării de gen (vezi tabelul 4).

Tabelul 4. Temele cele mai frecvente cu privire la modalitățile concrete ale discriminării de gen

<i>Categoria tematică</i>	<i>Teme</i>
<i>Modalități concrete ale manifestării discriminării</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Preferința pentru angajarea anumitor persoane pe criterii de diferență de gen; - Blocarea promovării, accesului la posturi înalte - Discriminare la salarizare; - Marginalizarea, izolarea; - Creșterea controlului; - Devalorizarea, minimalizarea realizărilor profesionale; - Fraudarea muncii.

Ulterior, am selectat acele aspecte care ni s-au părut relevante, ținând cont de anumite paliere, prevăzute și în textele de lege, la care se poate manifesta discriminarea, respectiv angajarea, salarizarea, promovarea etc.

3.1. Promovarea

Cele mai multe referiri sunt axate pe promovare. Este elementul considerat cel mai greu de controlat, unde discriminarea este foarte evidentă, dar în același timp și foarte greu de dovedit. Subiecții feminini explică mecanismul prin suprapunerea rolurilor de mamă și soție (obligații materne, gospodărești etc.) peste rolul profesional. Cu alte cuvinte, multe femei înțeleg să amâne avansările, salturile în cariera profesională, ca să-și facă timp pentru celelalte obligații sociale. Strategia este una de tip alternativ: dacă nu poți să te ocupi de mai multe lucruri odată, atunci te poți ocupa pe rând. S-ar putea vorbi aici de o *discriminare indirectă* sau de una *de tip pasiv*. Astfel, femeile nu sunt promovate pentru că prin rolurile pe care și le asumă „nu pot ține pasul” cu bărbații.

O altă manieră identificată de subiecți este tot „pasivă”, dar are o altă explicație. Femeile nu sunt promovate pentru că de la ele nu se așteaptă atât competență profesională, cât mai degrabă „o prezență” de altă natură. De exemplu, un subiect remarcă: *„Când s-a pus problema promovării, șeful, pe care nu l-am rugat însă, nici nu s-a gândit să mă propună. Sunt sigură că aștepta rugăminți și atenții, dar nu am făcut-o.”* (A.2, f.). Un alt subiect își prezintă experiența mai pe larg: *„...el [șeful, n.n.] se aștepta la modelul feminin: supus, cretin, diafan. Iar eu, prin modul în care mi-am desfășurat atribuțiile, prin felul în care am rezolvat problema, prin faptul că am fost pragmatică și-am dovedit exactitate, am surprins și poate am șocat, oricum i-am înșelat așteptările. De fapt, eu n-am făcut nimic deosebit, decât c-am fost corectă în timpul lucrului, deci...până la sfârșitul proiectului. Iar lucrul ăsta, într-un fel, a fost înregistrat, perceput mai bine spus, ca un fapt negativ, deci corectitudinea n-a fost considerată o calitate, n-a fost apreciată. Am simțit-o ca pe o trăsătură negativă, ca să spun așa...Deci, probabil se aștepta să mai întârzii pe la coafor, să respect eventual orele de masă, să fiu mai cochetă...[...]”* (L.R., f.).

3.2. Angajarea

Mai mulți subiecți acuză discriminarea de la angajare, în special pentru posturile considerate „masculine”. Se explică acest fapt prin caracteristici biologice și particularități psihologice diferite în funcție de sex, mai potrivite pentru o meserie decât pentru alta. O parte dintre vorbitori pare a fi de acord cu această situație, dar se arată un dezacord general cu faptul că bărbații extind controlul chiar și acolo unde acest „principiu” nu mai este valabil. Un subiect

sesizează acest aspect și chiar atribuie situația unor resorturi inconștiente care acționează în momentul selecției personalului: *„La recrutare și angajare intervine adesea faptul că bărbații controlează economia și societatea. Ei recrutează și angajează cadrele și aleg de multe ori tot bărbați, printr-un mecanism de care nu sunt de cele mai multe ori conștienți. Clișeele și prejudecățile sexiste sunt invocate ca justificare a acestei preferințe fără ca performanțele să susțină această alegere”*. (C.G., f.).

O altă explicație este dată tot în termeni psihologici, dar nu din perspectiva „potrivirii” cu munca, ci a raporturilor cu conducerea. Astfel, uneori se preferă femeii (discriminare aparent pozitivă!) în posturi care se dovedesc ulterior mai prost plătite sau mai puternic controlate. Este exact ceea ce afirmă un subiect: *„Și un patron al unei firme private poate prefera uneori să angajeze o femeie pentru că știe că o poate plăti mai puțin și știe că poate să obțină chiar mai mult decât de la un bărbat ca seriozitate. Poate să o exploateze, poate să o supună mai ușor...chiar dacă e cu o personalitate puternică, poate să o tempereze mai ușor*. (C.G., f.).

3.3. Salarizarea

Odată cu instituirea salarizării diferențiate, după 1989, se afirmă de către subiecți certitudinea unei plăți inegale la muncă echivalentă. Se consideră că femeile se mulțumesc cu mai puțin, că ele nu pot și „nu au dreptul” să câștige cât un bărbat, că oricum ar fi, ele fac treburile mai ușoare. Un subiect explică: *„...femeile sunt considerate ca având un nivel de exigență mai scăzut în ce privește salariul. Clar, asta se întâmplă oriunde” ...[...] Eu sunt sigură că sunt plătită mai puțin decât ar fi un bărbat în poziția mea.”*. (C.G., f.). Corelația dintre muncă și salarizare nu se respectă, așa cum reclamă altcineva: *„Această diferență de salariu mă obsedează, mă gândesc tot timpul la asta; totodată nu numai diferența de salariu m-a supărat atât de mult, ci și nerecunoașterea competenței și rezultatelor mele.”* (A.1., f.).

3.4. Marginalizarea

Uneori discriminarea îmbracă forme mai discrete, ca marginalizarea, devalorizarea, minimalizarea realizărilor profesionale etc. De exemplu: *„Da, am avut experiențe cu foștii directori. De exemplu, când era vorba de cercuri profesionale, deplasări la simpozioane în țară sau orice fel de activitate pe linie de perfecționare profesională, întotdeauna erau preferați colegii mei [a se citi bărbați, n.n.]. A trebuit să le demonstrez că am aceleași abilități și competențe profesionale pentru a obține credibilitate din partea lor.”* (I.G., f.).

În forme mai evidente, extreme, se constată marginalizarea agresivă, însușirea muncii celuilalt, aflat într-o poziție dominată. Un subiect povestește experiența unei colege de birou care tolera o astfel de situație: „*Îmi aduc aminte de o activitate la care au fost solicitați doi colegi, femeie și bărbat, cu sarcini de lucru egal distribuite; colegul, pur și simplu, a monopolizat discuția și și-a impus punctul de vedere printr-o atitudine ușor agresivă, verbală și posturală, neacordând practic nici o șansă colegei lui de a interveni în discuție, minimalizându-i astfel contribuția la activitate și implicit prestigiul profesional.*” (I.G., f.).

4. Discriminarea de gen: un fenomen în schimbare

Un alt set de întrebări a investigat dinamica fenomenului, derularea sa în timp. Subiecții au distins, preponderent, între două perioade: *cea de dinainte de 1989* și *cea a anilor următori*, până astăzi.

Din această perspectivă, se acuză o accentuare a discriminării de gen în ultima perioadă. Apar însă și remarci care merg în sensul contrar, deoarece unii subiecți subliniază estomparea fenomenului. Această aparentă contradicție se poate explica prin aceea că anumiți intervievați nu disting între *existența reală a discriminării* și *vizibilitatea* sa. Astfel, ei consideră că fenomenul ia amploare, dar de fapt el devine mai vizibil. Rămâne ca dimensiunea reală să fie evidențiată de indicatori obiectivi. Temele cele mai frecvente sunt concentrate în tabelul de mai jos (vezi tabelul 5).

Tabelul 5. Dinamica fenomenului

<i>Categoria tematică</i>	<i>Teme</i>
<i>Dinamica fenomenului – trecut, prezent, tendințe</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Era mai pronunțat în trecut, acum tinde să se mai estompeze; - Formal, fenomenul nu era recunoscut de statul comunist; - Existau recomandări oficiale pentru înlăturarea discriminării (îmbunătățirea compoziției colectivului); - Din contră, discriminarea tinde să se accentueze cu timpul.

Față de astăzi, consideră mai mulți subiecți, în epoca comunistă, se asigura prin mecanisme directe o relativă „representativitate” în toate structurile sociale pe criteriul genului. Mai mult decât atât, termenul *discriminare* era prohibit, în societatea socialistă nu putea fi vorba de așa ceva. Este ilustrativă intervenția

unui subiect: „Înainte nu se putea vorbi de...discriminare nici de gen, nici de rasă, nici de etnie și cuvântul cred că nu exista în dicționar. Mai mult, erau...erau anumite cote de reprezentare în toate instituțiile. Dacă vă amintiți, erau cote pe sexe [...]. În partid [...], în sindicat la fel, trebuia să fie un anumit procent de femei, în pozițiile de conducere iarăși.” (B.I., f.).

Există însă o conștiință a demagogiei, a faptului că puterea deținută era una iluzorie și că în spatele acestor reprezentări stătea aparatul propagandistic la partidului: „În timpul comunismului, egalitatea sexelor era o vorbă goală. Femeile care ajungeau în funcții de conducere, ajungeau pentru că erau “sarcini” de partid, “indicații”. Puține și-au onorat funcția.” (A.2, f.).

Vizibilitatea fenomenului a fost accentuată și de impactul cu mentalitatea occidentală via mass-media: „...nu cred că este un fenomen specific nouă ca națiune. Cred că ne-am contaminat, mai ales prin mass-media, după revoluție. Cred, de asemenea, că fenomenul ia amploare. Mentalitățile s-au schimbat!” (L.R., f.).

Această schimbare este însoțită de pierderea rolului tradițional al femeii, cu efecte negative în planul comportamentului, cu degradarea valorilor. O remarcă a aceluiași subiect punctează acest aspect: „Există tot mai multe femei carieriste, dispuse la orice pentru a face bani. De când cu libertatea asta sexuală, atât de greșit înțeleasă...poate că au motive unii bărbați să creadă că orice femeie îi acceptă și se comportă ca atare.” (L.R., f.). O viziune la fel de pesimistă prezintă și subiectul următor: „Da, ceea ce mă deranjează pe mine personal, din punct de vedere personal – pentru alții ar putea să fie pozitiv, pentru mine e negativ – este că femeia, după '89, în nebunia asta generală care s-a declanșat..., femeia a devenit, față de comunism, față de perioada comunistă, dacă vrei, un obiect...” (D.I., f.).

5. Raporturi între „actorii” principali

Analiza tematic-categorială a pus în evidență o structurare a enunțurilor, din perspectiva raporturilor dintre actorii sociali implicați, în trei categorii (vezi tabelul 6). După cum se observă, două categorii de enunțuri au grupat referirile la părțile implicate (principalii “agenți” și victimele discriminării), în timp ce a treia a grupat referirile la raporturile propriu-zise. Ni s-a părut interesant de creat aici și o categorie intitulată „universul lingvistic asociat practicilor discriminatorii”, unde am repartizat acele expresii care „colorează verbal” tocmai raporturile de mai sus.

Tabelul 6. Raporturi între „actorii” principali - categorii și teme

<i>Categoria tematică</i>	<i>Teme</i>
<i>Principalii „agenți” ai discriminării de gen</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Bărbații la toate nivelurile puterii; - Femeile mai în vârstă la toate nivelurile puterii; - Femeile tinere aflate la un nivel înalt al puterii;
<i>Victimele discriminării</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Femeile lipsite de apărare, protecție (de exemplu, cele nemăritate); - Femeile mai vârstnice, femeile urâte; - Femeile atrăgătoare sau cu un comportament considerat provocator;
<i>Raporturi discriminați – discriminatori</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Relația directă dintre creșterea puterii și creșterea discriminării; - Dinamica psihică a celui discriminat – conflicte interioare; - Reacții comportamentale ale discriminaților;
<i>Universul lingvistic asociat practicilor discriminatorii</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Expresii tipice folosite de persoanele care practică discriminarea; - Există discriminare sexuală care se manifestă doar la nivel verbal;

La prima categorie, observăm că persoanele care discriminează sunt asociate cu deținerea puterii. Puterea apare descrisă în interviuri sub mai multe forme: de decizie (angajare, promovare etc.), de control, fizică pur și simplu etc. Un subiect spune, în acest sens: „*Discriminarea presupune obligatoriu a deține puterea. Mă refer la faptul că, pentru a avea o atitudine discriminatorie, cel în cauză trebuie să aibă putere de decizie.*” (A.2, f.). De asemenea, un alt subiect precizează: „*Eu cred că nu este vorba de o simplă inegalitate, ci de o relație de putere, ce presupune o asimetrie a relației dintre femei și bărbați care fundamentează din punct de vedere istoric și cultural dominația masculină.*” (M.B., f.).

Conflictul poate fi evitat dacă apare conformismul, mai intens solicitat de la o femeie decât de la un bărbat. Imaginea socială despre femeie este una de dependență față de bărbat, aspect care se transferă la nivelul raportului șef-subaltern. O femeie interviuată constată: „*Ăăă...femeile sunt privite într-un fel anume și trebuie să aibă o conduită anume, să se conformeze unei imagini preconcepuate, pe care o au bărbații despre ele. Asta dacă-s deștepte și există femei deștepte. Sunt proști bărbații care ignoră acest aspect. Știi povăța: „zi ca el și fă ca tine”, există femei care au învățat și exersat asta. Au făcut aparent pe proastele, ca în definitiv să-și atingă scopul.*” (L.R., f.).

Alteori apar conflicte generate de „imixtiunea” femeilor în grupurile masculine. Se pare că bărbații dezvoltă o identitate de grup puternică pe dimensiunea genului, creând un fel de „societate secretă”, în care femeile nu au acces. Un subiect relatează o experiență personală, o situație în care a luptat pentru a fi acceptată ca și coleg: *„M-au acceptat pentru că nu aveau ce face. Dar chiar îmi spuneau câteodată că tare ar fi fost bine dacă nu aș fi fost laborantă, ci laborant [...]. Nu puteau să-și facă de cap cu mine în preajmă. Îi surprindeam când își povesteau aventurile și deodată se făcea liniște, încheiau subiectul. Erau toți însurați – mă refer la șefii de tură, șeful, contabilul,ăștia care stăteau prin birouri – le cunoșteam nevestele, cu unele eram chiar prietenă. Dacă mai era și la laborator un bărbat, cred că ar fi fost o destrăbălare...Și așa aduceau tot felul de vagabonde, dar asta în lipsa mea. Găseam urme de ruj pe mucurile de țigară și câte mai câte...”* (M.M., f.).

Nu numai bărbații discriminează, ci și femeile, bineînțeles cele situate pe treptele superioare ale ierarhiei: *„Mai degrabă femeile pot fi mai rele cu femeile, decât bărbații cu femeile...”* (C.G., f.).

6. Ce explicații se dau în mod curent?

Un alt segment al ghidului de interviu a urmărit surprinderea explicațiilor pe care subiecții le dau fenomenului. Pe de o parte, sunt explicații proprii, potrivite modului de înțelegere al fiecăruia, iar pe de altă parte sunt explicații date de ceilalți, considerați discriminatori, atunci când discriminarea este recunoscută. În analiza categorială, noi am distins, la nivelul explicațiilor fenomenului, între *cauze* (formulări tipice de genul „discriminarea se întâmplă din cauză că...” sau „aceasta este din cauza...” etc.) și *factori favorizanți* (explicații marcate de expresii ca „discriminarea este posibilă când...” sau „discriminarea apare mai degrabă în situațiile...” etc.). Categoria răspunsurilor date de discriminatori am intitulat-o „motivații ale discriminării” (vezi tabelul 7).

Tabelul 7. Cauze, factori favorizanți și „motivații” ale discriminării

<i>Categoria tematică</i>	<i>Teme</i>
<i>Cauze posibile ale discriminării de gen</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Valori, credințe și atitudini profund înrădăcinate – germenii discriminării de gen; - Lipsa educației, a deschiderii spre valorile moderne; - Educația religioasă; - Lipsa legislației în societatea românească pentru împiedicarea manifestării fenomenului;

<i>Factori favorizanți ai discriminării</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Particularități bio-constituționale și psihologice favorizante; - Lipsa de combativitate a femeii; - Diferențe naturale între sexe: constituție mai fragilă la femei, sarcină; - Diferența de vârstă dintre discriminat și discriminator; - Există medii „fertile” pentru discriminare (de exemplu, armata, poliția etc.); - Rolul bisericii în perpetuarea unor atitudini discriminatorii;
<i>„Motivații” ale discriminării</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Diferențele inter-individuale, inter-sexe; - Obişnuința, moștenirea culturală.

6.1. Mentalitatea, prejudecățile, stereotipurile

Mai multe aprecieri ale subiecților vizează acest aspect care este atât cauzal, cât și favorizant. Mentalitatea adânc înrădăcinată, transmisă din generație în generație, este acuzată de un subiect, care îi atribuie acesteia un rol exclusiv: „...cauza nu poate fi decât una singură: este vorba de o anumită mentalitate, mentalitate care se perpetuează de la o generație la alta! Dar care acum se mai sparge și în societatea românească, în sensul că femeia pătrunde și mai mult în viața socială, devine independentă, nu?” (D.I., f.). Sau, același subiect, într-un alt context, reafirmă: „...la noi, zic eu, suntem o societate mai conservatoare [...], știu eu, încă mai suntem îmbibați cu tot felul de prejudecăți și de-aia se perpetuează, probabil.” (D.I., f.). Mentalitatea românească cu privire la rolul femeii abundă de prejudecăți, așa cum precizează categoric altcineva: „Cred că acest tip de discriminare este inspirat de prejudecăți.” (M.B., f.).

6.2. Roluri sociale diferite

Socializarea diferită este una dintre sursele discriminării. Se consideră că li se inoculează copiilor, încă de mici, roluri sociale diferite, discriminatorii: „Fetițele la noi, după părerea mea, primesc o educație greșită. De mici li se prezintă modelul aberant de femeie comunist;, ele trebuie să facă tot, să se neglijeze pe sine, pentru ca bărbații să se realizeze profesional; apoi, să-și dea ani din viață crescând copii, și iarăși sacrificându-și cariera, întrerupându-și studiile și serviciul, pentru a umple biberoane și spăla pelinci. Nu mi se pare deloc cinstit [...]. Suntem discriminate înainte de a ne naște, ce mai!” (L.R., f.).

Bărbații își însușesc aceste model și îl promovează într-o manieră perversă, după opinia unei femei intervievate: „Colegii mei aveau păreri pe care nu le

exprimau deoarece le era rușine; ei considerau că locul femeii este la bucătărie și copii. Erau însă ipocriți, spuneau invers” (A.2, f.).

6.3. Educația

Educația este iarăși o cauză incriminată des de către subiecți. Cineva remarcă: *„Personal cred că misoginismul, ca rod al unei educații greșite, rigide, de fapt plină de prejudecăți, este cauza...” (A.3, f.).* Aici sunt criticați părinții, profesorii, educatorii în general: *„[cauzele sunt, n.n.] influențele educative de acasă, din familie, dar și de la școală. Se întâlnesc atitudini ale profesorilor sau ale familiei, care conferă mai mare credibilitate băieților decât fetițelor încă de la vârste mici în anumite domenii; sunt investiți cu mai multă autoritate. Modelul tradițional de familie, că femeia trebuie să stea la cratiță și bărbatul este cel care știe ce trebuie să facă, are iarăși influență în formarea anumitor atitudini.” (I.G., f.).*

6.4. Explicații istorice și filosofice

Sunt subiecți care caută să ofere explicații mai largi, din sfera filosofiei, economiei, istoriei. Pentru unii dintre ei, situația de azi nu își are originea în cauze imediate și prin urmare ușor identificabile, ci mai degrabă aceste cauze sunt localizate undeva în istoria veche a omenirii. Un subiect formulează o „teorie” interesantă, fondată pe distincția dintre universul interior și cel exterior al individului: *„Păi motivele își au rădăcinile în istoria apusă a omenirii. De-a lungul timpului, datorită trăsăturilor specific masculine, adică activism, asprime, rezistență, agresivitate independență... așa... bărbații au prelucrat mediul exterior, structurându-l preponderent masculin. Și cum mediul exterior este asociat unui mediu deschis de recunoaștere, prestigiu, putere, iar cel interior unui mediu social închis, bărbații au dobândit astfel sentimentul superiorității față de femei, deci ideea inegalității sexelor, sexismul...” (I.B., m.).*

6.5. Diferențe biologice și psiho-sociale

O parte a intervievaților consideră că discriminarea se bazează pe diferențele bio-constituționale dintre cele două sexe. Discriminarea de gen ar avea astfel, în concepția acestora, o sursă naturală (de exemplu, bărbații sunt mai puternici fizic decât femeile), dar o serie de factori de ordin social vin să întărească aceste diferențe, să stabilească modele în sensul accentuării respectivelor diferențe. O femeie interviuată declară: *„Diferențele de sex-rol derivă, în parte, din cele biologice, dar sunt semnificativ modelate de evoluția psihosocială particulară a fiecărei persoane. Identitatea psiho-sexuală se dezvoltă discret, influențată*

intens de modelele parentale, fiind la început difuz integrată în sub-identitatea familiei.” (M.B., f.). Același subiect insistă pe întărirea socială a diferențierii sexuale și consacrarea acestora la nivelul practicilor: „Această dominație se manifestă în planul evidenței. Există, se afirmă și se exercită în discursuri și practici, ca și cum ar fi de la sine înțeleasă de vreme ce deține toate justificările de ordin biologic și natural, astfel că raporturile de dominație sunt interiorizate și trăite de parcă ar face parte din natura umană.” (M.B., f.).

6.6. Lipsa de combativitate a femeii

Unul dintre factorii favorizanți ai discriminării este „lipsa de combativitate” a femeii, de incisivitate, după cum remarcă un subiect: *„Nu cred că am fost pusă în situații neplăcute pentru că sunt femeie, nu am avut o astfel de experiență; aș putea spune că am avut anumite probleme datorită faptului că nu am fost destul de incisivă...nu știu dacă asta e specific femeii, că nu am fost foarte bătaioasă, că am lăsat de multe ori de la mine, cum se spune...” (D.M., f.).* În opoziție cu aceasta, bărbatul este mai autoritar, dominant, energic, combativ; el pare să-și asume un rol conducător în raport cu femeia. Observația altui subiect sprijină această idee: *„Bărbații au o dorință mai mare de a-și afișa autoritatea, ei vor să aibă ultimul cuvânt, trăim încă într-o lume a bărbaților, ce desconsideră rolul femeii.” (I.G., f.).*

6.7. Educația religioasă

O cauză, e drept rar invocată, este educația religioasă. Deși nu este incriminată direct, biserica pare să consfințească inegalitatea dintre bărbat și femeie. Un subiect declară în acest sens: *„Concepția mea în privința sexelor a fost și este influențată de precepte religioase. Dumnezeu a creat omul, bărbat și femeie, și i-a făcut egali biologic. Rolurile lor sunt însă deosebite: bărbatul domină prin forță, putere, pentru a conduce. Femeia trebuie să fie în primul rând plină de blândețe, de gingășie. Ea aduce iubirea și pacea și crește copiii”.* (A.2, f.).

7. Cu ce consecințe?

Am evidențiat, prin analiza de conținut, și două categorii tematice în care am grupat efectele discriminării de gen. Am fost surprinși să întâlnim unii subiecți care consideră că sunt și „consecințe” pozitive ale discriminării, respectiv modalități de obținere a unor avantaje la locul de muncă. Am putea vorbi aici de o discriminare pozitivă. Am centralizat aceste date în tabelul de mai jos (vezi tabelul 8).

Tabelul 8. Efecte pozitive și negative ale discriminării

<i>Categoria tematică</i>	<i>Teme</i>
<i>Efecte negative ale discriminării</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Afectarea performanțelor persoanelor discriminate; - Crearea unor situații conflictuale la locul de muncă; - Reorientarea în carieră ca efect al discriminării de gen;
<i>Aspecte pozitive ale discriminării</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Avantaje obținute la locul de muncă tocmai datorită discriminării; - Practica discriminării pozitive cu consecințe benefice pentru discriminat, dar defavorabile pentru ceilalți;
<i>Efecte perverse ale luptei pentru egalitatea între sexe</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Încărcarea rolului femeii; - „Defeminizarea” femeii.

7.1. Tensiuni, conflicte și scăderea performanței în muncă

Consecințele negative cele mai frecvente sunt, așadar, tensiuni emoționale și conflicte la locul de muncă, iar în cazul extrem chiar schimbarea locului de muncă. Un subiect povestește experiența sa personală și sentimentele trăite în această situație: „*M-a adus în situația de a mă simți ca un paria; căsnicia mea este ratată, am eșecuri și la serviciu...mă simt ca o ratată.*” (A.1., f.).

Alte femei reacționează într-un mod mai puțin pasiv, uneori violent. După cum remarcă un subiect, aceste reacții sunt condiționate de mai mulți factori și îmbracă diverse forme: „*Reacțiile aici pot fi diferite...în funcție de gradul de cultură, nivelul de educație, mediul de proveniență,...de la atitudini, acțiuni de acceptare a evidenței, până la acțiuni, atitudini ofensive, agresive, revendicative. Ce? N-ai auzit de schimbarea locului de muncă din această cauză?*” (A.3., f.).

7.2. Discriminarea pozitivă

Există însă și cazuri, menționate mai sus, de discriminare pozitivă. Un subiect relatează propria sa situație: „*Dimpotrivă, cred că am avut un avantaj, vorbesc foarte sincer. Adică, fiind și foarte tânără, m-am descurcat mai bine în a lucra cu bărbații. Bineînțeles că trebuie să te impui, să vadă că nu ești o simplă femeie, că ai ceva creier...*” (C.G., f.).

Se pare că bărbații sunt mai sensibili la acest aspect. Un subiect de sex masculin acuză situațiile în care, deliberat, sunt provocate discriminări pozitive: „*Da, în special femeile care arată deosebit de bine, vrând nevrând, folosesc...*”

aaa... de multe ori observi că se folosesc de acest avantaj fără să-și dea seama... aaa... mai grav este când se face conștient și se poate vedea cazul tipic în care o studentă care merge la examen. [...] Și există și recomandări în sensul ăsta, da, „ar fi bine dacă la profesorul Cutărescu ai avea o fustă mai scurtă, eventual să te apleci puțin să se vadă decolteul, mă rog...” (C.L., m.)

7.3. Supraîncărcarea rolului. Consecințe negative

Una dintre problemele atinse a fost cea a efectului negativ al promovării egalității între sexe. Unii subiecți feminini acuză o supraîncărcare a rolului femeii; în acest sens, evoluția societății moderne pare să defavorizeze tot mai mult femeia. Cineva remarcă: *„Viața modernă a schimbat niște lucruri în statutul femeii. Din dorința firească de afirmare în spațiul public, proprie oricărei ființe, dar și fiindcă, obiectiv, venitul soțului nu mai ajungea pentru întreaga familie, ea a trebuit să-și caute o slujbă, să-și dubleze eforturile, să-și împartă altfel timpul, spre a-și îndeplini obligațiile de salariată și pe cele de gospodină în sarcina căreia cad toate treburile casei.”* (N.A., f.).

Faptul că se declară egalitatea dintre sexe nu înseamnă, în concepția unor subiecți, că ea există, întrucât rolul tradițional nu a fost deocamdată asumat și de bărbat. Un subiect observă: *„Asta e, ea luptă pentru egalitate cu bărbatul care este, de fapt, o păcăleală, o mare capcană! Nu? [...] Este o capcană pentru că de fapt femeia este extrem de încărcată, pentru că pe lângă obligațiile gospodărești ea se încarcă și cu această viață socială, nereușind să le facă pe amândouă, la un nivel mulțumitor, zic eu... [...] Am auzit aceleași lozinci: femeia trebuie promovată, în politică, în societate, în carieră... [...], dar dacă mă uit în jurul meu, femeile sunt, cum să zic eu... hărțuite de grija familiei, și pe de o parte de problemele profesionale pe de altă parte, deci... viața femeii este tot mai grea, tot mai grea de fapt... Emanciparea aceasta este cu două tășuri...”* (D.I., f.).

7.4. „Defeminizarea” femeii

Unele remarci ale subiecților au indicat spre un alt efect pervers. Admițând că femeia diferă de bărbat printr-un plus de sensibilitate, tandrețe, dragoste și impulsul natural matern, se consideră că, treptat, ea tinde să piardă din aceste calități în favoarea unor trăsături socotite „masculine”: forță, dominantă etc. Deoarece aceste transformări vin în contradicție cu prescripțiile sociale, situația generează inadaptare, alterarea relațiilor sociale etc. Despre „defeminizare” vorbește un subiect în următorii termeni: *„...consider că femeia s-a defeminizat! Ea caută, prin tot ceea ce face, să îl egalizeze pe bărbat... pornind de la vestimentație, aspectul exterior, de la modul de a fi, de a gândi, de la cultivarea*

forței fizice... deci toate exigențele astea pe care și le autoimpune... de fapt duc în același timp la defeminizare. Pierdem în ordinea sensibilității, a tandreții, a înțelegerii pentru a câștiga în ordinea forței. De orice fel: economică, fizică... etc.” (D.I., f.).

8. Există soluții?

Mai multe răspunsuri ale subiecților au putut fi grupate, prin analiza de conținut, într-o categorie tematică pe care am intitulat-o *soluții posibile în vederea diminuării discriminării de gen*. În general, subiecții consideră că *educația potrivită* (școlară, în familie etc.) ar duce la evitarea discriminării, dar și *campaniile active și schimbările legislative* ar avea efecte pozitive. Temele cele mai frecvente sunt reprezentate în tabelul 9.

Tabelul 9. Soluții posibile pentru diminuarea fenomenului

<i>Categoria tematică</i>	<i>Teme</i>
<i>Soluții posibile în vederea diminuării fenomenului</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Se impune creșterea rolului femeii în comunitate, societate; - Rolul activ al familiei pentru înlăturarea fenomenului de discriminare sexuală; - Lansarea unor programe educative la scară largă; - Creșterea rolului școlii; - Acordarea legislației românești în domeniu cu cea internațională.

Femeia, consideră subiecții, trebuie să-și schimbe modul de raportare la bărbați, la profesiune, la copii. Un subiect declară: *„E nevoie de schimbare în primul rând în concepția femeii. Dacă majoritatea femeilor ar pune profesiunea pe primul plan, ar fi altceva. Dar sunt multe femei care nici nu vor să se schimbe, adică ele își doresc în primul rând să se mărite și se aibă copii.”* (C.G., f.).

Educația este invocată de mai mulți subiecți ca o soluție posibilă: *„Cea mai la îndemână societății este totuși educația, în toate formele sale, și creșterea economică. O societate săracă va fi întotdeauna dispusă să discrimineze [...] pe membrii săi.”* (C.V., m.). Acest lucru înseamnă implicarea activă a tuturor femeilor, inițiativă și hotărâre, consideră un alt subiect: *„Încet cu încet, noi, femeile, trebuie să le dovedim bărbaților că suntem capabile să facem unele lucruri tot atât de bine ca și ei. Să educăm tânăra generație să fie mai insistentă,*

mai activă, mai energică. Dar să știi că așa o să fie... este deja... societatea se schimbă." (A.S., f.).

Este destul de des amintit rolul fundațiilor, asociațiilor și a altor organisme non-guvernamentale în promovarea imaginii femeii și conștientizarea discriminării. Accentul cade pe *informare*, așa cum precizează un subiect: „*Foarte importantă este difuzarea informațiilor despre ceea ce reprezintă acest fenomen, pentru că multe femei nu știu ce este discriminarea [...], ba mai mult, o consideră ca fiind firească*" (A.3., f.). Alteori se mizează pe crearea unor proiecte, lansarea unor programe: „*...elaborarea unor programe de integrare activă a femeilor în toate domeniile vieții sociale.*" (M.B., f.). Alte remarci semnificative, cum ar fi: „*Se poate acorda asistență informațională pentru femei...*" (M.B., f.) sau „*Se poate susține și promova reforma legislativă privind drepturile femeilor*" (M.B., f.) sau „*Susținerea acțiunilor de conștientizare generală a problemelor femeilor și drepturilor ei...*" (M.B., f.) etc. deplasează centrul de greutate pe campanii de promovare, lăsând în plan secund acțiunile de la nivelul școlii și familiei, socotite ca inefficiente.

9. Concluzii

În urma analizei interviurilor, am identificat principalele probleme referitoare la discriminarea femeilor la locul de muncă, respectiv percepția fenomenului, modalitățile concrete de discriminare, dinamica acesteia, actorii implicați, explicațiile, consecințele și soluțiile de diminuare a discriminării de gen. Vom concluziona, în continuare asupra câtorva aspecte.

Există trei percepții ale discriminării. Subiecții care aderă la prima dintre ele, numită de noi *înțelegere circumscrisă*, au o viziune mai largă asupra fenomenului, plasând discriminarea de gen în cadrul celorlalte forme de discriminare. A doua percepție a fost intitulată *înțelegere directă* (personală) și pare să reflecte un set de experiențe personale care apoi sunt extinse asupra celorlalte femei. În sfârșit, prin *înțelegerea deviată* am denumit confuzia făcută de a treia categorie de subiecți între discriminarea de gen și hărțuirea sexuală. Am pus în legătură, de asemenea, cele trei percepții cu formele de discurs (dinamica interviurilor), cu tipurile de context (teoretic, mediat de experiența altora și direct) și cu elementele ținând de ideologie și implicare afectivă. În urma acestui demers, am propus cititorului o tipologie care să articuleze toate aceste aspecte.

În ceea ce privește formele sau modalitățile concrete de discriminare, subiecții noștri au descris pe cele mai importante dintre ele, respectiv discriminarea la angajare, la promovare și la salarizare. La acestea se mai pot adăuga marginalizarea profesională, izolarea la locul de muncă, minimalizarea

realizărilor în muncă etc. Dintre ele, o atenție mai mare s-a acordat promovării, deoarece se pare că aici sunt cele mai mari probleme. Pe de o parte, așa cum am menționat anterior, discriminarea este greu de dovedit pentru că îmbracă forme mai subtile în comparație cu angajarea și salarizarea. Apoi, există factori de ordin obiectiv care acționează discriminatoriu, deoarece numeroase femei sunt întârziate în carieră ca urmare a obligațiilor în cadrul rolului de mamă și soție. O sarcină și creșterea copilului în primii ani de viață, ca și lipsa de implicare a soțului în sarcinile gospodărești conduc la „pierderea ritmului profesional” pentru multe femei.

O ultimă problemă este cea a explicațiilor pe care subiecții le dau cu privire la discriminare. Am văzut că acestea sunt dintre cele mai variate, de la mentalitate, prejudecăți, stereotipuri, lipsa de educație până la cele de ordin biologic sau bio-constituțional. Această varietate reflectă complexitatea fenomenului, dar și marcajul contextual global al subiectului. Experiențele sociale, mediul de proveniență ca și cel de rezidență, educația și relațiile sociale sunt aspecte care influențează „analiza” subiectului, conducând la „incriminarea” unui factor (declanșator sau favorizant) și nu al altuia.

STUDIUL 2

1. Introducere

În acest al doilea studiu, ne-am propus să abordăm discriminarea de gen dintr-o perspectivă cantitativă. În acest scop, am construit un chestionar pornind de la rezultatele analizei de conținut. Evident, ne-a fost imposibil să transformăm toate temele identificate în itemi și de aceea am selectat o parte care ni s-a părut relevantă pentru scopurile cercetării.

Prin intermediul acestui instrument am urmărit să descriem diferențele evaluative privitoare la reprezentarea socială a discriminării între diverse grupuri sociale definite de variabile precum sexul, educația, tipul de întreprindere în care lucrează subiectul, starea civilă etc.

2. Subiecți și metodă

Chestionarul construit de noi a cuprins 30 de itemi (vezi anexa 2) și a fost pretestat pe 28 de subiecți, de caracteristici diferite, asemănătoare lotului principal și am obținut un indice alfa de Cronbach (consistență internă) de 0,74. La studiu au participat un număr de 1220 subiecți, din trei zone geografice (zona București, Iași și Cluj). În funcție de variabila sex, eșantionul a cuprins 593 subiecți de sex masculin (48, 6%) și 627 de sex feminin (51, 4 %). Dintre participanți, 522 au provenit din întreprinderi cu capital privat, 430 cu capital de

stat și 94 cu capital mixt; de asemenea, din perspectiva stării civile, 263 au fost necăsătoriți, 807 căsătoriți și 146 s-au încadrat la alte situații. Din eșantion, 294 s-au situat la un nivel de educație de până la 8 clase, 512 au obținut o diplomă de bacalaureat și 402 au terminat o facultate⁵.

3. Rezultate și discuții

Am urmărit să identificăm, într-o primă fază, structura reprezentării sociale pentru întreaga populație. Statistic, am apelat la analiza factorială a datelor, metoda “pe componente principale”, însoțită de o tehnică de rotație a factorilor, Varimax. Scopul acestei analize a fost de a arăta modul în care se grupează, în structuri, opiniile exprimate de subiecți prin răspunsurile date la itemii chestionarului.

Datele pentru întreaga populație au fost prelucrate prin analiza descrisă mai sus și s-au selectat 5 factori care organizează peste 40% din informație. Adecvanța datelor a fost cât se poate de bună ($KMO=0,909$, testul Bartlett de sfericitate $< 0,001$). Prezentăm într-un tabel respectivele componente, cu procentul din varianță ocupat de fiecare dintre ele (tabelul 10).

Tabelul 10. Varianța exprimată de primii 5 factori

Factori	Total	% Varianță	Cumulat %
1	3,311	11,038	11,038
2	2,784	9,280	20,318
3	2,652	8,842	29,160
4	2,090	6,967	36,127
5	1,847	6,155	42,282

În tabelul următor, prezentăm itemii care intră în componența acestor factori, precum și saturațiile corespunzătoare, după o rotire Varimax (tabelul 11).

⁵ Ca urmare a lipsei unor date, totalurile pe variabile nu corespund eșantionului (1220 subiecți).

Tabelul 11. Matricea factorială după rotirea Varimax

	Factori				
	1	2	3	4	5
I_11	,788				
I_15	,755				
I_18	,594				
I_27	,594				
I_7	,551				
I_10	,476				
I_9	,403				
I_24		,722			
I_26		,701			
I_19		,664			
I_4		,600			
I_22			,708		
I_23			,646		
I_28			,537		
I_29			,528		
I_25			,499		
I_21			,482		
I_12				,700	
I_8				,635	
I_13				,474	
I_3					,725
I_1					,635
I_2					,410

În continuare, vom detalia componența factorilor, apoi vom interpreta evaluările subiecților. Primul factor, numit de noi *diminuarea discriminării*, a reunit acei itemi care conțin opinii privitoare la modalitățile prin care fenomenul discriminării ar putea fi controlat și redus: educația în familie și școală, funcționarea eficientă a instituțiilor statului, schimbarea mentalității, elaborarea unor măsuri pentru diminuarea fenomenului, ocuparea funcțiilor de conducere de către femei și cunoașterea legislației.

În cel de-al doilea factor, *niveluri ale discriminării*, a intrat o serie de itemi grupați după formele sau nivelurile discriminării la locul de muncă. Așa cum ne-a reieșit și din analiza calitativă, când vorbesc despre discriminarea din România, subiecții sunt de acord, în marea lor majoritate, că aceasta există, iar nivelurile la care se manifestă sunt: angajarea, concedierea și disponibilizarea,

promovarea și salarizarea. Din perspectiva noastră, acesta este factorul cel mai important al reprezentării sociale și noi considerăm că el constituie, la nivel prescripțional, împreună cu modalitățile de înțelegere evidențiate de analiza calitativă, *nodul informațional principal* al reprezentării sociale.

Am numit factorul al treilea *consecințe ale discriminării*. Mai mulți itemi, reflectând acest aspect, s-au grupat sub această etichetă: conflicte la serviciu, lipsa de încredere în propria persoană, scăderea randamentului muncii, gesturi indecente, cuvinte jignitoare etc. Factorul 4, *victime ale discriminării*, cuprinde afirmațiile referitoare la persoanele vulnerabile, cum ar fi femeile care se fac remarcate, cele atrăgătoare etc. Aceste cazuri sunt asociate și cu necunoașterea legilor.

Al cincilea factor, *discriminarea în România*, are în componență itemi care trimit la existența acestui fenomen în țara noastră, la cauza cea mai importantă, responsabilă pentru această situație, și la principalii actori discriminatori – colegii bărbați de la locul de muncă.

În ceea ce privește variabila *sex*, cea mai importantă din studiul nostru, am identificat diferențe semnificative la 4 din cei cinci factori: *factorul 1* - $t(1218)=6,351$, $p<0,001$; *factorul 2* - $t(1218)=6,515$, $p<0,001$; *factorul 3* - $t(1218)=2,666$, $p<0,01$ și *factorul 5* - $t(1218)=2,802$, $p<0,01$. Astfel, bărbații sunt într-o măsură mai mare în dezacord cu existența, în România, a discriminării de gen, cu consecințele acestui fenomen și, evident, consideră, într-o măsură mai mică, că este nevoie de un set de măsuri în vederea ameliorării situației.

O analiză de varianță asupra datelor (ANOVA one-way), invocând variabila independentă *tip de întreprindere*, ne indică un impact al acesteia la nivelul a doi factori: *factorul 1* - $F(2,1043) = 3,703$, $p<0,05$ și *factorul 4* - $F(2,1043) = 4,973$, $p<0,01$. Diferențele se înregistrează între subiecții provenind din întreprinderile cu capital diferit (de stat și privat). Astfel, cei din întreprinderile cu capital de stat sunt într-o măsură mai mare de acord cu privire la necesitatea și eficiența măsurilor privind diminuarea fenomenului decât subiecții din întreprinderile cu capital privat (Bonferonni = 0,175, $p<0,05$). De asemenea, aceștia din urmă sunt într-o măsură mai mare în dezacord cu faptul că femeile atrăgătoare sau cele care se fac remarcate sunt victime ale discriminării (Bonferonni = 0,190, $p<0,01$). Probabil, fenomenul este mai puțin vizibil sau chiar existent în cadrul întreprinderilor private.

Ne-a interesat de asemenea, dacă sunt diferențe de percepție între cei căsătoriți și cei necăsătoriți. Am remarcat un rezultat semnificativ la factorul al doilea, $t(1068) = 3,048$, $p<0,01$. Astfel, cei necăsătoriți sunt mai în acord cu ideea că discriminarea se practică la angajare, avansare și salarizare decât cei

căsătoriți. Am putea spune că acești subiecți au o percepție mai acută asupra existenței discriminării la locul de muncă.

Printr-o altă analiză de varianță, am evaluat impactul variabilei *educație*. Am constatat valori semnificative la patru factori: *factorul 1* - $F(2,1025) = 6,304$, $p < 0,01$; *factorul 2* - $F(2,1025) = 8,411$, $p < 0,001$; *factorul 3* - $F(2,1025) = 17,944$, $p < 0,001$ și *factorul 4* - $F(2,1025) = 6,645$, $p < 0,001$. Diferențele mari sunt între cei care au sub 8 clase și celelalte două grupuri, ale celor care au absolvit liceul sau au terminat deja facultatea. Absolvenții de facultate (Bonferonni = 0,236, $p < 0,01$) și cei de liceu (Bonferonni = 0,236, $p < 0,01$) consideră într-o măsură mai mare că discriminarea s-au diminua prin elaborarea unor măsuri, implicarea instituțiilor statului etc. comparativ cu absolvenții de 8 clase. De asemenea, absolvenții de 8 clase sunt într-o măsură mai mică de acord cu faptul că discriminarea apare la toate nivelurile (angajare, promovare, salarizare) în comparație cu absolvenții de liceu (Bonferonni = -0,277, $p < 0,001$) sau cu cei de facultate (Bonferonni = -0,267, $p < 0,001$). Apoi, absolvenții de facultate (Bonferonni = -0,499, $p < 0,001$) și cei cu liceu (Bonferonni = -0,216, $p < 0,01$) par să suporte mai mult consecințele acestui fenomen față de cei cu 8 clase și să se constituie în principalele victime (Bonferonni = -0,277, $p < 0,001$, pentru studii superioare și -0,179, $p < 0,05$, pentru liceu).

4. Concluzii

Analizele au arătat că, în general, femeile sunt mai sensibile la existența fenomenului și mai angajate în diminuarea lui. Aici, explicațiile sunt evidente.

Apoi, se pare că discriminarea de gen este mai accentuată în întreprinderile cu capital de stat decât în întreprinderile private. Explicăm acest rezultat prin faptul că acestea din urmă sunt mult mai interesate de rentabilitate și, de aici, derivă o politică de tratare a salariaților mai puțin discriminatorie.

De asemenea, variabila *stare civilă* pare să exercite o influență, deoarece cei necăsătoriți acuză într-o măsură mai mare discriminarea. Se poate explica prin faptul că vulnerabilitatea femeilor necăsătorite este mai ridicată.

În sfârșit, din perspectiva educației, absolvenții de liceu și cei de facultate sunt mai sensibili la discriminare. Acest rezultat poate fi interpretat prin două aspecte. În primul rând, cei cu studii sunt mai angajați în muncă, în etapele sau fazele acesteia (angajare, promovare, salarizare etc.). În al doilea rând, favoriizați de educație, ei sesizează mai ușor comportamentele discriminatorii la locul de muncă.

În final, se poate degaja ușor profilul persoanei care acuză mai puternic atitudinile și practicile discriminatorii la locul de muncă. Aceasta este de sex

feminin, necăsătorită, absolventă de studii superioare și angajată în întreprinderile de stat.

Bibliografie

- Abric, J.C., 1994, Les représentations sociales: aspects théoriques, în Abric, J.C. (ed.), *Pratiques sociales et représentations*, Paris, PUF.
- Bardin, L., 1993, *L'analyse de contenu*, Paris, PUF.
- Bourhis, R.Y., Gagnon, A., 1994, Les préjugés, la discrimination et les relations intergroupes, în Vallerand, R.J. (ed.), *Les fondements de la psychologie sociale*, Quebec, Gaëtan Morin ed.
- Bourhis, R.Y., Gagnon, A., Moise, L.C., 1997, Discriminare și relații intergrupuri, în Bourhis, R.Y., Leyens, J.P. (eds.), *Stereotipuri, discriminare și relații intergrupuri*, Iași, Polirom.
- D'Unrug, M.C., 1974, *Analyse de contenu et acte de parole*, Paris, Delarge.
- Ghiglione, R., Beauvois, J.L., Chabrol, C., Trognon, A., 1980, *Manuel d'analyse de contenu*, Paris, Colin.
- Hogg, M.A., Vaughan, G.M., 2002, *Social Psychology*, Prentice Hall.
- Jodelet, D. și alții, 1974, *La représentation sociale de la pollution de l'environnement*. Bulletin de psychologie, XXVIII, 316.
- Moscovici, S., 1976, *La psychanalyse, son image et son publique*, Paris, PUF.
- Myers, D.G., Lamarche, L., 1992, *Psychologie sociale*, Quebec, McGraw Hill.

Anexa 1

<i>Tema din ghidul de interviu</i>	<i>Tipul de gândire-exprimare</i>	<i>Întrebări</i>
<i>1. Înțelegerea fenomenului discriminării de gen</i>	Gândire descriptivă, asociativă	<ul style="list-style-type: none"> - Ce înțelegeți dvs. prin sintagma “discriminare de gen”? - Ce cunoașteți despre acest fenomen?
<i>2. Aspecte generale ținând de experiența personală, experiența altora și evoluția trecută a fenomenului</i>	Gândire descriptivă (factuală și evaluativă)	<ul style="list-style-type: none"> - Ați avut experiențe personale pe această temă? - Cunoașteți experiențele altora? - Cunoașteți anumite modalități prin care discriminarea se poate face? - Găsiți anumite tendințe în fenomenul discriminării de gen? - Ce credeți despre importanța acestui fenomen?

3. <i>Cauzalitate</i>	Gândire explicativă	- Care sunt motivele (cauzele) discriminării de gen? - Ce explicații dau oamenii acestui fenomen? - Ce spun cei care discriminează?
4. <i>Efecte, consecințe</i>	Gândire descriptivă și explicativă	- Cunoașteți efectele discriminării de gen? - Ce credeți despre oamenii discriminați astfel?
5. <i>Soluții</i>	Gândire practică	- Ce credeți că ar trebui să se facă pentru a remedia aceste fenomene? - Cine credeți că ar trebui să se implice în diminuarea fenomenului?

Anexa 2

Scala de răspuns (pentru fiecare item): 1- de acord, 2- mai degrabă de acord, 3- mai degrabă în dezacord, 4 – dezacord total

1. În România, SE PRACTICĂ discriminarea între bărbați și femei la locul de muncă
2. LIPSA DE EDUCAȚIE este una dintre sursele discriminării femeii la locul de muncă
3. Femeile sunt discriminate la locul de muncă MAI DEGRABĂ DE BĂRBAȚI decât de alte femei
4. În România, în special CONDIȚIILE DE ANGAJARE sunt discriminatorii pentru femei
5. BISERICA OFERĂ JUSTIFICĂRI pentru discriminarea femeilor
6. Mai degrabă PERSOANELE CU FUNCȚII, indiferent de sexul lor, le discriminează pe femei
7. Discriminarea femeilor s-ar diminua dacă ELE AR LUA ATITUDINE când întâlnesc astfel de situații
8. Femeile care SE FAC REMARCATЕ sunt victime frecvente ale discriminării
9. Discriminarea femeilor s-ar diminua dacă mai multe dintre ELE AR OCUPA FUNCȚII DE CONDUCERE
10. În România, SUNT NECESARE MĂSURI pentru realizarea egalității de tratament între femei și bărbați la locul de muncă
11. Discriminarea femeilor s-ar diminua dacă LA ȘCOALĂ copiii ar fi educați în spiritul egalității depline între sexe
12. Femeile MAI ATRĂGĂTOARE sunt victime mai frecvente ale discriminării
13. CEI CARE NU CUNOSC LEGEA le discriminează pe femei la serviciu
14. Femeile MAI ÎN VÂRSTĂ sunt discriminate mai frecvent decât cele tinere

15. Discriminarea femeilor s-ar diminua dacă PĂRINȚII și-ar crește copiii în spiritul egalității între sexe
16. Femeile LIPSITE DE PROTECȚIA UNUI BĂRBAT sunt adesea discriminate la serviciu
17. Femeile sunt mai frecvent discriminate de către persoanele MAI PUȚIN COMPETENTE PROFESIONAL
18. Discriminarea femeilor s-ar diminua dacă INSTITUȚIILE abilitate să le apere drepturile ar funcționa efectiv
19. În țara noastră, criteriile de CONCEDIERE SAU DISPONIBILIZARE le dezavantajează pe femei
20. OBICEIURILE MOȘTENITE stau la baza practicilor discriminatorii la locul de muncă
21. Femeile care NU SE SUPUN DECIZIILOR șefului sunt discriminate adesea
22. Discriminarea le face deseori pe femei SĂ SE CERTE la serviciu
23. La serviciu, discriminarea femeilor se manifestă mai ales prin pronunțarea unor CUVINTE JIGNITOARE la adresa lor
24. În România, condițiile DE PROMOVARE în muncă sunt, mai degrabă, discriminatorii pentru femei
25. Discriminarea la serviciu le face pe femei SĂ NU MAI AIBĂ ÎNCREDERE în ele însele
26. În țara noastră, femeile sunt discriminate îndeosebi la SALARIZARE
27. Discriminarea femeilor s-ar diminua dacă ELE ȘI-AR CUNOAȘTE MAI BINE DREPTURILE LEGALE
28. Discriminarea femeilor duce la SCĂDEREA PERFORMANȚELOR lor în muncă
29. Discriminarea femeilor la serviciu se manifestă prin GESTURI INDECENTE din partea bărbaților
30. Unele femei TRAG FOLOASE din faptul că sunt discriminate la locul de muncă