

ASPECTE PRIVIND POLITICA DE EGALITATE DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN SECTORUL PUBLIC DIN ROMÂNIA

Mihai Cătălina-Mariana

Profesor coordonator: Conf. univ. dr. Burcea Ștefan-Gabriel

Rezumat: Promovarea egalității de gen și accesul femeilor la poziții de conducere sunt priorități în dezvoltarea societăților democratice contemporane. Cu toate acestea, inegalitățile persistă, inclusiv în sectorul public. O piață a muncii incluzivă, cu oportunități egale, este un obiectiv esențial pentru Națiunile Unite până în 2030. În ciuda faptului că femeile reprezintă aproape jumătate din forța de muncă globală, procentul lor în poziții de conducere este semnificativ mai mic. În România, deși politicile comuniste promovau egalitatea de gen, cultura patriarhală persistă și femeile sunt subreprezentate în conducere. Asigurarea egalității de oportunități între sexe este vitală pentru Uniunea Europeană, dar disparitățile persistă, iar femeile se confruntă cu stereotipuri și un plafon de sticlă la locul de muncă. Cercetarea acestei probleme este esențială pentru înțelegerea și abordarea inegalităților de gen. Prin examinarea discrepanțelor salariale, subreprezentarea femeilor în conducere și influența stereotipurilor de gen în procesele de recrutare, această cercetare vizează reducerea inegalităților de gen din societatea contemporană.

Abstract: Promoting gender equality and women's access to leadership positions are priorities in contemporary democratic societies. However, inequalities persist, including in the public sector. An inclusive labor market with equal opportunities is a crucial objective for the United Nations by 2030. Despite women representing nearly half of the global workforce, their proportion in leadership positions is significantly lower. In Romania, although communist policies promoted gender equality, patriarchal culture persists, and women are underrepresented in leadership. Ensuring equality of opportunity between genders is vital for the European Union, but disparities persist, and women face stereotypes and a glass ceiling in the workplace. Researching this issue is essential for understanding and addressing gender inequalities. By examining wage gaps, women's underrepresentation in leadership, and the influence of gender stereotypes in recruitment processes, this research aims to reduce gender disparities in contemporary society.

Cuvinte-cheie: egalitate, femei, conducere, stereotipuri, inegalități, cercetare.

Introducere

În lumea contemporană, conceptul de egalitate de șanse a devenit un aspect-cheie în dezvoltarea societăților democratice. Cu toate acestea, deși se fac pași importanți pentru promovarea egalității de gen în sectorul public, inegalitățile persistă și reprezintă un subiect de interes și preocupare constantă.

O piață a muncii incluzivă, cu șanse egale pentru orice individ, reprezintă un obiectiv esențial al tuturor societăților și una dintre țintele de Dezvoltare Durabilă stabilite de Națiunile Unite pentru anul 2030. Acest obiectiv este cel cu numărul 5, iar pentru atingerea lui sunt esențiale și necesare mai multe aspecte, precum: o orientare politică eficientă, investiții semnificative și reforme extinse. (Națiunile Unite, 2020)

În anul 2023, la nivel mondial, femeile reprezintă 41,9% din forța de muncă. Cu toate acestea, procentul ocupat de femei în pozițiile de conducere de nivel înalt (director, vicepreședinte etc.) este de doar 32,3%, cu aproximativ 10 procente mai puțin (World Economic Forum, 2023).

România este o țară fostă comunistă, în care partidul comunist promova politici de egalitate de gen și emancipare a femeilor, și unde mitul „mamei muncitoare eroice” era un aspect central al ideologiei politice românești (Curșeu și Boroș, 2011). Cu toate acestea, chiar și după regimul postcomunist, cultura românească rămâne în esență patriarhală, femeile fiind percepute ca fiind mai puțin capabile, în comparație cu bărbații, să conducă.

Popescu (2013) este de părere că asigurarea egalității de oportunități între femei și bărbați presupune luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale acestora, reprezentând un drept fundamental și o valoare comună în Uniunea Europeană, esențială pentru atingerea obiectivelor de creștere, ocupare și coeziune socială.

Luând toate acestea în considerare, lucrarea își propune să examineze și să înțeleagă situația actuală a egalității de șanse în sectorul public din România. Sectorul public are un rol esențial în asigurarea bunăstării și a serviciilor publice pentru toți cetățenii, iar asigurarea unei distribuiri corecte și echitabile a oportunităților în acest sector este esențială pentru construirea unei societăți mai incluzive.

Prima parte a lucrării introduce tema și problema de cercetare, prin prezentarea stadiului actual al cunoașterii, precum reiese din analiza literaturii de specialitate. În cea de-a doua parte sunt descrise datele și metodele utilizate, aspectele practice legate de transpunerea temei alese în cadrul actual al problematicei discriminării de gen, iar în partea finală a lucrării se vor prezenta concluziile, precum și unele perspective viitoare de cercetare pe această temă.

I. Studiul actual al cunoașterii în domeniul studiat

I.1. Necesitatea și oportunitatea studierii problemei inegalității de gen la locul de muncă

Inegalitatea de gen este o problemă globală ce afectează împuternicirea economică a femeilor și perspectivele lor de carieră.

În ciuda progreselor înregistrate în ultimele 5 decenii, inegalitatea de gen persistă, ca o problemă cu impact semnificativ. La nivel mondial, femeile ocupă 41,9% din forța de muncă, procentul ocupat de acestea în poziții de conducere de nivel înalt fiind, însă, de doar 32,3% (World Economic Forum, 2023).

Conform International Labour Organization (2022), diferența salarială dintre femei și bărbați este de aproximativ 20%. Diferența salarială este un indicator măsurabil al inegalității dintre femei și bărbați. Majoritatea guvernelor au adoptat legi pentru a garanta egalitatea dintre femei și bărbați în ceea ce privește remunerația, însă aceasta persistă, iar World Economic Forum (2023) estimează că durata de eliminare a acestei diferențe la nivel global va fi de 202 ani, conform tendințelor din ultimii 12 ani.

Potrivit UN Women (2023), reprezentarea femeilor în administrația publică din țările afectate de conflict se situează la jumătatea nivelului mediu global. De asemenea, notabil este faptul că, raportat la cele mai recente date, instituțiile publice sunt încă departe de a atinge egalitatea de gen, în special la nivelurile executive și legislative superioare. În acest sens, studiile de la sfârșitul anului 2022 elaborate de către structurile UN Women evidențiază că, până la 29 iulie 2022, doar 27 de țări (14%) aveau o femeie șef de stat și/sau de guvern; în 2021, femeile ocupau doar 21,9% dintre pozițiile ministeriale. Conform celor mai recente date, femeile constituie doar 26,4% din totalul parlamentarilor la nivel global și 34,3% dintre reprezentanții guvernamentali locali.

Indicele Egalității de Gen este un instrument dezvoltat de către Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE), pentru a evalua progresul înregistrat în ceea ce privește egalitatea de gen în Uniunea Europeană. Scopul său este să evidențieze mai bine domeniile care necesită îmbunătățiri și, în cele din urmă, să ofere sprijin factorilor de decizie în elaborarea unor măsuri eficiente în promovarea egalității de gen (EIGE, 2023). Acest indice evaluează disparitățile de gen în diverse arii, în domenii precum: muncă, bani, putere, timp, cunoaștere, sănătate, violență și inegalități intersecționale.

Raportul privind indicele egalității de gen din România din 2023 arată că țara se clasează pe ultimul loc în Uniunea Europeană (UE), având un scor de 56.1, fiind cu 14.1 puncte mai mic față de scorul mediu al întregii UE (70.2). Din anul 2010, scorul României a crescut cu 5.3 puncte. Începând cu anul 2020, acesta a înregistrat o creștere de 2.4 puncte (EIGE, 2023). De asemenea, aceste date evidențiază că, în ciuda progreselor făcute de-a lungul timpului, avansul înregistrat de țara noastră evoluează într-un ritm mai lent, iar decalajul dintre noi și celelalte state din Uniunea Europeană se adâncește (Băluță, 2020).

Echilibrul dintre viața personală, familie și carieră se referă la modalitățile prin care bărbații și femeile reușesc să își împartă responsabilitățile pe care le au la locul de muncă cu cele casnice (cu atât mai mult cu cât au în îngrijire și copii, persoane vârstnice sau persoane cu dizabilități), dar și cu nevoia de a avea timp personal. Astfel că, în contextul promovării unor roluri de gen

tradiționale, femeile resimt mult mai mult această tensiune, prentu că sunt nevoite să își asume mai multe activități casnice și de îngrijire.

Dacă realizăm o comparație între Barometrul de gen din 2000 și cel din 2020, elaborat de Laura Grunberg, se poate demonstra că, în România, percepțiile legate de distribuția complementară și dezechilibrată a sarcinilor casnice se mențin. Astfel, dacă în anul 2000, cel puțin 80% dintre respondenți considerau că pregătirea mâncării, curățenia în casă, spălatul hainelor și al vaselor, călcatul rufelor etc. sunt activități realizate numai de femei, iar reparațiile în casă sunt apanajul bărbaților, cu fluctuații mici, aceste procente sunt valabile și în 2018.

Concediul parental plătit este un drept familial pe care femeile și bărbații îl pot împărți, dar este, în mare parte, utilizat de către femei. Acest lucru depinde, pe de o parte, de influența persistentă a rolurilor de gen tradiționale, care plasează responsabilitatea principală a îngrijirii copiilor asupra mamelor, iar, pe de altă parte, și de factorii financiari. De multe ori, bărbații câștigă mai mult decât partenerele lor, iar utilizarea concediului de creștere a copiilor de către aceștia ar putea duce la o reducere mai semnificativă a familiei (Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, 2023).

Astfel, multe femei se simt presate să revină la locul de muncă mai devreme, după concediul de maternitate, din teama de a-și pierde locul de muncă, poziția sau șansele de avansare. Momentul și modul în care se întorc la locul de muncă depind de natura locului de muncă, cultura organizațională și stilul de management. Un sondaj realizat pe 600 de angajatori din Australia arată că doar 29% oferă training managerilor pentru a susține angajații după concediul de maternitate/paternitate (UN Women, 2016).

Revenirea la muncă pentru femeie după concediul de maternitate reprezintă, astfel, gestionarea unei duble responsabilități, care poate fi extrem de provocatoare: să fie o mamă dedicată și să fie performantă ca angajat.

Cu toate că există o serie de inițiative la nivel național care au drept scop abordarea problematicii egalității de gen la locul de muncă, printre care unele încearcă să atragă femeile către profesii și roluri în care sunt subreprezentate, altele concentrându-se pe susținerea parcursului profesional al femeilor cu scopul menținerii lor pe piața forței de muncă.

Stereotipurile de gen sunt, de asemenea, întâlnite în carieră, femeile întâmpinând adesea un „**plafon de sticlă**” (**glass ceiling**) în locurile de muncă dominate de bărbați. **Plafonul de sticlă** reprezintă un obstacol care împiedică avansarea în carieră a femeilor, datorită percepției lor incongruente cu pozițiile superioare de management sau de conducere (Galsanjigmed și Sekiguchi, 2023). Cu toate acestea, depășirea acestui plafon nu garantează și sfârșitul acestor stereotipuri pentru femei. În schimb, femeile care ajung în poziții de conducere se confruntă deseori cu alte stereotipuri specifice liderilor, bazate pe genul lor, calitățile și abilitățile lor de a conduce în mod eficient.

Preferința pentru liderii bărbați în detrimentul femeilor se evidențiază în diverse situații ocupaționale. Spre exemplu, în procesele de recrutare, se poate neglija potențialul de leadership al femeilor (Player et al., 2019) sau bărbații cu putere de decizie redusă pot evalua mai scăzut aplicantele de sex feminin (Hoover et al., 2019). În plus, în evaluările de performanță, femeile sunt evaluate ca având la fel de multe caracteristici pozitive ca liderii bărbați; totuși, se presupune că

au și mai multe caracteristici negative decât liderii bărbați, acestea fiind în mare parte asociate cu trăsăturile considerate feminine (Smith et al., 2019).

Conform lui Koburtay et al. (2019), bărbaților li se atribuie caracteristici care îi descriu ca fiind agresivi, ambițioși, dominanți, puternici, independenți, încrezători în sine și predispuși să acționeze în calitate de lideri. Stereotipurile legate de femei se regăsesc în caracteristici comune, prezentându-le ca fiind afectuoase, ajutătoare, amabile, simpatice, sensibile, delicate.

Galsanjigmed și Sekiguchi (2023) afirmă faptul că bărbații sunt adesea percepuți ca lideri influenți atunci când adoptă comportamente puternice și asertive, în timp ce femeile, în situații similare, pot să nu beneficieze de aceeași percepție favorabilă sau să fie considerate potrivite pentru roluri de conducere. Această discrepanță în percepție poate contribui la limitarea accesului femeilor la poziții de conducere și decizie, întrucât anumite trăsături asociate cu leadership-ul robust și autoritar sunt mai ușor acceptate și asociate cu masculinitatea.

Notabil este faptul că participarea deplină și egală a femeilor la toate nivelurile de decizie și conducere reprezintă un test decisiv, atât pentru împuternicirea economică a femeilor, dar și pentru asigurarea integrării perspectivei de gen în ciclul proceselor de selecție pentru posturi de conducere.

În urma celor prezentate, devine evidentă necesitatea și oportunitatea studierii acestei teme. Desfășurarea unei cercetări detaliate asupra acestui fenomen complex și persistent oferă un cadru esențial pentru înțelegerea diverselor aspecte al discriminării pe criteriul de gen în mediul profesional. De la discrepanțele salariale până la subreprezentarea femeilor în poziții de conducere și influența stereotipurilor de gen asupra proceselor de recrutare și evaluare, toate aceste aspecte evidențiază nevoia de acțiuni concrete pentru a aborda această problemă prezentă în societatea contemporană.

Cu progrese relativ lente și persistența unor discrepanțe semnificative, este evident că inegalitatea de gen nu poate fi ignorată sau tratată cu indiferență. Studiul detaliat al acestui fenomen contribuie la evidențierea deficiențelor și a punctelor critice care necesită intervenție. Faptul că România se situează pe ultimul loc în clasamentul european la nivelul anului 2023 în ceea ce privește indicele egalității de gen în UE subliniază importanța unui demers comprehensiv pentru a îmbunătăți situația și pentru a reduce decalajul existent.

I.2. Conceptualizare

Conform **art. 1 din Declarația Universală a Drepturilor Omului** din 1948, *„toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi”*. Aceasta înseamnă că toți oamenii au drepturi egale, indiferent de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică, origine socială sau orice altă situație.

Legea nr 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați reglementează normele pentru a asigura egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în România, având ca scop eliminarea discriminării de gen. Aceasta subliniază și importanța participării echilibrate la pozițiile de luare a deciziilor. Conform acestei legi, *„instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, unitățile economice și sociale, precum și partidele politice, organizațiile patronale și sindicale și alte entități nonprofit, care își desfășoară activitatea în baza unor statute proprii, promovează și susțin participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la*

decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie” cu modificările și completările ulterioare, publicat în Monitorul Oficial (Parlamentul României, 2013).

Potrivit Institutului European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE), **egalitatea dintre femei și bărbați** „*este considerată o problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și democrației axate pe om*”.

Egalitatea de șanse se referă la „lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și gen: Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare” (MMSS).

Prin „**stereotipuri de gen**”, conform unei definiții oficiale, se înțeleg ansamblurile structurate de convingeri și opinii acceptate, în mod general, inclusiv percepții și prejudecăți referitoare la atribuțiile, trăsăturile și rolurile cărora le sunt atribuite sau care sunt așteptate de la femei și bărbați (ANES, 2017).

Stereotipurile de gen constau în concepții preconcepute și generalizări legate de compartamentul, rolurile și trăsăturile asociate cu diferitele genuri în cadrul societății. Ele joacă un rol esențial în viețile noastre în mod direct sau indirect. Aceste comportamente, modelate de stereotipuri și prejudecăți, sunt adesea cauza principală a dificultăților și conflictelor în comunicare. Acest fenomen își are rădăcinile în etapa noastră de dezvoltare, când suntem ușor influențați și personalitatea noastră nu este complet definită. Practic, mintea utilizează un mecanism natural pentru a forma stereotipuri, care au scopul de a diminua anxietatea în anumite situații necunoscute. Astfel, atât mintea, cât și corpul nostru devin instruite să reacționeze automat la stimuli asemănători (Stavila, 2019).

În general, se consideră că bărbații au caracteristici „**agente**”, precum: agresivitate, ambiție, dominanță, independență, încredere în sine și sunt predispuși să acționeze în calitate de lideri. În același timp, stereotipurile legate de femei se axează pe trăsături comune, cum ar fi: afecțiunea, amabilitatea, simpatia, sensibilitatea, și ele sunt văzute ca fiind grijulii și blânde (Koburtay et al., 2019). Este important de specificat că aceste stereotipuri nu reflectă în mod necesar realitatea și sunt considerate generalizări exagerate bazate pe gen. Mulți oameni își dezvoltă personalitățile și calitățile într-un mod unic și individual, independente de așteptările sau stereotipurile de gen existente în societate. De asemenea, astfel de stereotipuri pot contribui la inegalitatea de gen și pot limita potențialul și libertatea indivizilor de a-și exprima pe deplin identitatea și personalitatea.

Caracteristicile „agente”, care le sunt asociate bărbaților, potrivit teoriei congruenței, sunt mai potrivite unui lider de succes, decât caracteristicile asociate femeilor. Astfel, se aduce în discuție expresia „**plafonul de sticlă**”. Acesta este un concept relevant în analiza legăturii dintre conducere și gen, situația angajatelor femei sau inegalitățile de gen. El indică existența unor bariere vizibile pentru femei în calea avansării către poziții de conducere și luarea deciziilor.

Conform Kagan (2022), termenul de „plafon de sticlă” a fost inventat de Marilyn Loden, atunci când a vorbit în calitate de participantă într-un panel la Expoziția Femeilor din 1978, desfășurată în New York.

Discriminarea bazată pe sex include atât **discriminarea directă**, cât și cea **indirectă**, precum și **hărțuirea** și **hărțuirea sexuală** în diferite contexte, cum ar fi locul de muncă sau alte locuri unde o persoană își desfășoară activitatea. Aceasta acoperă orice tratament nefavorabil rezultat din refuzul sau expunerea la astfel de comportamente. **Discriminarea directă** înseamnă tratarea nedreaptă a unei persoane pe criterii de sex în situații similare, în timp ce **discriminarea indirectă** apare atunci când o regulă, aparent neutră, poate afecta în mod deosebit o anumită categorie de sex, cu excepția cazului în care există o justificare obiectivă și mijloace adecvate și necesare (ANES, 2017).

Hărțuirea constă în „*situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor*” (ANES, 2017).

Hărțuirea poate fi de două feluri: **sexuală** sau **morală**. Prin **hărțuire sexuală** se înțelege comportamentul nedorit cu o conotație sexuală, exprimat prin mijloace fizice, verbale sau nonverbale, cu scopul de a leza demnitatea și de a crea un mediu intimidant sau umilitor. **Hărțuirea morală la locul de muncă** include orice comportament inadecvat repetitiv sau sistematic care afectează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică și psihologică a unei persoane (ANES, 2017).

Conform Cambridge Dictionary, termenul de „**politică**” se referă la „*ansamblul de idei sau un plan privind modul de acțiune în anumite situații, care a fost oficial aprobat de către un grup de persoane, o organizație, un guvern sau un partid politic*”.

Astfel, **politica de egalitate de șanse** se referă la un set de strategii, acțiuni și măsuri adoptate la nivel social, politic sau organizațional pentru a asigura accesul egal la oportunități și beneficii în cadrul societății, indiferent de gen, rasă, vârstă, orientare sexuală, abilități sau alte caracteristici personale.

Politica de egalitate de șanse între femei și bărbați reprezintă un efort susținut pentru a elimina disparitățile și discriminările bazate pe gen în toate aspectele vieții. Această politică implică adesea implementarea unor măsuri concrete pentru a combate stereotipurile de gen, discriminarea la locul de muncă și alte obstacole care pot împiedica femeile să atingă același nivel de succes și participarea în societate ca și bărbații. Ca măsuri, ele pot include promovarea diversității în mediul de afaceri, implementarea de politici de salarizare echitabilă, facilitarea accesului la educație și formare profesională pentru ambele sexe și adoptarea de legi și reglementări care să protejeze drepturile egale ale femeilor și bărbaților.

Scopul acestor politici este, potrivit Comisiei Europene (2020), ca „*femeile sau bărbații, fetele sau băieții, să se bucure de libertatea de a-și urma propria cale, să aibă șanse egale de a prospera, să poată fi membri egali în societate și să poată deveni lideri dacă o merită*”.

Strategia privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025 are ca obiective principale, printre altele, „*combaterea stereotipurilor de gen, eliminarea disparităților de gen de pe piața forței de muncă, asigurarea unei participări egale a femeilor și bărbaților în diferite sectoare ale economiei, eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați, atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică*” (Comisia Europeană). Aceste obiective reflectă angajamentul de a construi o societate mai egalitară și de a depăși inegalitățile de gen existente.

Unul dintre obiectivele-cheie ale acestei strategii se referă la eliminarea diferențelor salariale dintre femei și bărbați. **Diferența salarială** dintre femei și bărbați reprezintă un indicator obiectiv al inegalității dintre femei și bărbați. Majoritatea guvernelor au adoptat reglementări pentru a asigura un tratament echitabil în ceea ce privește remunerația între sexe (Organizația Internațională a Muncii, 2020).

Ca urmare a aplicării principiilor stabilite în politicile de gen la nivel european, care au fost ulterior transpuse în legislația românească, în România, în decursul ultimilor ani, se observă o creștere semnificativă a reprezentării femeilor în poziții cheie de luare a deciziilor. Chiar dacă se observă anumite progrese, rezultatele nu corespund pe deplin așteptărilor liderilor politici, conform unei evaluări efectuate de Comisia Europeană în 2016 (Profiroiu și alții, 2020).

Potrivit Cambridge Dictionary, „**sectorul public**” se referă la „*afacerile și industriile care sunt deținute sau controlate de către guvern*”.

Egalitatea de gen în sectorul public reprezintă nu doar un obiectiv moral, ci și un pilon esențial pentru dezvoltarea unei societăți progresive și echitabile. Implementarea principiilor de egalitate de gen în cadrul instituțiilor publice aduce beneficii semnificative atât la nivel individual, cât și la nivelul întregii societăți.

O forță de muncă echilibrată din punct de vedere al genului în instituțiile publice reflectă mai bine comunitatea pe care o slujesc. Această diversitate aduce cu sine o gamă variată de abilități, experiențe și perspective, contribuind astfel la o luare a deciziilor mai echitabilă și mai bine fundamentată.

Sectorul public are responsabilitatea de a juca un rol de lider în eliminarea practicilor discriminatorii și în promovarea unui mediu de lucru echitabil și incluziv. Aceasta nu doar că ajută și contribuie la binele angajaților, ci și la schimbarea mentalităților și la educarea societății în ansamblu. Conform lui Pranathi și Lathabhavan (2021), beneficiul posibil al liderilor femei constă în abilitatea lor de a acționa ca o conexiune sau intermediar între nivelul de management intermediar și superior și nivelul inferior de management. Această funcție impune o necesitate mare de răbdare și perseverență, calități în care femeile par a se potrivi în mod deosebit.

Promovarea egalității de gen în sectorul public nu este doar un imperativ moral, ci și un pas esențial către o societate mai echitabilă, eficientă și progresivă. Implementarea practicilor de egalitate de gen în cadrul instituțiilor publice nu doar că aduce beneficii imediate, ci servește și drept exemplu pentru alte sectoare ale societății, contribuind astfel la schimbări semnificative și pozitive pe termen lung.

I.3. Studii relevante privind problemele egalității de gen în sectorul public din România

Profiroiu, Nastacă și Năstăseanu (2020) investighează prezența stereotipurilor de gen în instituțiile administrației publice din România, concentrându-se pe modul în care funcționarii publici asociază caracteristici și comportamente de leadership cu genul. Ipotezele inițiale au presupus că stereotipurile de gen vor fi observate prin tendința respondenților de a atribui comportamente ineficiente liderilor de sex opus.

Metodologia de cercetare a constat în realizarea unui sondaj folosind un chestionar, distribuit în instituțiile administrației publice din România. Eșantionul a inclus 766 de funcționari publici din diverse ministere, instituții subordonate, prefecturi și consilii județene. S-a utilizat o metodă de

eșantionare exhaustivă pentru ministere, prefecturi și consilii județene, iar pentru instituțiile subordonate, s-a folosit o metodă de eșantionare aleatoare simplă.

Chestionarul a fost conceput luând în considerare particularitățile instituțiilor publice și a inclus 30 de itemi reprezentând comportamente specifice liderilor transformaționali, tranzacționali și *laissez-faire*. Respondenții au fost rugați să asocieze aceste comportamente cu genul masculin, feminin sau cu ambele genuri.

Datele au fost colectate prin e-mail în perioada ianuarie-februarie 2020, asigurându-se confidențialitatea participanților. După colectare, datele au fost procesate folosind programul statistic SPSS.

Primul segment al chestionarului a inclus cinci întrebări de identificare, referitoare la poziția publică, genul respondentului, genul directorului, vârsta și vechimea în funcția publică. Partea a doua a cuprins itemii referitori la comportamentele de leadership.

Rezultatele arată că patru comportamente de leadership, considerate tipic feminine, au fost asociate cu liderii de sex feminin de către o proporție semnificativ mai mare de respondenți (între 42% și 49%). Pe de altă parte, doar trei comportamente au fost considerate de un număr mai mare de respondenți ca fiind specifice liderilor de sex masculin (45%).

În privința comportamentelor neutre, 23 dintre caracteristicile prezentate au fost considerate de un număr mai mare de respondenți ca fiind specifice atât liderilor de sex masculin, cât și liderilor de sex feminin, cu o proporție cuprinsă între 35% și 45%.

Referitor la asocierea comportamentelor eficiente de leadership cu genul, aproximativ 41% dintre respondenți au atribuit comportamentele prezentate liderilor de sex masculin. Mai exact, 43% dintre respondenții de sex masculin au asociat în principal liderilor de același gen comportamente eficiente, reflectând astfel prezența stereotipurilor de gen și preferința pentru liderii de sex masculin.

În contrast, femeile au asociat într-o măsură mai mică comportamentele de leadership cu genul, iar doar în patru cazuri au considerat că acestea sunt specifice liderilor de sex feminin (între 42% și 49%). Aproximativ 32% dintre respondenții de sex feminin au atribuit comportamentele prezentate liderilor de sex feminin, indicând o tendință mai redusă de a asocia trăsături de leadership cu genul. Astfel, studiul sugerează că, în general, și femeile manifestă într-o măsură mai mică stereotipuri de gen în evaluarea liderilor.

În concluzie, studiul evidențiază existența unor stereotipuri de gen în instituțiile analizate, cu bărbații asociind mai mult leadership-ul eficient cu liderii de sex masculin. În contrast, femeile consideră că astfel de comportamente sunt specifice ambelor genuri, manifestând o evaluare, aparent, mai obiectivă.

Medina-Hernandez, Fernandez-Gomez și Barrera-Mellado au examinat comportamentul indicatorilor de gen în ceea ce privește autonomia economică, fizică și luarea deciziilor a femeilor din America Latină, folosind datele colectate și publicate de către Observatorul pentru Egalitate de Gen al Comisiei Economice pentru America Latină și Caraibe (ECLAC) pentru 17 țări.

A fost folosită tehnica HJ-Biplot care ajută la evidențierea diferențelor și similarităților în ceea ce privește egalitatea de gen.

În cadrul acestei cercetări, au fost formulate două întrebări, și anume:

1. Care indicatori de gen reflectă inegalitățile între țările din America Latină?

2. Care țări din regiune prezintă cele mai mari oportunități în ceea ce privește egalitatea de gen?

Rezultatele cercetării arată existența discrepanțelor în participarea economică, fizică și politică a femeilor. S-au observat variații semnificative între țări, de exemplu, procentajul femeilor fără venituri proprii variază de la 13% în Uruguay, la 51% în Guatemala. Participarea politică a femeilor este redusă. Cu un procentaj mediu de 12% pentru femeile primar, deși există excepții, cum ar fi Nicaragua, cu 43%.

Prin tehnicile de analiză HJ-Biplot, s-a constatat că în țări precum Guatemala, Honduras și El Salvador, rata femeilor fără venituri proprii este ridicată. Din punct de vedere al nivelului participării politice, acesta este redus în țări precum Brazilia, Mexic, Paraguay și Peru.

Concluziile acestui studiu subliniază importanța continuării eforturilor pentru promovarea egalității de gen în America Latină și Caraibe. Studiul evidențiază discrepanțele semnificative între țări în ceea ce privește autonomia economică și politică a femeilor, precum și prevalența îngrijorătoare a violenței împotriva femeilor.

În ceea ce privește autonomia economică, se constată că multe femei din America Centrală sunt dependente economic și lucrează în sectoare cu productivitate scăzută, subliniind necesitatea de a facilita accesul acestora la venituri proprii și la locuri de muncă bine plătite.

În general, studiul subliniază importanța continuării eforturilor de promovare a egalității de gen și de combatere a inegalităților în regiune.

Mihail și Baroni (2021) au vrut să investigheze și să evidențieze inegalitățile de gen și practicile discriminatorii în sfera profesională din județele Galați, Brăila, Vaslui și Călărași. Cercetarea se concentrează pe analiza situației femeilor pe piața muncii, având ca obiectiv principal susținerea egalității de șanse și promovarea femeilor în diverse domenii profesionale.

Grupurile-țintă au fost persoane active cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani, de ambele sexe, cu educație superioară sau cel mult studii medii.

Datele au fost culese pe baza unui chestionar, eșantionul incluzând 939 de respondenți dintre care 468 aveau studii superioare și 471 aveau studii medii.

Rezultatele arată că, în ciuda educației superioare a femeilor, acestea întâmpină dificultăți în avansarea profesională. Percepțiile asupra inegalităților de gen variază în funcție de nivelul de educație, iar diferențele salariale sunt considerate importante de către un procent semnificativ de respondenți.

Percepțiile asupra inegalităților de gen arată că 72.3% dintre respondenții cu studii superioare consideră această problemă foarte importantă, în timp ce procentul scade la 60.5% pentru cei cu studii medii.

În ceea ce privește diferențele salariale, 57.1% dintre respondenți cu studii medii și 65.3% dintre cei cu studii superioare percep această problemă ca fiind importantă sau foarte importantă. Femeile cu studii superioare întâmpină dificultăți mai ales în promovarea în funcție (47%) și angajare

(42.9%), în timp ce, femeile cu studii medii se simt prejudiciate mai ales în privința diferențelor de salarizare (45%) și în privința angajării (37.7%).

Concluziile autorilor arată că aproximativ o treime din respondenți se consideră victime ale discriminării. Diferențele în cazul discriminării variază între cei cu studii superioare și cei cu studii edii, evidențiind aspecte precum promovarea, angajarea sau diferențele salariale. Motivele discriminării includ vârsta, lipsa abilităților de comunicare, dizabilitățile și aspectul fizic. În plus, profesiile tradițional feminine sunt asociate cu remunerații mai scăzute.

Stanila, Vasilescu și Militaru (2020) analizează caracteristicile generale ale persoanelor care se simt discriminate, abordând aspecte precum genul, vârsta, etnia, educația, venitul etc. Articolul are ca scop principal examinarea opiniilor privind inegalitatea și discriminarea în România, cu un accent deosebit pe percepția asupra discriminării la locul de muncă.

Metoda de cercetare utilizată de autori a constatat în mai multe interviuri față în față, eșantionul fiind selectat din 850 de persoane din populația rezidentă în România, cu vârsta de 18 ani și peste. Aproximativ 57,2% dintre respondenți sunt femei, majoritatea locuind în zone urbane (56,5%) și sunt de etnie română (91,3%), maghiară (6,4%) și romi (1,3%).

Rezultatele arată că, în ceea ce privește experiențele de discriminare, peste 2/3 nu au avut experiențe în care au fost discriminați în ultimul an, în timp ce, dintre cei discriminați, 13.3% au indicat ca motiv etnia, 12.5% venitul, iar 10% vârsta. Unul dintre aspectele interesante este legat de stereotipuri, unde 55% dintre cei discriminați sunt de acord cu afirmația că „oamenii de etnie romă trăiesc din ajutoare sociale și nu vor să muncească”.

În ceea ce privește reacțiile la discriminare, aproximativ 1/3 dintre cei discriminați la locul de muncă au fost afectați de promovarea colegilor mai puțin experimentați, iar 27% au fost respinși sau concediați în mod nedrept.

În analiza combinației dintre nivelul de educație și gen, s-a constatat că bărbații cu educație redusă au de 2,13 ori mai multe șanse să fie discriminați decât femeile cu aceeași educație. Bărbații cu educație superioară au cu 70% mai puține șanse de a fi discriminați la locul de muncă decât femeile cu aceeași educație.

Concluziile studiului sugerează faptul că, în general, nu există diferențe semnificative în ceea ce privește discriminarea în contextul muncii în funcție de venitul personal, clasă socială sau starea civilă. Cu toate acestea, rezultatele privind educația contravin așteptărilor, indicând că persoanele cu educație superioară se percep mai des discriminate pe piața muncii.

Casale, D. și Posel, D. (2021) au examinat modul în care criza COVID-19 și *lockdown-ul* au afectat munca femeilor și a bărbaților în Africa de Sud. S-a constatat că femeile au suferit mai mult decât bărbații, având o proporție mai mare de pierderi de locuri de muncă și o scădere mai mare a numărului de ore lucrare. De asemenea, femeile au preluat o parte semnificativă din îngrijirea copiilor, sporind inegalitatea de gen.

Metoda de cercetare folosită a fost un sondaj telefonic, pe un eșantion de 7074 adulți din Africa de Sud, cu vârsta de 18 ani și peste. Interviurile au fost efectuate în perioada 7 mai și 27 iunie 2020.

Rezultatele arată că, înainte de criză, 46% dintre femei erau angajate, comparativ cu 59% dintre bărbați. Femeile care aveau un loc de muncă lucrau în medie 35 de ore pe săptămână, în timp ce bărbații lucrau în medie 39 de ore. Însă, în luna aprilie a anului 2020, doar 36% dintre femei ocupau încă locuri de muncă, în comparație cu bărbații care aveau un procent de 54%. Femeile angajate lucrau în medie 23 de ore pe săptămână, iar bărbații 29 de ore. Între februarie și aprilie, numărul locurilor de muncă a scăzut cu aproximativ 1,9 milioane sau 22% pentru femei, și cu aproape un milion sau 10% pentru bărbați. În plus, numărul mediu de ore lucrate a scăzut cu 35% pentru femei și cu 26% pentru bărbați. Astfel, decalajele de gen pe piața muncii s-au accentuat semnificativ în faza timpurie a lockdown-ului.

În timpul *lockdown-ului*, femeile au fost afectate mai grav în ceea ce privește pierderea locurilor de muncă, iar responsabilitățile suplimentare de îngrijire a copiilor au crescut în mod semnificativ pentru ele în comparație cu bărbații.

Autorii concluzionează faptul că pandemia COVID-19 a avut un impact semnificativ asupra femeilor în Africa de Sud, adâncind inegalitățile de gen pe piața muncii, dar și în gospodărie. Pierderea locurilor de muncă și creșterea responsabilităților legate de îngrijirea copiilor au afectat în special femeile, având consecințe negative asupra bunăstării economice și poate și asupra sănătății lor fizice și mentale, cu potențiale efecte durabile. Astfel, există riscul de a se vedea regresii în ceea ce privește progresele înregistrate în egalitatea de gen în ultimii 25 de ani în Africa de Sud.

Constantini, Warasin, Sartori și Mantovan au vrut să cerceteze experiențele asistentelor medicale care s-au întors la muncă după concediul de maternitate, mai exact 12 luni sau mai mult. Scopul acestei cercetări a fost de a investiga provocările, sentimentele și percepțiile acestor asistente medicale în timpul procesului lor de revenire la locul de muncă după această perioadă.

Metoda de cercetare utilizată a fost calitativă, folosind o descriere interpretativă. Această metodă a permis cercetătorilor să exploreze și să înțeleagă semnificațiile și explicațiile individuale ale experiențelor asistentelor medicale. Pentru colectarea datelor, s-au realizat 12 interviuri semistructură față în față, care au fost înregistrate audio și ulterior transcrise.

Unul dintre aspectele centrale ale studiului a fost identificarea dilemelor emoționale cu care s-au confruntat asistentele medicale în timpul procesului de revenire la muncă. Separarea de copil și gestionarea sentimentelor de vinovăție și neliniște au fost aspecte semnificative ale acestei experiențe.

În ceea ce privește procesul de revenire la locul de muncă, asistentele medicale au evidențiat dificultățile în gestionarea timpului și a stresului, precum și necesitatea de a găsi un echilibru între cerințele profesionale și cele personale. Flexibilitatea în programul de lucru și sprijinul din partea colegilor și a supervisorilor au fost aspecte critice pentru a facilita această tranziție.

Pe de altă parte, revenirea la muncă a adus și beneficii semnificative pentru asistentele medicale. Acestea au inclus satisfacția profesională și personală cu reluarea activității, precum și oportunități de dezvoltare profesională și financiară.

Autorii concluzionează faptul că înțelegerea și abordarea adecvată a dificultăților femeilor care se întorc la locul de muncă după concediul de maternitate sunt esențiale pentru a sprijini integrarea și bunăstarea acestor profesioniste în cadrul locului de muncă.

I.4. Perspective viitoare de cercetare

În comparație cu perioada comunistă (înainte de 1989), percepția femeilor cu privire la viață a suferit schimbări semnificative. În prezent, femeile sunt mai preocupate de controlul fertilității și contracepție, susțin ideea de șanse egale cu bărbații, se alătură mișcărilor feministe și militează pentru egalitatea de gen. Transformările în stilul de viață, în special în ultimul deceniu, perioada extinsă de educație și școlarizare, accesul la locuri de muncă bine plătite și social valorificate, precum și dorința de progres în carieră, au adus schimbări semnificative în comportamentul sociodemografic al femeilor din România.

Cu toate acestea, în prezent, poziția femeilor *nu este încă egală* cu cea a bărbaților, în ceea ce privește aspecte precum salarizarea, timpul de lucru, domeniul de muncă și puterea. Femeile se confruntă în continuare cu diverse forme de discriminare pe parcursul carierei lor.

Institutul European pentru egalitate de șanse între femei și bărbați a realizat în anul 2017 studiul „Economic case for gender equality in the EU” ale cărui rezultate demonstrează că egalitatea de șanse contribuie la creșterea economică. Conform acestui studiu, principalul rezultat a fost reprezentat de faptul că *„o creștere rapidă a egalității de gen la nivelul Uniunii Europene ar putea genera până în 2050 un plus de 10,5 milioane de locuri de muncă, dintre care 7,6 milioane ar fi ocupate de femei; o creștere mai lentă ar aduce și ea 6,27 milioane de noi locuri de muncă, iar 4,5 milioane ar fi pentru femei”*.

Încercarea statelor de a reduce inegalitatea de gen, este deseori un **eșec**. Un studiu realizat în Coreea de Sud arată faptul că varietatea și multitudinea măsurilor de promovare a egalității de gen nu duce exclusiv și la realizarea acesteia. La nivel național, există mai multe organizații pentru promovarea și apărarea drepturilor femeilor, însă eforturile pentru egalitatea de gen necesită un efort susținut și dublat de resurse umane și financiare. Este esențială abordarea stereotipurilor și a discriminării de gen la locurile de muncă pentru a promova o societate mai echitabilă și progresivă (Sabitkyzy, 2023). Una dintre aceste măsuri este implementarea unui sistem de cote de gen. Conform acestui sistem, *cel puțin 30%* dintre membrii consiliilor de administrație ale organizațiilor publice trebuie să fie femei, iar companiile private cu 300 sau mai mulți angajați, trebuie să aibă cel puțin un executiv de gen feminin în primele trei poziții. Reprezentarea numerică a femeilor în Parlament a crescut datorită acestui sistem, însă, cu toate acestea, unele deputate nu sunt mulțumite de acest lucru, simțind că sunt prezente doar pentru a îndeplini cotele și a satisface cerințele politice ale partidelor. Fără implementarea obligatorie a cotelor, ar fi mult mai puține femei în parlament și în comitete (Shin, 2022). Din acestea reiese faptul că nu este de ajuns doar implementarea unor astfel de măsuri pentru promovarea egalității de gen doar pentru că este impus prin lege, ci trebuie gândită ca fiind o problemă a cărei rezolvare conduce la o societate mai echitabilă, cu oportunități egale, creștere economică, inovație și bunăstare generală, reduce violența și discriminarea, contribuind la un mediu social mai sigur și mai incluziv pentru toți.

În vederea îmbunătățirii egalității de gen între femei și bărbați, vor trebui luate o serie de măsuri concrete la nivel național. Spre exemplu, acordarea atenției prezenței femeilor pe listele electorale ale partidelor politice sau donații financiare către organizații precum Centrul Filia, care promovează egalitatea de gen. La nivel individual, fiecare se poate educa pe tema aceasta, și, la rândul său, poate educa alte persoane.

În cadrul cercetărilor viitoare, se sugerează abordarea detaliată a problemei egalității de gen între femei și bărbați, investigarea și identificarea unor soluții inovatoare, care pot contribui la construirea unui viitor în care principiile egalității de gen sunt mai bine integrate în diverse aspecte ale societății.

II. Cercetare

II. 1. Scopul, obiectivele și întrebările de cercetare

Scopul cercetării

Scopul cercetării este reprezentat de analiza dificultăților întâmpinate de femei, atât în procesul de recrutare și promovare, cât și după revenirea la locul de muncă după concediul de maternitate.

Obiectivele specifice ale cercetării

- O.S.1) Identificarea dificultăților și provocărilor cu care se confruntă femeile care își doresc să participe la concursuri/selecții ce vizează pozițiile de conducere și decizie;
- O.S.2) Analiza impactului barierelor întâmpinate de femei în procesul de reintegrare la locul de muncă după concediul de maternitate asupra progresului lor profesional;
- O.S.3) Determinarea modalităților de sprijinire a femeilor în obținerea pozițiilor de conducere și decizie, alături de reintegrarea acestora la locul de muncă după concediul de maternitate.

Bibliografie

1. Agenția Națională Pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați. (2017). *Egalitatea De Șanse Între Femei Și Bărbați Și Violența În Familie*. [online] la adresa <https://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/intrebari-frecvente/3583-2017-if-anes>, accesat la data de 28.12.2023
2. Băluță, O. (2020). *Egalitatea de gen. Politici publice sau un câmp de luptă discursiv și politico-religios?*. Revista Transilvania.
3. Cambridge Dictionary. (n.d.). *Policy*. [online] la adresa <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/policy>, accesat la data de 28.12.2023
4. Cambridge Dictionary. (n.d.). *The Public Sector*. [online] la adresa <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/public-sector>, accesat la data de 28.12.2023
5. Comisia Europeană. (2020). *Strategia privind egalitatea de gen: Realizări și domenii de acțiune*. [online] la adresa https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_ro#strategia-privind-egalitatea-de-gen-pentru-perioada-2020-2025, accesat la data de 28.12.2023
6. Costantini, A., Warasin, R., Sartori, R., și Mantovan, F. (2022). *Return to work after prolonged maternity leave. An interpretative description*. Women's Studies International Forum. Pergamon. Vol. 90, p. 102562
7. Curșeu, P. L., și Boroș, S. (2011). *Gender stereotypes in management: A comparative study of communist and postcommunist Romania*. *International Journal of Psychology*, 46(4), pp. 299-309.

8. EIGE. (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union*. [online] la adresa <https://eige.europa.eu/newsroom/economic-benefits-gender-equality>, accesat la data de 24.03.2024
9. EIGE. (n.d.). *Egalitate de gen*. [online] la adresa https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059?language_content_entity=ro, accesat la data de 24.03.2024
10. EIGE. (n.d.). *Egalitate de șanse pentru femei și bărbați*. [online] la adresa https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1063?language_content_entity=ro, accesat la data de 24.03.2024
11. European Institute for Gender Equality. (2017). *Beneficiile economice ale egalității de gen în UE Impactul economic global al egalității de gen*. [online] la adresa <https://policycommons.net/artifacts/1904390/beneficiile-economice-ale-egalitatii-de-gen-in-ue/2655567/>, accesat la data de 03.01.2024
12. European Institute for Gender Equality. (2023). *European Union – Gender Equality Index 2023*. [online] la adresa <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country>, accesat la data de 27.12.2023
13. European Institute for Gender Equality. (2023). *Gender Equality Index: About Index*. [online] la adresa <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>, accesat la data de 27.12.2023
14. European Institute for Gender Equality. (2023). *Romania – Gender Equality Index 2023*. [online] la adresa <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/RO>, accesat la data de 27.12.2023
15. European Institute for Gender Equality. (2023). *Romania – Gender Equality Index 2020*. [online] la adresa <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/country/RO>, accesat la data de 27.12.2023
16. Galsanjigmed, E., și Sekiguchi, T. (2023). *Challenges Women Experience in Leadership Careers: An Integrative Review*. *Merits*, 3(2), 366-389.
17. Hoover, A. E., Hack, T., Garcia, A. L., Goodfriend, W., și Habashi, M. M. (2019). *Powerless men and agentic women: gender bias in hiring decisions*. *Sex Roles*, 80, pp. 667–680.
18. Hoover, A. E., Hack, T., Garcia, A. L., Goodfriend, W., și Habashi, M. M. (2019). *Powerless men and agentic women: Gender bias in hiring decisions*. *Sex Roles*, 80, pp. 667-680.
19. International Labour Organization. (2020). *Understanding the gender pay gap*. [online] la adresa https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_735949/lang--en/index.htm, accesat la data de 28.12.2023
20. Kagan, J. (2022). *The Glass Ceiling: Definition, history, effects, and examples*. *Investopedia*. [online] la adresa <https://www.investopedia.com/terms/g/glass-ceiling.asp>, accesat la data de 28.12.2023
21. Koburtay, T., Syed, J., și Haloub, R. (2019). *Congruity between the female gender role and the leader role: a literature review*. *Eur. Bus. Rev.* 31, pp. 831–848.
22. Koburtay, T., Syed, J., și Haloub, R. (2019). *Congruity between the female gender role and the leader role: A literature review*. *European Business Review*, 31(6), pp. 831-848.
23. Laura Grunberg. (2018). *Barometrul de gen*. Editura Hecate, p. 17.
24. Mihail, R., și Baroni, M. (2021). *Inegalități de gen și mecanisme discriminatorii pe piața muncii*. *Analele Universității „Dunărea de Jos” din Galați. Fascicula XX, Sociologie*, (16), pp. 5-35.
25. Organizația Internațională a Muncii. (2022). *Pay transparency legislation: Implications for employers’ and workers’ organizations*. [online] la adresa https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_849209/lang--en/index.htm, accesat la data de 25.10.2023

26. Organizația Națiunilor Unite. (1948). *Declarație Universală A Drepturilor Omului Din 10 Decembrie 1948*. [online] la adresa <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/22751>, accesat la data de 10.12.2023
27. Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică. (2023). *Paid parental leave: Big differences for mothers and fathers*. [online] la adresa <https://oecdstatistics.blog/2023/01/12/paid-parental-leave-big-differences-for-mothers-and-fathers/>, accesat la data de 28.03.2024
28. Parlamentul României. (2013). *LEGE nr. 202 din 19 aprilie 2002 (**republicată**) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*, [online] la adresa <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778>, accesat la data de 10.12.2023
29. Player, A., Randsley de Moura, G., Leite, A. C., Abrams, D., și Tresh, F. (2019). *Overlooked leadership potential: the preference for leadership potential in job candidates who are men vs. women*. *Front. Psychol.* 10:755.
30. Pranathi, B. K. P., și Lathabhavan, R. (2021). *A study on role of woman in leadership positions*. *International Journal of Innovative Research in Applied Sciences and Engineering*, 4(12), pp. 940-943.
31. Profiroiu, A. G., Nastacă, C. C., și Năstăseanu, A. (2020). *Gender Stereotypes In The Romanian Public Administration*. *Proceedings of the International Management Conference*, 14(1), pp. 821-835.
32. Ryan, M. K. (2023). *Addressing workplace gender inequality: Using the evidence to avoid common pitfalls*. *British Journal of Social Psychology*, 62(1), pp. 1-11.
33. S. Popescu, (2013). *Comunicare interculturală. Paradigma pentru managementul diversității*, Iași, Institutul European Publishing House, p. 159.
34. Sabitkyzy, A. (2023). *Gender inequality in the labor market in South Korea*. *Вестник КазНУ. Серия Востоковедения*, 105(2), pp. 81-86.
35. Shin, K. Y. (2022). *Substantive Representation of Women in South Korea's National Legislature*. *Substantive Representation of Women in Asian Parliaments*, p. 238, Routledge.
36. Smith, D. G., Rosenstein, J. E., Nikolov, M. C., și Chaney, D. A. (2019). *The power of language: gender, status, and agency in performance evaluations*. *Sex Roles* 80, pp. 159–171.
37. Stanila, L., Vasilescu, M. D., și Militaru, E. (2020). *Investigating Labor Market Discrimination in Romania*. *Sustainability*, 12(12), 4983.
38. Stavila, A. (2019). *Formarea stereotipurilor de gen și impactul asupra societății*. *Vector European*, (2), 174-177.
39. UN Women. (2016). *LEAVE NO ONE BEHIND. A CALL TO ACTION FOR GENDER EQUALITY AND WOMEN'S ECONOMIC EMPOWERMENT*.
40. UN Women. (2023). *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot*. [online] la adresa <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023>, accesat la data de 25.10.2023
41. United Nations. (2020). *Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls*, [online] la adresa <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>, accesat la data de 25.10.2023
42. World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report*, [online] la adresa <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023/>, accesat la data de 20.10.2023