a

Discriminarea pe bază de gen la angajare

STUDENT: Ceucă Andreea-Ionela

ANUL III

Coordonator licență:

Lup Oana

**CUPRINS**

1. **Introducere**
2. **Teorie**
   1. **Definirea termenilor esențiali**

Discriminarea este întâlnită în organizații, cu toate că, potrivit Codului Muncii (2003), discriminarea de orice fel este interzisă prin lege și este pedepsită ca atare. Potrivit Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), discriminarea reprezintă 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).

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).

Pentru a înțelege pe deplin conceptele care vor fi explicate de asemenea pe parcursul lucrării prezente, trebuie glosat conceptul de cunoaștere implicită. Înțelesul acestuia este explicat de Greenwald and Krieger (2006: 946), remarcând lipsa controlului pe care actorii sociali ar trebui să îl aibă 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 ca consistență două elemente: atitudinile implicite, respectiv stereotipurile implicite. Atât atitudinile implicite, cât și stereotipurile implicite sunt urme identificate inexact 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, urmele 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.

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

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 and Petrongolo 2014, p. 33).

Lucrarea prezentă se focusează pe discriminarea în procesul de angajare, nu pe discriminarea exercitată asupra angajaților într-o companie.

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 plenitudinea sa este cea mai importantă parte a relațiilor de muncă, însă este, surprinzător, cea mai puțin înțeleasă. Precara înțelegere a procesului de angajare derivă și din dificultatea de a fi studiat. Prelevarea de date relevante este mai dificilă decât ar trebui să fie. (Petersen et al. 2000).

Astfel că, precum menționează și Petersen et al. (2000: 764), în cazul stabilirii unei posibile discriminări, este complicat să obținem tot setul de date necesar concluzionării. Trebuie să fie cunoscute detalii precum: angajatorul, deciziile care au dus la discriminare, lista completă a candidaților ș.a.m.d., prelevarea acestor date pentru un singur studiu fiind aproape de imposibil (Petersen et al. 2000).

În studiul realizat de către Curelaru și Nastas (2002), în urma analizării interviurilor cu privire la definirea discriminării de către intervievați, s-a ajuns, printre altele, la concluzia că femeile se raportează la discriminarea de gen precum la o problemă personală, pe când bărbații o văd ca o altă ramură a discriminării.

* 1. **Efectul stereotipurilor asupra deciziilor de angajare**

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 social 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. 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” (eng. tr. persoană care este capabilă să exercite control în nume propriu sau în numele altcuiva). 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.

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 and 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 bărbătească (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).

În timp ce 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 and 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 and 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 *apud* Whysall 2018: 221) 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.