

## EQUALITY OF OPPORTUNITY

**Nicoleta Enache, Assist., PhD, "Valahia" University of Târgoviște**

*Abstract: It talks a lot about gender equality or gender equality. However, are too little in the art. Conferences on the subject are numerous, and lectures, many do not have the desired purpose. What should be done to get really the women and men do not feel discrimination in the workplace, in the family, in society, is the question I wish to answer in this study. Beyond Europe, in Central and Latin America are more serious things. Mexico offers the perfect example of it not.*

*Keywords: equality of opportunity, discrimination, violence, Europe, Mexico.*

Egalitatea între femei și bărbați este una dintre valorile fundamentale ale UE. Egalitatea de șanse ofera femeilor și bărbaților aceleași oportunități, condiții, și forme de tratament, lăsând la o parte particularitățile fiecăruia, care să permită și să asigure accesul la drepturi egale în calitate de cetățeni. Istoria sa a început în 1957, când principiului egalității de remunerare a fost încorporat în Tratatul de la Roma.

Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați este programul de lucru al Comisiei Europene privind egalitatea între femei și bărbați pentru perioada 2010-2015.

Strategia este un cadru cuprinzător în care Comisia s-a angajat să promoveze egalitatea de gen în toate politicile pentru următoarele priorități tematice: independența economică pentru femei și bărbați; remunerare egală pentru muncă de valoare egală; egalitate de luare a deciziilor; demnitate, integritate și eradicarea violenței de gen; promovarea egalității de gen.

În 1975, principiul egalității de remunerare pentru aceeași muncă a fost invocat cu succes de către Gabrielle Defrenne, însoțitoare de zbor care a lucrat pentru Sabena, compania aeriană națională a Belgiei. Cazul Defrenne a dus la adoptarea primelor directivele europene privind egalitatea între femei și bărbați.

În martie 2010, Comisia a adoptat o cartă a femeilor, care și-a reafirmat angajamentul față de egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru consolidarea perspectivei de gen în toate politicile.

În grupa de vârstă de 65 ani și mai în vârstă, raportat la începutul acestui an a fost de 148 de femei și 100 de bărbați, potrivit unui raport de la Institutul Național de Statistică (INS), la recomandarea Eurostat, biroul de statistică al Uniunii Europene Europeană (UE).

La nivel european, sunt cu 40% mai multe femei decât bărbați din grupa de vârstă 65 ani și peste. În Țările Baltice sunt de două ori mai multe femei decât bărbați în vârsta de 65 ani și peste.

Potrivit Comisiei Europene, proporția la risc de sărăcie sau de excluziune socială la femei este mai mare decât la bărbați în toate statele membre. Cu toate acestea, femeile sunt mai puțin acceptate în funcțiile de decizie. Prin urmare, la conducerea celor mai mari companii din Europa, doar unul dintre cei șapte membri este o femeie.

În prezent, femeile reprezintă doar 14% din angajați. Această cifră a crescut de la 12% în anul 2010. Printre membrii consiliilor de administrație ale marilor companii europene, 3% sunt femei, conform Europa.eu.

În 2011, în UE au fost 257 milioane de femei și 254 de milioane de bărbați, ceea ce înseamnă că există 101 de femei pentru fiecare sută de oameni.

La începutul acestui an, România se afla peste media europeană, cu 105 de femei pentru fiecare sută de bărbați, în comparație cu populația totală.

Potrivit unui studiu realizat de Comisia Europeană, noua din 10 persoane chestionate au spus că femeile ar trebui să fie reprezentate în mod egal cu bărbații în companii mari, iar

trei din patru au spus ca ar fi necesar ca prin legislația muncii sa fie reglat echilibrului de gen în management .

Anul trecut, Comisia a cerut companiilor publice sa creasca în mod voluntar numărul femeilor în procesul decizional cu 30% până în 2015 și 40% în 2020.

De atunci, doar 24 de companii europene au reacționat pozitiv. Franța, Belgia, Italia, Olanda și Spania au adoptat deja legi care stabilesc raporturi egale între sexe la niveluri mai ridicate de afaceri.

Între timp, Danemarca, Finlanda, Grecia, Austria și Slovenia au adoptat legi pentru echilibrul specific de gen în managementul întreprinderilor de stat.

Un număr mai mare de femei în posturi de conducere ar spori competitivitatea Europei. Companiile care fac o serie echilibrată a bărbaților și femeilor primesc beneficii mai mari, în funcție de studiile efectuate de firme de consultanță McKinsey și Ernst & Young.

Mai mult decât atât, în conformitate cu BCR, cea mai mare bancă din România, femeile antreprenor atrag mai puține credite bancare pentru mediul de afaceri, și plătesc la timp ratele, fiind mai prudente decât bărbații

Conducerea Băncii Centrale, a declarat că 35% din IMM-urile în managementul portofoliului BCR sunt femei și 11% sunt proprietatea exclusivă a femeilor.

În comparație cu femeile din Uniunea Europeană, românii au un spirit antreprenorial puternic, după cum reiese din numărul tot mai mare de întreprinderi conduse de femei din 2006 cu 12-15%.

Cifrele sunt similare cu cele din Europa Centrală și de Est, unde 31-38% din întreprinderile au femei în conducere. Femeile sunt parteneri buni pentru bănci. Au studii, sunt educate, multe femei antreprenori au mai puține credite în comparație cu afacerile conduse de bărbați, deoarece acestea sunt mai prudente. Majoritatea angajatorilor au peste 35 de ani și au început o afacere pentru a deveni propriul său stăpân și a avea venituri mai mari.

România are o promovare mai mare de femei în comparație cu țările din Europa Centrală și de Est.

Gen este definit ca "un set de idei, credințe și responsabilități sociale, construit în fiecare cultură și moment istoric, pe baza diferenței sexuale; de aici rezulta conceptele de "masculinitate" feminitate ", care determina un comportament, rolurile, oportunitățile, evaluarea și relațiile dintre bărbați și femei".

Egalitatea de gen poate oferi femeilor și bărbaților aceleași oportunități, condiții, și forme de tratament, lăsând la o parte de particularitățile fiecăruia, care să permită și să asigure accesul la drepturi în calitate de cetățeni. Egalitatea de gen este abilitatea de a fi corect, drept și dreapta în tratamentul femeilor și bărbaților în funcție de nevoile lor.

Egalitatea de gen se referă la corectitudinea necesara pentru a asigura accesul și controlul resurselor de către femei și bărbați în guvern, instituții de învățământ și societății în ansamblu.

Egalitatea de gen este respectul pentru drepturile noastre ca ființe umane și toleranța diferențelor noastre ca bărbați și femei, reprezentând egalitatea de șanse în toate sectoarele majore și, în orice domeniu, fie că este vorba de social, cultural sau politic.

Este necesar ca femeile să afirme locul lor, abilitățile și cunoștințele lor. În domeniul economic, acesta este, de asemenea, vital pentru a realiza egalitatea de gen, ca și în cazul în care femeilor le este restricționat accesul la producție, forța de muncă sau domeniul comercial, ce poate genera sărăcie.

În cazul studentelor și a mucitorilor de sex feminin, mame singure, ce reprezintă coloana vertebrală a familiei, ce se întâmplă dacă ele nu au nici o sursă de venituri? Dreptul la educație, recreere, agrement, sănătate și hrană este restricționat. În prezent, inegalitatea de gen este o problemă pe care guvernele și organizațiile naționale și internaționale lucrează pentru a o eradică, dar dacă este adevărat că s-au înregistrat progrese mari în domeniu, este de

asemenea adevărat că în fiecare zi, noi sectoare emergente în care inegalitatea de gen, etnie și clasă socială împiedică creșterea economică și dezvoltarea socială și umană.

De ce este important pentru societate ca guvernele să respecte și să promoveze egalitatea între sexe?

Egalitatea de gen este vitală pentru îmbunătățirea condițiilor economice, sociale, politice și culturale ale societății în ansamblul ei, de asemenea, contribuie la o cetățenie mai cuprinzătoare și consolidează guvernarea democratică.

Realizarea egalității de gen este o provocare pentru toate societățile și guvernele lor, atât de mult încât în Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului, un Proiectul de Dezvoltare a Națiunilor Unite (organism consultativ independent care a dezvoltat un plan concret de acțiune pentru lume, a revenit sărăciei absolute, foametei și bolilor care afectează miliarde de oameni) este de a promova egalitatea de gen și abilitarea femeilor.

Pentru a atinge aceste obiective, este nevoie ca problemele, cum ar fi sărăcia, lipsa de acces la educație, servicii de sănătate și lipsa de oportunități de angajare și de muncă productivă să le vizeze în primul rând pe femei.

De asemenea, este inevitabil ca formula și structura de mijloace adecvate pentru a dezvolta aceleași capacități, oportunitățile și a reduce vulnerabilitatea femeilor la violență și conflicte, aceasta pentru ca atât bărbații, cât și femeile au libertatea și capacitatea de a alege și a decide cu privire la un drum strategic și pozitiv în viața lor.

Unele dintre propunerile concrete pe care cred că ar trebui să fie luate în considerare în formularea de politici publice în promovarea dezvoltării sociale sunt:

- Promovarea dezvoltării capacităților femeilor
- Facilitarea accesului femeilor la oportunități economice, politice, sociale și culturale
- Asigurarea siguranței lor.

Este imperativ necesar de a iniția în mentalitatea tuturor persoanelor fizice, să înceapă să vadă femeia ca pe o ființă complementară, responsabilizând-o, și schimbând structurile de dominație în toate domeniile în care promovează participarea egală a femeilor și bărbaților în toate procesele, pornind de la o putere și control asupra propriilor vieți, care implică conștientizarea, construirea încrederii în sine, extinderea de opțiuni și oportunități și îmbunătățirea accesului la controlul resurselor.

Pentru a realiza o politică bună pentru dezvoltarea socială și umană diferențele de sex între ființele umane un trebuie să mai fie obstacole, mai degrabă trebuie să recunoască aceste diferențe, lăsându-i să dezvolte strategii de extindere și să ofere egale oportunități pentru toți bărbații și femeile, în general.

Egalitatea de șanse între femei și bărbați este una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene. Datând din 1957, când principiul de "muncă egală, salariu egal", a fost inclus în Tratatul de la Roma.

Realizările Uniunii Europene în promovarea egalității de gen au ajutat la îmbunătățirea vieții multor cetățeni europeni.

Cu toate că inegalitățile încă persistă, UE a făcut progrese semnificative în ultimele decenii, datorită în principal:

- Legislației privind egalitatea de tratament.
- Integrarea perspectivei de gen în toate politicile.
- Măsurilor specifice pentru promovarea femeilor.

În 1975, principiul egalității de remunerare pentru muncă egală și a drepturilor derivate a fost invocat cu succes pentru a-și apăra Gabrielle Defrenne, un însoțitor de zbor care a lucrat pentru Sabena, compania aeriană națională a Belgiei. Problema Defrenne este o moștenire de necontestat pentru femeile din Uniunea Europeană. Cazul a dus la adoptarea primelor directive europene privind egalitatea între femei și bărbați.

Inegalitate de gen în Europa este foarte persistentă, deoarece femeile sunt în continuare discriminate, dat fiind faptul că acestea au o pondere precară doar 60% au un loc de muncă (2010). Pe lângă faptul că doar 60% câștigă un venit, 18% dintre femei castiga mai puțin decât bărbații în activitățile casnice și cele mai multe dintre femei sunt angajate în creșterea copiilor, fapt care împiedică dezvoltarea lor.

Comisia Europeană a adoptat în martie 2010 Carta Femeilor pentru reafirmarea drepturilor egale și eliminarea inegalităților dintre femei și bărbați. Rata de ocupare pentru femei și bărbați a scăzut la 17,1% (2000) și 14,2% (2007), dar distribuția sarcinilor de familie este inegală.

De asemenea, lipsa de femei în poziții-cheie: ca băncile centrale (82% bărbați și 18% femei), instituții financiare, sindicate și federații sindicale. În grupa de vârstă de 65 și peste, s-a raportat la începutul acestui an, ca au fost de 148 de femei și 100 de bărbați. La nivel european sunt cu 40% mai multe femei decât bărbați din grupa de vârstă 65 ani și peste. În Țările Baltice sunt de două ori mai multe femei decât bărbați în vârsta de 65 ani și peste. Potrivit Comisiei Europene, proporția la risc de sărăcie sau de excluziune socială la femei este mai mare decât bărbații în toate statele membre.

Cea mai mare inegalitate între femei și bărbați în Uniunea Europeană este dat în două zone: puterea și luarea deciziilor precum și la utilizarea în domeniul de îngrijire neremunerată. Prin urmare, la conducerea celor mai importante companii din Europa, doar unul dintre cei șapte membri este o femeie.

În prezent, femeile reprezintă doar 14% din angajați, dar această cifră a crescut la 12% în 2010. Printre membrii consiliilor de administrație ale marilor companii europene, 3% sunt femei.

În 2011, UE a avut 257 milioane de femei și 254 de milioane de bărbați, ceea ce înseamnă că există 101 de femei pentru fiecare sută de oameni. La începutul acestui an, România se află peste media europeană, cu 105 de femei pentru fiecare sută de oameni, în comparație cu populația totală.

Anul trecut, Comisia a cerut companiilor publice să crească în mod voluntar numărul femeilor în procesul decizional cu 30% până în 2015 și 40% în 2020. De atunci, doar 24 de companii europene au reacționat pozitiv. În comparație cu femeile din Uniunea Europeană, din România au un spirit antreprenorial puternic, după cum reiese din numărul tot mai mare de întreprinderi conduse de femei din 2006 cu 12-15%.

Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați este programul de lucru al Comisiei Europene privind egalitatea între femei și bărbați pentru perioada 2010-2015. Strategia este un cadru cuprinzător în care Comisia sa angajat să promoveze egalitatea de gen în toate politicile pentru următoarele priorități tematice:

- independența economică pentru femei și bărbați
- salariu egal pentru muncă de valoare egală
- egalitate în luarea deciziilor
- demnitate, integritate și eradicarea violenței de gen

Din Declarația Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea violenței împotriva femeilor, adoptată la 20 decembrie 1993 de către Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite, termenul de "violență de gen sau violența împotriva femeilor" este folosit pentru a se referi la "orice act de violență bazată pe sex feminin sau este de natură să conducă la un prejudiciu sau suferințe fizice, sexuale sau psihologice a femeilor, inclusiv amenințările cu asemenea acte, constrângerea sau privarea arbitrară de libertate, indiferent dacă au loc în viața publică sau privată."

Ulterior, Conferința mondială privind femeile, organizată la Beijing în 1995, violența domestică, ca termen a fost numit pentru a explica faptul că "violența împotriva femeilor împiedică realizarea obiectivelor de dezvoltare egalitate și pace, că încalcă și afectează

exercitarea drepturilor fundamentale", si a cerut tuturor guvernelor să" ia măsuri pentru a preveni și elimina astfel de violențe. "

În anul 2006, Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite, a declarat că violența împotriva femeilor și fetelor este una dintre încălcările cele mai sistematice și răspândite drepturilor omului. Acesta este înrădăcinată în structurile sociale construite pe baza de sex, mai degrabă decât acțiunile individuale sau aleator; transcende granițele de vârstă, socio-economic, educațional și geografic; afectează toate societățile; și este important să se elimine inegalitatea de gen și discriminarea la nivel global .

violența domestică se considera:

- a) violență fizică, inclusiv toate actele de forță împotriva corpului femeii, care rezultă sau amenință să cauzeze un prejudiciu fizic sau pagube exercitate de care cel ce este sau a fost soțul său, sau este sau a fost conectat la acesta printr-o relație similară de afecțiune, chiar și fără coabitare.

- b) violență psihologică, care include orice comportament, verbal sau nonverbal, care apare la femeile care suferă depreciere sau prin amenințări, umilire sau hărțuire, cererea pentru ascultare sau supunere, constrângere, insulte, izolare, vinovatie sau limitări domeniul de aplicare a libertății exercitate de oricine este sau a fost legat de relație similară, chiar și fără coabitare.

- c) Violența economică, inclusiv privarea intenționată, nu justifică în mod legal, de resurse pentru fizică sau psihică de bine a femeilor și a copiilor lor, sau discriminarea în furnizarea de partajare a costurilor în domeniul resurselor de familie .

- d) violență sexuală și de abuz sexual, inclusiv orice act sexual forțat de către presupusa) făptuitorul (sau nu consimțit de către o femeie, care acoperă impunerea prin forță sau intimidare, actul sexual fără consimțământul, și abuz sexuale, indiferent de (presupusa) magazin de autor sau relatia maritala, doi, emoțional sau relația cu victima.

- d) violență sexuală și de abuz sexual, inclusiv orice act sexual forțat de către presupusa) făptuitorul (sau nu consimțit de către o femeie, care acoperă impunerea prin forță sau intimidare, actul sexual fără consimțământul, și abuz sexuale, indiferent de (presupusa) magazin de autor sau relatia maritala, doi, emoțional sau relația cu victima.

Compatibilitate între viața profesională și viața de familie, contribuția tinerilor și a persoanelor în vârstă în societate și crearea condițiilor cadru pentru înființarea unor noi piețe pentru produsele și serviciile adaptate nevoilor persoane în vârstă pot juca de asemenea un rol important.

Totodată, obiectivul privind ocuparea forței de muncă, consemnat în viitoarea Strategie UE 2020, trebuie însoțit de o serie de ținte complementare cum ar fi rata de ocupare în rândul tinerilor și rata de ocupare în rândul lucrătorilor varstnici (grupa de vârstă 55 – 64 de ani) Solidaritatea între generații este o partajare a avantajelor și poverilor dintre generații. Modelul european social se bazează pe o varietate de modele și idei naționale pentru a crea solidaritate între generații.

Compatibilitate între viața profesională și viața de familie, contribuția tinerilor și a persoanelor în vârstă în societate și crearea condițiilor cadru pentru înființarea unor noi piețe pentru produsele și serviciile adaptate nevoilor persoane în vârstă pot juca de asemenea un rol important.

Totodată, obiectivul privind ocuparea forței de muncă, consemnat în viitoarea Strategie UE 2020, trebuie însoțit de o serie de ținte complementare cum ar fi rata de ocupare în rândul tinerilor și rata de ocupare în rândul lucrătorilor varstnici (grupa de vârstă 55 – 64 de ani).

**Bibliografie**

Brigitte Lestrade, *L'emploi des seniors en Allemagne – un succès sous contrainte*, Revue Européenne du Droit Social, no.1 (10) /2011, pp. 32-44

Le vieillissement actif et de solidarité entre les générations Un portrait statistique des l'Union européenne 2012, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011, p.9

Dan Top, *L'Année européenne pour actif vieillissement et solidarité entre les générations*, Revue Européenne du droit social nr.1 (14)2012, pp. 6-11

Dan Top, *L'augmentation d'âge de la retraite dans l'Union Européenne. Implications économiques et sociales*, Revue Européenne du droit social nr.3 (8)2010, pp. 22-29

[www.avocatnet.ro](http://www.avocatnet.ro)

[www.europa.eu](http://www.europa.eu)