Discriminarea de gen pe piața muncii

Student:

Ceucă Andreea-Ionela

ANUL III

Coordonator licență:

Asist. Univ. Dr. Lup Oana

**Cuprins**

[**I.** **Introducere** 3](#_Toc117886676)

[**II.** **Teorie** 4](#_Toc117886677)

[1. Angajarea 4](#_Toc117886678)

[2. Discriminarea și stereotipurile 4](#_Toc117886679)

[**A.** **Cunoașterea implicită** 4](#_Toc117886680)

[**B.** **Definirea termenilor** 5](#_Toc117886681)

[**a)** **Sex vs. Gen** 5](#_Toc117886682)

[**b)** **Excluziune și segregare** 5](#_Toc117886683)

[**c)** **Stereotipare și stereotipuri** 6](#_Toc117886684)

[**d)** **Discriminarea** 7](#_Toc117886685)

[**C.** **Tipuri de discriminare** 7](#_Toc117886686)

[**D.** **Efectul stereotipurilor asupra percepției locurilor de muncă** 11](#_Toc117886687)

1. **Introducere**
2. **Teorie**
   1. **Angajarea**

Angajarea, în mod conceptual, se împarte în recrutare – găsirea oamenilor corespunzători pentru postul aferent –, selectare – decizia asupra persoanei care va fi angajată – și negociere/semnarea contractului de muncă (Galperin 2019; Popa 2021). Procesul de angajare în totalitatea sa este cea mai importantă parte a relațiilor de muncă, însă este, surprinzător, cea mai puțin înțeleasă, afirmă Petersen et. al (2000) Precara înțelegere a procesului de angajare derivă, în principal, din dificultatea de a fi studiat.

Atunci când este analizat resumé-ul unui candidat, principalele date pe care se focusează angajatorul sunt competențele soft și competențele hard pe care candidatul le are. În funcție de job, acestea pot ocupa poziții diferite pe scala importanței, dar cu siguranță sunt analizate de fiecare dată.

* + 1. **Competențe hard**

Competențele hard, în general, se referă la competențele pe care individul a căpătat-o în urma școlarizării și pe care acesta le folosește pentru a realiza un tip de muncă specific (Chaudhari 2022).

Acestea pot fi împărțite în funcție de domeniul în care sunt utilizate acestea, dar nici măcar această separare a lor nu poate fi corectă în totalitate, având în vedere că anumite competențe hard pot fi utilizate și în alte domenii decât în cel inițial. Spre exemplu, competențele Microsoft Office ar putea fi catalogate drept „competențe în domeniul IT”, Microsoft Office ținând de această parte, însă ar fi o catalogare deficitară, deoarece Microsoft Office se folosește în majoritatea domeniilor existente. Importanța fiecărei competențe hard este dată de domeniul în care profesează persoana care deține competențele.

* + 1. **Competențe soft**

**Competențele soft** sunt împărțite în funcție de tipul acestora, iar categoriile formate pot diferenția de la un autor la altul. Pentru lucrarea aferentă s-a folosit drept bază clasificarea realizată de Chaudhari (2022), la care s-au făcut schimbări având în vedere articolele lui Doyle (2021), A (2014) și Kaplan (2023):

1. *Competențe de comunicare* – în general, competențele de comunicare sunt alcătuite din totalitatea competențelor pe care o persoană le deține și o sprijină în a menține o prezentare, o conversație, de a prezenta anumite idei în ședințe, de a expune anumite probleme etc. Câteva exemple sunt:
   * 1. Ascultare activă
     2. Oferirea de feedback constructiv
     3. Siguranță de sine
2. Competențe de
   1. **Discriminarea și stereotipurile**
      1. **Cunoașterea implicită**

Greenwald și Krieger (2006: 946) explică faptul că în cadrul științei proceselor mentale inconștiente a apărut teoria cu privire la „prejudecata implicită”, având influențe substanțiale asupra legii discriminării. Cei doi afirmă că această teorie este în opoziție cu teoria psihologică a comportamentului sociala – actorii umani sunt ghidați de convingerile lor explicite și acționează conform intențiilor conștiente –, evidențiind lipsa controlului pe care actorii sociali îl au asupra proceselor ce le dictează modul de a acționa, anume: percepția socială, formarea de judecăți și de impresii asupra lumii. Greenwald și Banaji (1995) afirmă că prejudecățile implicite au în consistență două elemente: atitudinile implicite, respectiv stereotipurile implicite.

Atât atitudinile implicite, cât și stereotipurile implicite sunt urmări create de experiențele din trecutul actorilor sociali. Ceea ce diferențiază atitudinile de stereotipuri este modul de exercitare asupra mediului social. În cazul celei dintâi categorii menționate, aceste urmări mediază viziunea față de obiectele sociale (sentimente, acțiuni sau gânduri), favorabile sau nu, iar în cazul stereotipurilor, urmele mediază calitățile care sunt atribuite membrilor categoriilor sociale existente (Greenwald și Banaji 1995).

* + 1. **Definirea termenilor**
       1. **Sex vs. Gen**

Lucrarea prezentă vor utiliza ambele terminologii „sex” și „gen”, dat fiind contextul vast și utilizarea acestora în articole diferite care, totuși, aveau același înțeles și dorință de cercetare.

Totuși, trebuie amintit și subliniat faptul că termenul de „gen” este un construct psiho-social, determinat de experiența individuală a actorilor sociali de a fi „femeie” sau „bărbat”, învățat prin directive sociale și de mediu, în timp ce sexul este determinat din perspectivă biologică, datorită organelor genitale și a anumitor diferențe ale organismului în sine (Winter 2015).

* + - 1. **Excluziune și segregare**

Având în vedere că unele dintre definițiile discriminării cuprind verbul „a exclude”, iar unul dintre efectele stereotipurilor este segregarea (ocupațională), este necesar să înțelegem diferența dintre cele două termene.

Cu toate că atât excluderea, cât și segregarea sunt forme ale discriminării și ambele vizează limitarea drepturilor unei categorii sociale și respingerea acesteia din societate în sine, termenii se deosebesc prin însemnătatea lor în întregime (Giuran 2017).

Excluderea, conform Strobel (1996), este definită drept respingerea unei persoane dintr-un grup, un spațiu social sau instituție, or, la un nivel mai slab, împiedicarea accesului persoanei în cauză în locurile enumerate anterior. Câteva dintre tipurile de excluziune întâlnite în România sunt (Zamfir, Preda și Dan 2004: 23):

* De la serviciile de educație;
* De la locuire;
* De la serviciile de sănătate;
* De pe piața muncii.

Segregarea, pe de altă parte, reprezintă separarea teritorială, pe baza apartenenței la o etnie, religie sau categorie socială specifică, a unei populații. Lista cauzelor care provoacă segregarea este densă, sexul actorilor fiind cuprins în listă (Burtea 2014). În cazul problemei vizate de lucrarea prezentă, segregarea reprezintă locurile de muncă care au angajați doar de un singur sex.

* + - 1. **Stereotipare și stereotipuri**

Bartlett (2009) definește stereotipurile ca fiind categorii care incorporează atât credințele unui actor social despre o anumită categorie socială, cât și așteptările pe care acesta le are din partea categoriei. Whysall (2018: 219) susține în lucrarea sa, că procesul de luare a deciziilor de angajare este afectat cel mai des de stereotipie – cea mai comună formă de prejudecată implicită. De asemenea, stereotipurile influențează inclusiv și interpretarea și memoria unei victime care resimte stereotipurile (Purkiss et al. 2006).

Heilman (1997) definește stereotiparea ca un mecanism cognitiv dezvoltat pentru a ușura munca cognitivă depusă de indivizi, simplificând și organizând lumea complexă în care suntem înconjurați.

Altfel spus, stereotipurile de gen sunt răspândite global, iar atunci când se dorește să se portretizeze bărbatul sau femeia tipic(ă), majoritatea oamenilor vor avea răspunsuri asemănătoare sau chiar identice (Heilman 1997).

Stereotipurile, totodată, distorsionează realitatea și înțelegerea realității, ducând la conflicte intergrupale și la discriminare (Rusu, 2020)*.*

* + - 1. **Discriminarea**

Din perspectiva psiho-socială, discriminarea este definită ca fiind un comportament negativ al unui actor social sau a unui grup față de unul sau mai mulți indivizi, bazându-se în general pe prejudecăți (Curelaru și Nastas 2002: 27). Prejudecata reprezintă un comportament nefavorabil față de un grup social și membrii acelui grup (Rusu, 2020).

Discriminarea, sociologic vorbind, este tratamentul defavorabil al unei persoane, a unui grup de persoane sau a unei instituții exercitat asupra unui individ sau a unui grup de indivizi în funcție de apartenența lor la o anumită „clasă” sau „categorie”. Acest tratament defavorabil este transpus în limitarea accesului actorilor sau grupul de indivizi vizați la anumite drepturi și șanse (Giddens et. all 2009).

Codului Muncii (2003) amintește că discriminarea de orice fel față de un salariat este interzisă prin lege și este pedepsită ca atare. Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) definește discriminarea ca orice deosebire, excludere, preferință ori restricție pe baza uneia sau a mai multor criterii prevăzute de legislația aflată în vigoare. Criteriile prevăzute de legislația românească sunt numeroase, printre ele menționându-se și sexul individului (CNCD 2022).

În documentul publicat de către *Office of the High Commissioner for Human Rights* (OHCHR) în 2014 se cristalizează o definiție a stereotipurilor de rol, acestea fiind descrise ca o viziune generalizată asupra caracteristicilor sau atributelor care sunt (sau ar trebui să fie) atribuite femeilor și bărbaților, ori rolurile pe care femeile și bărbații ar trebui să le presteze. În urma acestor viziuni se produce discriminarea pe bază de gen pe piața muncii, femeile și bărbații fiind remunerați diferit, chiar dacă productivitatea lor este egală (Azmat și Petrongolo 2014, p. 33).

* + 1. **Tipuri de discriminare**

Atunci când se vorbește despre tipurile de discriminare, în majoritatea articolelor este vorba de categoriile recunoscute legal ca fiind protejate (ex. gen, vârstă, dizabilitate, religie etc.). Cu toate acestea, discriminarea îmbracă mai multe forme, unele dintre ele fiind recunoscute de și menționate în Codul Muncii, respectiv pedepsite prin lege. *Office of Federal Contract Compliance Programs* (OFCCP) oferă exemple de discriminare ilegală în muncă:

* „promovarea doar anumitor angajați pe baza rasei sau sexului lor;
* refuzul de a oferi concediu medical plătit unei angajate care se recuperează după naștere, dar oferirea concediului unui alt angajat care se recuperează după o operație;
* remunerarea mai slabă a femeilor decât a bărbaților pentru prestarea acelorași servicii/munci” (OFCCP 2016).

Cele trei tipuri de discriminare recunoscute de Codul Muncii sunt: discriminarea directă, indirectă și discriminare prin asociere.

1. **Discriminarea directă** este definită ca fiind acel act sau faptă – de excludere, de părtinire, de restricție sau/și deosebire – având ca temei criteriile prevăzute de art. 5 alin. (2) din Codul Muncii, care are ca scop sau efect încălcarea drepturilor angajatului prevăzute în legislația muncii. Încălcarea drepturilor o constituie neacordarea, restrângerea ori înlăturarea folosinței, a recunoașterii și/sau a exercitării acestora (Codul Muncii).
2. **Discriminarea indirectă** reprezintă orice acțiune, alegere, prevedere etc., care, deși pare neutră, are ca repercusiune dezavantajarea unei persoane față de alta pe unul dintre criteriile prevăzute de art. 5 alin. (2) (Codul Muncii).
3. **Discriminarea prin asociere** se realizează prin discriminarea unei persoane din prisma asocierii greșite de către ceilalți cu una sau mai multe persoane care fac parte dintr-o categorie menționată în art. 5 alin (2), cu toate că persoana în cauză nu fac parte din categoria respectivă (Codul Muncii).

De reținut, însă, că nu se consideră discriminare „excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinate cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale” (Codul Muncii *apud* Țiclea 2021).

Pe site-ul *Vermont Commission on Women* (VCW), autorii precizează că legea recunoaște discriminarea intenționată, care face ca deciziile să fie afectate de ura față de rasa, de etnia sau de alt grup minoritar din care face parte persoana discriminată, de diferențieri și preferințe față de un alt angajat și de stereotipurile legate de performanța, abilitățile sau, în general, calitățile persoanei din cauza genului, vârstei, rasei ș.a.m.d. Discriminarea neintenționată se transpune în prejudecăți susținute inconștient prin anumite politici sau practici neutre care au un impact disproporțional față de persoanele din grupul de minorități.

Van Laer și Janssens (2011) descriu alte două tipuri de discriminare, bazate pe intenție, relativ asemănătoare cu cele două menționate anterior. Una dintre ele este discriminarea „blatant” (tr. eng. gălăgioasă, evidentă) care este intenționată și relativ ușoară de recunoscut în societate. Celălalt tip de discriminare este cel subtil, care este slab vizibil, adesea interpersonal, neintenționat și neconștientizat; este transpus în comportament nerespectuos (glume, evitare, hărțuire etc.).

Jones et al. (2017: 5) indică faptul că formalitatea și intenția celui care discriminează formează reprezentări diferite ale acestora. Spre exemplu, discriminarea „blatant” care este interpersonală se manifestă prin comentarii menite să stânjenească victima și să o submineze. În cazul discriminării de acest tip pe bază de gen, un comentariu ar fi asemănător cu acesta: *Nu consider că cineva care poartă rochie mă poate ajuta să-mi rezolv problema* (Jones et al. 2017: 55).

Potrivit Pincus (1996 *apud* Pincus 1994), există trei niveluri ale discriminării: nivel individual, instituțional și structural.

Nivelul individual reprezintă comportamentul individual al membrilor unei anumite categorii grupale (rasă, etnie, gen etc.) care intenționează să aibă fie un efect diferențial, fie un efect dăunător, fie ambele față de un membru ori membrii al altui grup (Pincus 1996: 186). Un exemplu care transpune concret definiția discriminării la nivel instituțional îl constituie un angajat care, din pricina unor considerații proprii, respinge cererile de angajare ale unei persoane de gen masculin/feminin sau angajatorul refuză să îi ofere o promovare unei angajate doar din cauza faptului că aceasta este femeie.

Nivelul instituțional este diferit de primul nivel deoarece acesta ține de politicile rasei, etniei sau genului „dominant” – grupul care este majoritar – în acea instituție, dar și de comportamentul inșilor care controlează instituția respectivă și implementează politicile care au intenția de a avea efect dăunător/discriminatoriu asupra minorității existente în instituție (Pincus 1996: 186). Discriminarea de nivel instituțional se produce atunci când o anumită firmă are ca politică internă interzicerea angajării persoanelor musulmane, spre exemplu, astfel persoanele care se regăsesc în această categorie vor fi categoric respinse, indiferent de calificarea sau experiența lor.

Ultimul nivel, cel structural se referă și el la politicile rasei, etniei sau genului „dominant” în acea instituție și comportamentul indivizilor care implementează politicile aparent nediscriminatorii, dar care au totuși efect discriminatoriu asupra minorităților existente în instituție (Pincus 1996: 186). Cel mai bun exemplu care poate fi oferit în a explica discriminarea de nivel structural este Legea „Jim Crow” din Statele Unite ale Americii care, deși păreau doar niște legi obișnuite, acestea limitau dreptul persoanelor de culoare la educație, asistență medicală, chiar și de a-și forma o familie cu o persoană albă.

Privită dintr-o altă perspectivă, discriminarea nu are doar înțeles peiorativ, ci și unul pozitiv, având un rol important în cadrul societății. Acest nou termen de „discriminare pozitivă” apare în scopul incluziunii sociale a grupurilor vătămate (Giuran 2017).

Dobre (2011 *apud* Giuran 2017) prezintă efectul pe care discriminare pozitivă își propune să-l aibă în societate, anume: facilitarea accesului persoanelor sau grupurilor defavorizate pe piața muncii, în magazine, către deschiderea unui cont bancar sau către obținerea unui împrumut bancar, facilitarea accesului la orice tip de îngrijire medico-sanitară etc. Astfel că, în fond, scopul discriminării pozitive nu face altceva decât să acorde preferințe persoanelor sau grupurilor care sunt vulnerabile (Feinberg 2005 *apud* Giuran 2017: 60).

* + 1. **Anagajabilitatea femeilor și bărbaților**

Firmele sunt expuse pierderii unor potențiale talente din cauza unei angajări bazate pe prejudecăți, iar oamenii care au fost victime ale acestui tip de angajare – părtinitoare, bazată pe prejudecăți – își alocă mai mult timp și resurse căutării unui loc de muncă (*Equality Challenge Unit* 2009 *apud* Drydakis 2015).

Stereotipurile pot fi pozitive sau negative, dar acestea pot fi folosite împotriva genului în cauză indiferent de însemnătatea lor. Un exemplu valabil și întâlnit des în societate îl oferă Green (2003: 10), anume: respingerea promovării unei femei cu un caracter vulcanic, deoarece cel care are putere de decizie consideră, pe fondul unor stereotipuri de gen, că femeile ar trebui să fie blânde, să stea cu familia și să nu călătorească.

Teoria rolurilor sociale explică faptul că distribuirea discrepantă a bărbaților și femeilor în rolurile sociale atât în familie, cât și la locul de muncă, a dus la crearea de stereotipuri de gen (Hentschel et al. 2019: 2).

Mai mult de atât, cu toate că femeile sunt stăpâne pe locuință datorită faptului că ele realizează majoritatea treburilor casnice (spălatul rufelor, gătit etc.), în viața profesională bărbații sunt cei caracterizați ca fiind „agentic” (deriv. „agency”; tr. eng. persoană care este capabilă să exercite control în nume propriu sau în numele altcuiva) (Hentschel et al. 2019: 2). Câteva dintre atributele care denotă din „agency” sunt: competență, ambiție, independență, caracter analitic, dominant și asertiv (Heilman 2012: 115). Astfel spus, pe piața muncii femeile fac parte din organizații care oferă servicii și care sunt orientate spre oameni, iar bărbații sunt prezenți în ocupații competitive, orientate spre lucruri (Hentschel et al. 2019: 2).

Riach și Rich (2006: 14) au constat, în urma unui studiu, că în Anglia femeile sunt alese pentru rolul de secretară, în defavoarea bărbaților. Favoritismele apar deoarece femeile sunt considerate mai „obliging” (tr. eng. persoană dispusă să facă un lucru; serviabil) și mult mai ușor de controlat decât bărbații. Așa deci, rolul de secretară incluzând pregătirea cafelei sau spălatul vaselor, angajatorii preferă ca femeile să ocupe acest post pentru a le ușura viața, nu pentru că asta le-ar aduce o creștere a serviciilor (Riach și Rich 2006).

Precum menționat anterior, bărbații sunt caracterizați stereotipici prin „agency”. Opozițional, femeile sunt caracterizate de „communality” (tr. eng. comunalitate, comunicare), având ca trăsături definitorii: amabilitate, căldură, colaborativitate, deferență și sensibilitate emoțională. Așadar, ambele sexe sunt proiectate în opoziție, femeile fiind descrise ca ceea ce le lipsește bărbaților (ex. compasiune, căldură, înțelegere, gândire emoțională) și viceversa (Heilman 2012: 115).

Ng și Wiesner (2007: 177) au constat că femeile sunt mai predispuse la a nu fi angajate dacă au un nivel de calificare mai slab. De asemenea, genul feminin tinde să fie discriminat mai des atunci când este vorba de poziții cu status înalt sau poziții senioare (Riach și Rich 1987; Neumark et al. 1996 *apud* McGinnity et al. 2009). Femeile care au un nume străin, ar putea fi victimele a două tipuri de discriminare din cauza numelui, dar și din cauza genului (Andriessen et al. 2012 *apud* Adamovic 2020). Cu toate că, susține Adamovic (2020: 10), bărbații cu un nume străin ar putea suferi mai mult decât femeile de discriminare la angajare din cauza unei potențiale reputații proaste în public și a stereotipurilor.

Pentru că, din cauza stereotipurilor, oamenii tind să asocieze un anumit loc de muncă sau o anumită meserie cu un gen – ori feminin, ori masculin – s-a produs atât o segregare ocupațională, cât și respingerea femeilor din profesiile considerate masculine, ori care sunt dominate de bărbați. Există anumite meserii care sunt asociate unui sex în mod tradițional: asistența socială este considerată o meserie tradițional-feminină, iar meseria de polițist una tradițional masculină (Ng și Wiesner 2007). De asemenea, caracteristicile necesare unei profesii au fost adaptate în așa fel încât să corespundă genului căruia i-a fost atribuit job-ul. Spre exemplu, postului de manager – profesie considerată masculină – i se atribuie caracteristici necesare precum: ambițios, dominant și competitiv, iar postului de asistentă medicală i se atribuie caracteristici cum ar fi: blândețea și un comportament prietenos (Weichselbaumer 2000: 2).

Aparent, în urma analizării computerizate a reacțiilor contra-timp, s-a observat că oamenii, chiar dacă susțin că nu perpetuează credințele stereotipice, acționează pe baza stereotipurilor, chiar dacă nu realizează acest lucru. Mai concret, fețele femeilor și numele feminine au fost asociate fără efort unor activități ori aspecte ale vieții de familie, iar numele și fețele de bărbați au fost asociate relativ rapid cu ideea de carieră profesională (Greenwald & Banaji 1995 *apud* Ellemers 2017).

Adamovic (2020: 10) bănuiește că femeile ar putea fi defavorizate în favoarea bărbaților atunci când vine vorba de locuri de muncă dominate de bărbați (ex.: inginer, muncitor necalificat sau electrician), dar ar fi părtinite în cazul job-urilor predominate de femei (ex.: intendent, administrator sau recepționist). Riach și Rich (2002 *apud* McGinnity et al. 2009: 24) și Weichselbaumer (2004) confirmă acestea, susținând că atunci când vine vorba despre ocupații asociate deja unui anumit gen s-a înregistrat întotdeauna discriminare; mai mult decât atât, Riach și Rich (2002 *apud* McGinnity et al. 2009: 24) susțin că discriminarea bărbaților în ocupații feminine (secretară) este mai pronunțată decât a femeilor în ocupații masculine (mecanic or tehnician it).

În contradictoriu, Koch et al. (2015) a identificat că bărbații au fost favorizați, într-adevăr, pentru ocupațiile asociate sexului masculin, însă pentru locurile de muncă feminine nu s-a înregistrat nicio preferință aparte.

Eriksson și Lagerström (2012: 324) susțin în lucrarea lor că femeile sunt mai restrictive decât bărbații atunci când vine vorba despre aria de căutare a locului de muncă. Odată cu includerea acestor date în căutări, cercetătorii au sesizat dispariția efectului negativ al genului. Această constatare poate fi corelată cu teorema lui Thomas care presupune că: „dacă definești o situație ca fiind reală, aceasta va deveni reală în consecința sa” (Morândău 2020).

Anume, dacă femeile, din prisma unor presupoziții personale, aleg să nu aplice pentru un anume job, numărul lor în companie va fi scăzut sau poate chiar inexistent. Lipsa sexului feminin într-un domeniu va determina o posibilă concentrare a angajatorilor mai multe pe caracteristicile asociate sexului masculin și, deci, la angajare bărbații ar putea fi prioritizați, job-ul fiind considerat – în mod stereotipic – unul masculin.

În sprijinul acestei corelări vine Banton (1994: 33) care susține că femeile (și persoanele de culoare) pot considera că au mai puține șanse de a ocupa un anumit post, așadar nu se pregătesc îndeajuns ori nici măcar nu încearcă să candideze. Auto-descurajarea este dată de prejudecățile pe care le-ar putea avea (sau le au) angajatorii.

Rezultatele studiului realizat de Glass și Minnotte (2010) indică faptul că, dacă un loc vacant în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei sau matematicii este promovat într-un spațiu care este vizat de femei, numărul de candidați feminini va crește. Mai mult de atât, dacă numărul femeilor care candidează crește, atunci și probabilitatea ca o candidată feminină va fi în rândul candidaților semifinali, finali sau chiar angajați. Astfel că, nu doar dorința femeilor de a candida, ci și deschiderea ofertei de muncă are un efect asupra existenței femeilor în companii.

Lyness și Judiecsh (1999) au măsurat dacă femeile au o probabilitate mai mare să fie promovate în funcții de conducere decât să fie angajate direct pe acea poziție, în comparație cu bărbații. Ideea cercetării a plecat și de la observația lui Hartmann (1987 *apud* Lyness și Judiecsh 1999). Rezultatele regresiei logistice au confirmat că femeile sunt mai probabile să fie promovate, dar nu s-a indicat nicio părtinire exactă bazată pe sexul angajaților. Cu toate acestea, aceștia au descoperit că femeile care se află deja pe o poziție superioară au o probabilitate mai mică de a fi promovate, în comparație cu femeile care lucrează pe un nivel inferior.

Totuși, dat fiind contextul actual, este de interes ca observația lui Hartmann (1987 *apud* Lyness și Judiecsh 1999) a devenit mai răspândită sau dacă s-a diminuat. Anume, ideea că femeile ar fi mai predispuse la a primi o promovare, având în vedere că promovările sunt mai des întâlnite în ocupațiile cu salarii mai mici, dominate în general de femei.

Koivunen, Ylöstalo și Otonkorpi-Lehtoranta (2015: 17) prezintă în lucrarea lor faptul că recrutorii caută cea mai potrivită persoană pentru job-uri și poziții bine definite, având, totodată, bine definit „angajatul ideal”. Desigur, „angajatul ideal” diferă în funcție de poziție și job, dar acesta există implicit în mintea angajatorilor. Această viziune idealistă a angajatului perfect este conturată de diviziunea socială (sex, vârstă, naționalitate etc.), cu toate că nu reprezintă o categorie statică și variază în funcție de timp și loc (Tienari et al. 2002 *apud* Koivunen, Ylöstalo și Otonkorpi-Lehtoranta 2015).

Recrutorii, spun Koivunen, Ylöstalo și Otonkorpi-Lehtoranta (2015: 17), recunosc faptul că sexul „angajatului ideal” este important în procesul de recrutare, însă aceștia nu specifică care dintre cele două este cel care are întâietate. Cercetătorii bănuiesc că genul contează, deoarece job-urile sunt catalogate ca fiind mai potrivite pentru bărbați sau femei.

Astfel că, job-urile feminine, adică mai potrivite pentru femei, sunt adesea la coada listei locurilor de muncă, fișa postului conține sarcini mai ușoare, iar salarizarea este mai slabă decât în cazul bărbaților (Johansson 1998, p. 55 *apud* Koivunen, Ylöstalo și Otonkorpi-Lehtoranta 2015).

În urma meta-analizei realizate de Davison și Burke (2000), s-a descoperit că se produce discriminare pe bază de gen atunci când percepția asupra atributelor postului nu este congruentă cu percepția asupra atributelor candidatului. Anume, decizia evaluării a fost bazată pe congruența (sau necongruența) locului de muncă cu sexul candidatului, calificarea ambilor candidați fiind asemenea. Davison și Bruke (2000) susțin că, în cazul prezentat precedent, evaluatorii au luat deciziile pe baza stereotipării, ignorând total atributele reale are solicitanților. În ciuda ipotezei lor – existența favoritismului de grup – cercetătorii au descoperit că bărbații au fost favorizați indiferent de sexul evaluatorilor. Cu toate acestea, nu se cunoaște motivul exact – lipsa favoritismului de grup poate fi dată de mai mulți factori, unul dintre ei fiind lipsa competiției pe locurile de muncă în contextele de selecție studiate (Davison și Bruke 2000).

1. **Metodologia lucrării**

În acest capitol se va explica care este universul populației și cum s-a ales acesta, se va contura metoda de colectare și analiză a datelor. Totodată, va fi prezentat design-ul cercetării, conceptele centrale vor fi operaționalizate și vor fi formulate obiectivele și ipotezele.

* + 1. Obiectivele cercetării

Tema lucrării are în vedere discriminarea persoanelor atât de gen feminin, cât și de gen masculin în procesul de angajare. Obiectivele cercetării se focusează pe analizarea diferențelor de gen în procesul de evaluare a resumé-urilor candidaților (competențe soft/hard) și a diferențelor de gen în funcție de ocupație, dar și pe analiza diferențelor de gen în ceea ce privește invitația la interviu.

|  |
| --- |
| Analiza diferențelor de gen în probabilitatea de a fi invitat la interviu. |
| Analiza diferențelor de gen în funcție de tipul ocupației. |
| Analiza diferențelor de gen în evaluarea competentelor soft. |
| Analiza diferențelor de gen în evaluarea competențelor hard. |

Pornind de la obiectivele prezentate anterior, s-au formulat ipotezele cercetării.

1. Bărbații sunt mai predispuși la a fi discriminați atunci când sunt evaluate competențele soft de comunicare, .

2. Femeile sunt mai predispuse la a fi discriminate atunci când sunt evaluate competențele hard.

3. Dacă jobul este considerat masculin, probabilitatea ca o femeie să fie discriminată la angajare crește.

4. Bărbații au o probabilitate mai mare de a fi invitați la un interviu decât femeile, atunci când jobul este considerat masculin.

Definiții nominale

Discriminarea de gen reprezintă „Orice distincție, excludere sau restricție făcută pe criterii de sex care are ca efect sau scop să afecteze sau să anuleze recunoașterea, bucuria sau exercitarea de către femei, indiferent de starea lor civilă, pe baza egalității între bărbați și femei, a drepturilor omului și libertățile fundamentale în domeniul politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu” (Institutul European pentru Egalitatea de Gen 2023).

Angajarea reprezintă „un acord între un angajator și un angajat prin care acesta va furniza anumite servicii. În schimb, salariatului i se plătește un salariu sau un salariu/oră” (Heathfield 2020).

Definiții operaționale

Discriminarea de gen, în contextul cercetării, reprezintă alegerea unui candidat bărbat în defavoarea unui candidat femeie sau invers, alegerea făcându-se doar pe baza genului, indiferent de competențele și pregătirea persoanelor.

Angajarea reprezintă procesul prin care, dintre persoanele care aplică pentru un job, sunt recrutate și selecționate cele mai potrivite pentru jobul aferent, decizia fiind luată pe baza competențelor hard, soft, a calificării și experienței candidaților.