

**UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI  
FACULTATEA DE SOCIOLOGIE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ  
ȘCOALA DOCTORALĂ DE SOCIOLOGIE**

**Efectele discriminării și remedierea juridică în domeniul  
accesului egal pe piața muncii.  
Discriminarea mamelor la locul de muncă**

**REZUMAT**

**Coordonator științific:**

**Prof. univ. dr. Cornelia Mureșan**

**Doctorand:**

**János Dalma**

**2019**

**Cluj-Napoca**

## Cuprins

### Partea I. Cadrul teoretic

#### Capitolul 1. Discriminarea

- 1.1. Definiția discriminării
- 1.2. Formele discriminării
- 1.3. Domeniile majore ale discriminării
- 1.4. Studii privind efectele discriminării

#### Capitolul 2. Teorii sociologice ale discriminării

- 2.1. Teoria funcționalismului
- 2.2. Teoria evoluționismului sociologic
- 2.3. Teoria controlului social
- 2.4. Teoria interacționismului simbolic
- 2.5. Teorii sociologice referitoare la conflict
- 2.6. Teoriile relaționismului sociologic

#### Capitolul 3. Teorii referitoare la penalizarea maternității (*Motherhood penalty*)

- 3.1. Teoria capitalului uman
- 3.2. Teoria productivității
- 3.3. Teorii legate de compensarea diferențelor salariale
- 3.4. Teorii relevante pentru discriminarea mamelor pe piața muncii
  - 3.4.1. Teoria preferinței pentru discriminare
  - 3.4.2. Discriminarea statistică
  - 3.4.3. Interpretarea dinamică a discriminării
- 3.5. Problematika eterogenității neobservate

#### Capitolul 4. Discriminarea în România

- 4.1. De la drepturile omului la combaterea discriminării
- 4.2. Condamnarea și sancționarea discriminării în România
- 4.3. Protecția maternității în România

#### 4.4. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării din România

### Capitolul 5. Concluzii privind cadrul teoretic

## **Partea a II-a. Cercetarea accesibilității sistemului de combatere a discriminării**

### Capitolul 6. Obiectivele, întrebările și metodologia cercetării cu privire la accesibilitatea sistemului de combatere a discriminării

#### 6.1. Obiectivele cercetării

#### 6.2. Întrebări de cercetare

6.2.1. Accesibilitatea la remediere juridică în materia discriminării

6.2.2. Accesibilitate la remediere juridica in cazul discriminării pe criteriu maternal

#### 6.3. Metodologia cercetării

6.3.1. Surse de date și codificarea datelor extrase din hotărârile CNCD

6.3.2. Analiza accesibilității sistemului de combatere a discriminării

6.3.3. Analiza accesibilității având ca obiect discriminare pe criteriu maternal

### Capitolul 7. Accesibilitatea sistemului de combaterea a discriminării

#### 7.1. Dispoziții procedurale ale CNCD

#### 7.2. Constatarea discriminării în jurisprudența CNCD

#### 7.3. Constatări cu privire la nivelul accesibilității la remediere juridică, garantat de CNCD

7.3.1. Durata procesului de luare a deciziei de către CNCD

7.3.2. Costul și simplitatea procedurii de accesare a remediului juridic la CNCD

#### 7.4. Accesul persoanelor vulnerabile la remediere juridică în materia discriminării

7.4.1. Accesul la remediere juridică după tipurile de petenți

7.4.2. Accesul la remediere juridică după zona de reședință a petenților

7.4.3. Accesul la remediere juridică în funcție de sexul petenților

7.4.4. Accesul diferențiat la remediere juridică după nivelul de studii al petenților

### Capitolul 8. Remedierea reflectată în deciziile emise de CNCD

#### 8.1. Principalele domenii de manifestare ale discriminării, conform deciziilor CNCD

#### 8.2. Formele discriminării constatate în deciziile CNCD

### 8.3. Sancțiunile aplicate prin deciziile CNCD

Capitolul 9. Accesibilitatea la remediere juridică în domeniul accesului egal la piața muncii după criteriul maternal

9.1. Formele discriminării după criteriul maternal și sancțiunile aplicate

9.2. Violența simbolică, ca justificare a discriminării prin prisma hotărârilor CNCD, criteriu maternal

Capitolul 10. Concluzii privind accesibilitatea la sistemul de combatere a discriminării

## **Partea a III-a. Cercetarea privind efectele pe termen lung ale discriminării pe criteriul maternal**

Capitolul 11. Obiectivele, ipotezele și metodologia cercetării privind efectele pe termen lung ale discriminării pe criteriu maternal

11.1. Obiectivele cercetării

11.2. Întrebările și ipotezele de cercetare

11.3. Metodologia cercetării

11.3.1. Populația investigate

11.3.2. Cadrul și procedura de eșantionare

11.3.3. Descrierea chestionarului aplicat și a variabilelor studiate

11.3.4. Metodele de analiză statistică folosite

Capitolul 12. Rezultate descriptive

12.1. Descrierea respondentelor după criterii demografice

12.2. Descrierea respondentelor după criterii profesionale

12.3. Descrierea respondentelor după conținutul discriminării la locul de muncă pe criteriu maternal

12.4. Descrierea respondentelor după remedierea juridică solicitată

Capitolul 13. Efectele pe termen lung ale discriminării pe criteriu maternal la locul de muncă

13.1. Reacția angajatorilor și a colegilor de muncă după anunțarea stării de graviditate

13.2. Efectele economice ale discriminării

13.3. Efectele discriminării asupra statutului profesional

13.4. Pierderea locului de muncă

Capitolul 14. Concluzii privind efectele pe termen lung ale discriminării pe criteriu maternal

## **Partea a IV-a. Concluzii și discuții finale asupra rezultatelor obținute**

Anexa 1

Bibliografie

## **Cuvinte-cheie**

Discriminare; maternitate; CNCD; cercetarea asupra cursului vieții; efecte economice ale discriminării.

## **Introducere**

Atunci când abordăm teme referitoare la discriminare sau vorbim despre grupuri vulnerabile, cel mai des avem în vedere minorități etnice, în special romii, minoritățile religioase, sexuale. Pe lângă faptul că aceste minorități sunt cele mai vulnerabile și cele mai des expuse riscului de a fi discriminate, există un alt grup, nici pe departe minoritar, care suferă de excludere și este la fel de expus la riscul de a fi discriminat pe piața muncii: femeile. Această vulnerabilitatea devine și mai accentuată atunci când femeia devine mamă.

Discriminarea este un tratament diferențiat, bazat pe un criteriu, care atinge un drept prevăzut de lege, fără să existe o justificare obiectivă. Lucrarea de față propune investigarea discriminării pe trei nivele, așa cum propune adeptul sociologiei relaționării, sociologul francez Bourdieu (1999), respectiv nivelul macro, mezo și micro.

Ca structură, cercetarea se împarte în patru părți. Prima parte prezintă considerațiile teoretice care stau la baza cercetării. Partea a doua constă în cercetarea accesibilității sistemului de combatere a discriminării și a deciziilor emise de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) precum și analiza motivelor justificative prezentate de cei care au fost reclamați pentru fapte discriminatorii. Pentru fiecare petiție în parte, CNCD analizează aceste patru aspecte: existența diferențierii, existența unui criteriu prevăzut de lege, dreptul care a fost atins și existența justificării obiective a reclamatului, în urma cărora constată sau nu discriminarea. Pe tot parcursul analizei, deși privim în ansamblu hotărârile emise de CNCD în perioada supusă analizei, vom face referiri la problematica criteriului maternal în domeniul accesului egal pe piața muncii. Dacă în partea a doua ne concentrăm pe analiza anumitor proceduri legale și a cadrului instituțional, a căror menire este facilitarea accesului la remediare juridică în materia discriminării (nivel macro) și analiza discursurilor folosite de reclamați în justificarea faptelor de discriminare (nivel mezo), în a treia parte a lucrării ne apropiem mai mult de victime, și investigăm efectele produse de discriminare în domeniul accesului egal pe piața muncii, pe criteriu maternal (nivel micro). În partea a treia așadar scopul este investigarea

efectelor imediate și a celor de lungă durată a discriminării. Când vorbim de efecte negative de lungă durată ne referim la efectele economice și efectele asupra statutului profesional (retrogradarea involuntară), cele mai tangibile și ușoare de măsurat, care pot fi comparate cu situația acelor mame angajate care nu au fost discriminate la locul de muncă din cauza sarcinii. Hărțuirea și umilirea sunt, de asemenea, aspecte importante, care cu siguranță pot avea efecte negative cu efect îndelungat, însă acestea sunt mai greu de definit și surprins cu obiectivitate. Venitul și postul sau funcția ocupată, în schimb, se consemnează în contractul individual de muncă, se depun la Inspectoratul Teritorial de Muncă de către angajator, iar mărirea salariului sau avansarea în funcție sunt, de asemenea, evenimente ce pot fi ușor cuantificate. Tot în această parte ne ocupăm de concediere, un alt element important care produce efecte semnificative și care se pot prelunghi în timp. Evenimentul concedierii și reluarea activității în cadrul altei organizații sunt, asemenea salariului și funcției, evenimente care pot fi măsurate cu precizie. A patra parte include rezultatele și limitările cercetării, discuții și posibilitatea de continuare, îmbunătățire a cercetării în acest domeniu.

Cercetarea se încadrează în sociologia dreptului, care studiază ansamblul de norme și sancțiunile instituite de stat, deseori analizând unele aspecte ale dreptului raportat la realitățile sociale, cum ar fi: criminalitatea, influențele socialului asupra soluționării unor cazuri, sau legitimarea normelor de drept în conștiința opiniei publice (Mihu, 1996:29-30). Astfel, legea este cercetată din punct de vedere al științelor sociale, iar abordarea sociologică se bazează pe cercetarea jurisprudenței pentru a afla mai multe despre societatea însăși (Cotterrell, 1994).

## **Partea I. Cadrul teoretic**

Teoria controlului social și teoria relaționării sociologice servesc ca bază importantă pentru cercetarea propusă. Conform teoriei controlului social, acolo unde remedierea juridică este accesibilă tuturor categoriilor de grupuri din societate, justiția este echitabilă, și oamenii recurg mai des la o cale de remediare juridică decât la alte forme de remediare. Teoria relaționării sociologice servește ca bază în explicarea modului în care inegalitățile se reproduc, cel mai des invizibil și cu acordul părților. Relaționismul sociologic introduce sintagma de violență simbolică, care deseori este neobservată, totuși are rolul de a modela și reproduce societatea cu inegalitățile ei. Atunci când persoanele discriminează deseori recurg la această

violență simbolică, întruchipată în defăimare simbolică sau amplificare simbolică, defăimarea persoanei văzută mai puțin valoroasă sau explicarea comportamentului prin cultura organizațională sau prin concepte abstracte (economice, de egalitate de șanse, etc.).

Teoriile referitoare la penalizarea maternității sunt în focusul capitolului 3. Penalizarea pentru fiecare naștere se reflectă des prin diminuarea salarială, retrogradarea în funcția profesională, sau chiar pierderea locului de muncă. Conform acestor teorii, există mai multe motive pentru care mamele sunt penalizate la locul de muncă: pierd vechime, deoarece își petrec câțiva ani în concediu de creștere a copilului, timp în care nu se acumulează experiență în domeniul lor profesional; sunt mai puțin productive, pentru că sunt mai preocupate de creșterea copiilor și după ce se reîntorc la locul de muncă; în unele cazuri, mamele preferă să renunțe la locuri de muncă bine plătite, dar care presupun ore suplimentare, responsabilitate și nivel de stres ridicat, în schimbul unora cu program de muncă flexibil; alte teorii afirmă că femeile cu venituri mici tind să aibă mai mulți copii. O parte din diferența salarială dintre femei și bărbați (*gender pay gap*), și dintre femei fără copii și femei cu copii (*motherhood earnings gap*) pot fi explicate prin teoriile menționate, dar nu în totalitate. Atunci când factorii menționați sunt verificați prin studii științifice (orele lucrate, educația, experiența, vârsta și numărul copiilor etc.), diferența salarială se micșorează, dar nu dispăre. Aceste diferențe rămase se explică prin discriminare.

Următorul pas în această parte a lucrării prezintă formarea legislației anti-discriminare din perspectivă istorică și politică, așa cum este expusă în capitolul 4. Occidentul realizează după 1990, dar în special după războiul din Iugoslavia, seriozitatea și gravitatea tensiunilor etnice nerezolvate, fiecare stat din blocul estic care se separă formal de Uniunea Sovietică prezentând un potențial de tensiune. În această perioadă se introduc în criteriile de aderare la UE importante condiții pentru rezolvarea conflictelor, prin protecția drepturilor omului, pentru realizarea stabilității nu doar economice dar și cele sociale. Instrumente ale Consiliului Europei sunt ratificate, cu privire la protecția minorităților naționale, protecția limbilor minoritare, dar încep să se contureze discursuri cu privire la combaterea discriminării la nivelul UE. Aceste discursuri rezultă în măsuri importante, care nu sunt nici pe departe comprehensive, sancțiunile fiind mai degrabă simbolice, oferind doar remediere morală, totuși ele reprezintă un pas însemnat, mai ales dacă luăm în considerare efectele pe care discriminarea le produce asupra victimelor. Printre măsurile introduse de UE pentru combaterea discriminării se numără și reglementări menite să ofere protecție femeilor și mamelor. Autoritățile pentru apărarea egalității de șanse, au fost



înființate în fiecare stat membru în urma reglementărilor prezentate, în România constituindu-se, la începutul anilor 2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

Conceptele teoretice precum cele ale lui Bourdieu și Roscigno referitoare la violență simbolică, amplificare și defăimare simbolică sunt cu atât mai importante pentru studiul nostru întrucât următoarea parte își propune, pe lângă analizarea hotărârilor CNCD, analiza discursului folosit de reclamați în justificarea discriminării, adică manifestarea violenței simbolice prin prisma hotărârilor emise de CNCD. Am văzut cum relația între gen și putere, încorporată în prescripțiile culturale, au efect asupra femeilor angajate însărcinate sau devenite mame. Imaginea de mamă este în contradicție cu imaginea sau stereotipul de angajat care performează la locul de muncă, iar această contradicție deseori nici nu este observată.

## **Partea a II-a - Cercetarea accesibilității sistemului de combatere a discriminării**

Cercetarea cu privire la accesibilitatea sistemului de combatere a discriminării pe baza textelor juridice și a deciziilor de discriminare emise de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și-a propus două obiective generale, și anume:

- 1) Analiza accesibilității sistemului de combatere a discriminării, din punct de vedere procedural (contextul legal și instituțional) dar și din punctul de vedere al persoanelor care accesează acest sistem;
- 2) Surprinderea violenței simbolice ce reproduce inegalitățile din prisma justificărilor aduse de reclamați.

În cazul analizei accesibilității, am avut următoarele obiective specifice:

- 1) Analiza textelor juridice relevante în combaterea discriminării din România și a procedurii interne ale CNCD-ului în stabilirea faptelor de discriminare;
- 2) Investigarea duratei soluționării deciziilor, a costului și a simplității procedurii, așa cum reies din hotărârile emise de CNCD;
- 3) Evaluarea măsurii în care se folosesc persoanele vulnerabile de remediere juridică în materia discriminării din prisma hotărârilor emise de CNCD;
- 4) Analiza remedierii reflectate prin deciziile emise de CNCD (domeniile vizate, formele discriminării cel mai des sancționate precum și sancțiunile aplicate).

În cursul anului 2014 am solicitat aprobarea de la CNCD pentru consultarea hotărârilor emise de acesta. Am primit aprobarea instituției, după care au urmat câteva luni de cercetare în 2015 și 2016, timp în care am consultat toate hotărârile emise în perioada 2011-2014, ulterior consultând și hotărârile emise în 2015, respectiv hotărârile emise între 2008-2010. Din această ultimă perioadă am extras doar hotărârile care aveau ca obiect discriminarea pe criteriu maternal. În cei 5 ani, între 2011-2015, Consiliul a emis un număr total de 2989 de decizii, din care 8 au fost îndreptări a unor erori materiale ale deciziilor emise anterior. În consecință, focusul analizei noastre cuprinde cele 2981 de hotărâri, în care au fost luate decizii cu privire la presupuse fapte de discriminare semnalizate de către petenți sub forma unor plângeri. Ca excepție, pentru analiza noastră cu privire la criteriul maternal, am inclus deciziile luate într-o perioadă mai lungă, respectiv 2008-2015. Din totalul deciziilor emise în perioada 2008-2015 un număr de 58 de decizii au vizat criteriul maternal, dintre care în 27 de cazuri s-a constatat discriminarea.

Analiza textelor juridice și a procedurii interne a CNCD-ului au servit la prezentarea și înțelegerea detaliată a modului în care CNCD stabilește discriminarea, criteriile care trebuie întrunite pentru ca discriminarea să poată fi constatată. După înțelegerea modului în care CNCD constată și sancționează faptele de discriminare, am trecut la următorul obiectiv specific, și anume cercetarea privind măsura în care CNCD garantează accesibilitatea la remediere juridică prezentată în capitolul 4 cu titlul *Accesibilitatea sistemului de combaterea a discriminării*. În stabilirea accesibilității, am investigat durata procesului de luare a deciziei în cadrul CNCD, simplitatea și costurile privind procedura de accesare a remedierii. Am concluzionat că accesibil

tatea la remediere juridică, din punct de vedere procedural, se realizează: avem o durată rezonabilă de soluționare a petițiilor (în medie 5,3 luni), procedura nu implică niciun cost, cu excepția acelor cazuri când persoanele recurg la serviciile cabinetelor de avocatură, și nici nu necesită cunoștințe juridice sau administrative, fiind un proces foarte simplu. Existența unui sistem accesibil este un prim pas important, însă nici pe departe nu înseamnă că toate categoriile recurg la serviciile acestui sistem dacă cred că au fost discriminate. Următorul obiectiv specific propus a fost tocmai studierea în ce măsură petenții aparținând diverselor grupuri vulnerabile, reușesc să-și acceseze remediere juridică în materia discriminării. Am observat că majoritatea petenților provin din zone urbane (mai mult de 90%), numărul bărbaților este dublu față de cel al femeilor, iar ponderea celor care au studii superioare este de peste 30%, dublu față de nivelul pe țară. Din aceste date putem să concludem că o majoritate importantă a petenților trăiesc în zone

urbane, au studii superioare și adesea sunt bărbați, aparținând cel mai des de categorii privilegiate. Nu este însă de neglijat că o pondere de 6% dintre petenți au doar școala gimnazială sau școala elementară absolvită, 17% dintre ei au depus plângeri care s-au soluționat în favoarea lor, adică fapta discriminării s-a constatat. Așadar într-un număr foarte mic, dar totuși avem persoane care sunt mai puțin privilegiate, care au reușit să depună plângeri la CNCD, acestea soluționându-se în favoarea lor.

Cu al patrulea obiectiv special, și anume cercetarea remedierii juridice reflectată prin deciziile emise de CNCD, ne-am ocupat în capitolul 8, cu titlul *Remedierea reflectată în deciziile emise de CNCD*. Am analizat domeniile de discriminare vizate, formele discriminării cel mai des sancționate precum și sancțiunile aplicate de către CNCD. Din analiza domeniilor în care s-au depus cele mai multe plângeri a rezultat că domeniul accesului egal la piața muncii este cel în care se găsesc cele mai multe petiții vizând presupuse fapte de discriminare: 977 de cazuri, reprezentând 32,8%, la care se adaugă plângerile depuse referitoare la pensii, astfel numărul total al deciziilor emise în domeniul accesului egal pe piața muncii se ridică la 1240, cu o pondere de 41,6% din total. Forma discriminării cea mai des sancționată este cea directă, adică 445 de cazuri, aproximativ 92% din constatări. Deși legea prevede că intenția de a discrimina nu este o condiție în stabilirea faptei, totuși majoritatea covârșitoare a cazurilor surprind diferențieri unde această intenție există. Din analiza hotărârilor reiese încă o procedură interesantă, și anume, instituțiile publice sunt cele care de regulă, primesc o sancțiune mai puțin severă decât cele private. Instituțiile publice au primit în medie 1228 lei amendă, pe când firmele au primit în medie amenzi aproape triple față de instituțiile publice, media valorilor amenzilor în cazul acestora fiind de 4351 lei. De fapt, instituțiile de stat primesc de semnificativ mai multe ori avertisment contravențional sau recomandare, pe când cele private sunt mai des amendate. Această abordare este cu atât mai interesantă întrucât instituțiile publice sunt cele care sunt cel mai des chemate ca reclamați în fața Consiliului.

Al doilea obiectiv general al cercetării de față a fost surprinderea violenței simbolice ce reproduce inegalitățile din prisma justificărilor aduse de reclamați, așa cum este prezentat în capitolul 9, cu titlul *Accesibilitatea la remediere juridică în domeniul accesului egal la piața muncii după criteriul maternal*. Bourdieu a introdus în sociologie termenul de violență simbolică, iar Roscigno, clădind pe teoria lui Bourdieu, a dezvoltat conceptele de amplificare simbolică și defăimare simbolică. Ultima reprezentând acele cazuri în care victima discriminării

este percepută de către reclamat ca vinovată pentru presupusa faptă de discriminare, pe când amplificarea prezintă acele cazuri când reclamatul se ascunde în spatele unor proceduri, legi, reglementări interne, sau considerente economice. În cazul defăimării simbolice deseori regăsim intenția de a discrimina, pe când în cazul amplificării simbolice intenția este invizibilă sau inexistentă. Obiectivul nostru general este compus din două obiective specifice: în primul rând, am analizat dacă celelalte forme ale discriminării, decât cele directe, se regăsesc între hotărârile CNCD emise în criteriul maternal. Această analiză a cuprins o perioadă mai lungă, perioada 2008-2015, din două motive: pe de o parte sunt foarte puține cazuri care s-au depus în criteriul maternal la CNCD, pe de altă parte am vrut să cuprindem o perioadă anterioară Deciziei Curții Constituționale cu nr. 997/2008, care restricționează sfera de competență a CNCD-ului. Din totalul deciziilor emise în perioada 2008-2015 un număr de 58 de decizii au vizat domeniul accesului egal la piața muncii, criteriul maternal, dintre care în 27 de cazuri s-a constatat discriminarea. În ceea ce privește formele discriminării, din cele 27 de cazuri în care s-a constatat fapta, în 21 de hotărâri forma discriminării este directă, iar în 6 cazuri putem vorbi de discriminare indirectă. În cele 6 cazuri discriminarea a izvorât din textele unor acte normative sau reguli organizaționale stabilite adică faptele de discriminare indirectă sunt și discriminare instituțională.

Este interesant, că înainte de decizia Curții Constituționale regăsim și forme instituționale ale discriminării sancționate din anul 2008. După această perioadă însă discriminarea directă rămâne, ca și în celelalte criterii, cea mai des sancționată formă de către CNCD.

În analiza defăimării și amplificării simbolice am extras justificările reclamațiilor din toate hotărârile care au avut ca obiect discriminare pe criteriul maternității în perioada 2008-2015, și în care CNCD a constatat discriminarea. Am selectat doar cazurile în care a existat o constatare, pentru a exclude posibilitatea ca justificările reclamațiilor să fie considerate justificări obiective. Narativele folosite de către reclamați se repetă, cel mai des recurgând la considerente economice (*a fost nevoie de restructurare*), urmat de amplificarea unor proceduri sau reglementări în urma cărora petentele au fost alese să fie concediate sau retrogradate, pentru că așa cerea regulamentul intern sau o procedură internă de evaluare. Defăimarea simbolică s-a manifestat prin invocarea lipsei nemotivate de la locul de muncă (*petenta și-a luat concedii medicale când era cea mai mare nevoie de munca ei*), sau prin performanță slabă. În două cazuri reclamații au considerat că

o mamă nu poate fi și mamă bună și angajată care performează, deoarece cele două roluri se exclud reciproc.

		Concediere	Retrogradare	Total
Defăimare simbolică	Performanță slabă	6	0	6
	Lipsă nemotivată	2	1	3
Amplificare simbolică	Proceduri interne	4	0	4
	Considerente economice	11	3	14
	Total	23	4	27

*Tabelul 1. Distribuția cazurilor de discriminare pe criteriu maternal constatate de CNCD, după justificarea faptelor de către reclamați și consecințele discriminării*

Desigur aceste narative sunt deseori combinate, reclamații folosind mai multe argumente pentru a se justifica, însă în majoritatea petițiilor considerentele economice au fost folosite fie ca singurul argument, fie în combinație cu altele. Trebuie să ne reamintim că foarte des în cazul amplificării simbolice nu avem intenția discriminării, sau intenția este nedetectabilă, dar în majoritatea cazurilor asemenea argumente se folosesc pentru justificarea diferențierii.

### **Partea a III-a - Cercetarea privind efectele pe termen lung ale discriminării pe criteriul maternal**

În această parte ne-am apropiat și mai mult de victime (nivel micro), și am urmărit efectele pe termen lung ale discriminării asupra femeilor gravide și tinerelor mame reîntoarse la locul lor de muncă. Am analizat impactul evenimentului de discriminare în viața individului din prisma paradigmei cercetării cursului vieții. În capitolul 11 am prezentat *obiectivele, ipotezele și metodologia cercetării privind efectele pe termen lung ale discriminării pe criteriu maternal*. Obiectivul nostru a fost acela de a analiza, la nivel micro, și anume la nivelul victimelor, efectul economic și efectul asupra statutului profesional al discriminării. În vederea analizării efectul discriminării la locul de muncă asupra femeilor gravide și tinerelor mame care își reiau activitatea după efectuarea concediului de creștere a copilului din perspectiva teoriei cursului vieții, am formulat trei ipoteze. Cele trei ipoteze au avut ca punct de plecare presupunerea că

discriminarea produce efecte negative asupra vieții individului pe termen lung. Domeniile în care aceste efecte se manifestă cel mai vizibil, este cel financiar, și cel al statutului profesional pe care individul îl poate pierde în urma discriminării. Nu întâmplător aceste două domenii au fost cel mai sever sancționate și de către CNCD.

*Ipoteza 1: Presupunem că angajatele mame discriminate în perioada sarcinii și care se reîntorc la locul de muncă după efectuarea concediului de creștere a copilului, au un salariu mai mic decât cel pe care îl câștigau înainte să rămână însărcinate, spre deosebire de mamele niciodată discriminate, reîntoarse la muncă, care își păstrează salariul cel puțin la nivelul avut anterior plecării în concediu de maternitate.*

De asemenea am estimat probabilitatea de recuperare a acestui decalaj salarial, această diferență salarială creată până la o durată specificată, adică am estimat timpul necesar pentru ca femeia discriminată a cărei salariu a fost diminuată să înceapă să câștige minim la același nivel salarial anterior sarcinii. Pentru estimarea probabilităților de recuperare a acestui decalaj până la o durată specificată am lucrat cu probabilitatea cumulată de supraviețuire.

*Ipoteza 2: Presupunem că angajatele mame discriminate în perioada sarcinii și care se reîntorc la locul de muncă după efectuarea concediului de creștere a copilului, sunt reangajate în funcții sau în condiții mai slabe față de cele deținute înainte să rămână însărcinate, spre deosebire de mamele care nu au fost discriminate, reîntoarse la muncă, care își păstrează funcția sau condițiile de muncă cel puțin la nivelul de dinaintea plecării în concediu de maternitate.*

Similar ca și în cazul diminuării salariale, am estimat probabilitatea de recuperare a nivelului profesional deținut anterior sarcinii până la o durată specificată, adică am estimat timpul necesar pentru ca femeia discriminată să revină în funcția deținută anterior sarcinii. Pentru estimarea probabilităților de recuperare a acestui decalaj până la o durată specificată, ca și la ipoteza anterioară, am lucrat cu probabilitatea cumulată de supraviețuire.

Pe lângă ipotezele de cercetare enunțate mai sus, am dorit să vedem cât timp lipsește de pe piața muncii o femeie discriminată pe criteriu maternal, acolo unde discriminarea a dus la concediere.

*Ipoteza 3: Presupunem că angajatele mame discriminate în perioada sarcinii, care își pierd locul de muncă după efectuarea concediului de creștere a copilului, își găsesc mai greu un nou loc de muncă decât mamele aflate în aceeași situație dar care nu au fost discriminate anterior.*

Considerăm că pierderea continuității pe piața muncii pe o perioadă importantă de timp constituie în sine un efect negativ suplimentar care se adaugă la discriminarea prin concediere.

În vederea testării ipotezelor, am aplicat un chestionar online pe un eșantion de conveniență, cuprinzând 600 de femei. Cadrul de eșantionare au reprezentat femeile din zonele urbane, municipii cu populația de peste 100.000 de locuitori din România, mame, care au cel puțin studii medii absolvite cu bacalaureat. În selectarea numărului de persoane respondente din fiecare municipiu am respectat proporția locuitorilor din respectivele orașe raportat la întreaga populație a României. Am planificat alegerea unui număr specific de respondenți din fiecare oraș în funcție de mărimea populației. Primele douăzeci de municipii cu cea mai numeroasă populație au în total 5.649.115 de locuitori, reprezentând mai mult de o pătrime din populația României. Toate respondentele au provenit din aceste 20 de municipii.

Eșantionul este unul de conveniență, iar problema acestor eșantioane este faptul că se aleg persoanele disponibile, astfel nu putem vorbi de reprezentativitate pentru întreaga populație, dar riscăm și excluderea unor categorii de persoane care nu sunt disponibile în momentul publicării chestionarului. Astfel, deseori rezultatele unui studiu realizat doar în baza unui eșantion de conveniență diferă de rezultatele pentru întreaga populație (*systematic bias*). Pentru a reduce efectul acestei erori, nu am selectat persoanele care au fost disponibile, ci am încercat stabilirea un mecanism cvasi-aleatoriu. În prima parte a anului 2017 am căutat și contactat online grupuri de mămici din fiecare oraș de interes, după care am contactat membrii selectați aleatoriu pentru a aplica chestionarele. Am ales rețeaua de socializare Facebook pentru sondaj, datorită dimensiunii (peste 1 miliard de utilizatori din întreaga lume, 9,6 milioane de utilizatori din România<sup>1</sup>), utilizarea intensivă, și creșterea continuă. 70% dintre utilizatorii Facebook din România au vârsta cuprinsă între 18-44 de ani, exact intervalul de vârstă de care suntem interesați în studiul de față.

Capitolul 12 prezintă rezultate descriptive din chestionarul nostru. Respondentele chestionarului online aplicat sunt toate femei, numărul total fiind de 530 de persoane respondente. Toate provin din orașele mari ale României selectate, respectiv zonele suburbane

---

<sup>1</sup> Date din 2017, <http://www.facebrands.ro/demografice.html>

ale acestor orașe. Din zona urbană sunt 482 de femei, însemnând 90,9% din totalul respondentelor, din zone suburbane 48 de persoane reprezentând 9,1% din femeile care au completat chestionarul. În ceea ce privește vârsta respondentelor majoritatea lor se încadrează în categoriile de vârstă între 29-40 de ani, reprezentând 72,5% din totalul respondentelor. O mare parte a respondenților au studii superioare (435 de femei, reprezentând 82% din femeile care au completat chestionarul), 74 au studii medii absolvite cu bacalaureat, împreună cu cei cu studii superioare reprezentând 96,1% din totalul respondentelor. În eșantionul nostru sunt 483 de femei care au deținut o funcție de execuție înainte de prima sarcină, și 36 o funcție de conducere. 11 persoane nu au indicat o funcție, fie pentru că au fost studente, fie pentru că nu au lucrat. Astfel, 91% dintre respondente au funcții de execuție, 7% funcții de conducere.

Conținutul discriminării de care femeile angajate au avut parte după anunțarea stării de graviditate este prezentată în următorul tabelul 2.

	<b>Frecvența</b>	<b>Procent din cele discriminate</b>
<b>Remarci ironice, sarcasm</b>	86	53%
<b>A fost concediată</b>	60	37%
<b>A primit salariu mai mic</b>	56	35%
<b>Nu a fost trimisă la training</b>	40	25%
<b>Avertisment verbal</b>	38	24%
<b>A fost retrogradată</b>	31	19%
<b>Nu a fost promovată</b>	23	14%
<b>Nu a beneficiat de premii</b>	22	14%
<b>Și-a dat demisia datorită hărțuirii, presiunii de a demisiona</b>	11	7%
<b>Avertisment scris</b>	2	1%
<b>Total tratamente discriminatorii</b>	362	

*Tabelul 2. Distribuția respondentelor după tipurile de tratament discriminatoriu la locul de muncă, frecvențe multiple și procente*

Observăm din tabelul 2 că majoritatea femeilor discriminate au avut parte de remarci ironice, sarcasm din partea angajatorului cu privire la sarcină sau rolul de mamă. Un număr de asemenea



foarte important este numărul celor care au fost concediate ca rezultat al discriminării (37% dintre cele discriminate), pe când 7% și-au dat demisia din cauza presiunii de a demisiona exercitate de către angajator asupra respondentei. 35% au primit salarii mai mici la reîntoarcerea la locul de muncă din concediul de creștere a copilului, 25% nu au fost trimise la formări profesionale atunci când colegii lor beneficiau de aceste oportunități, 24% au primit avertismente verbale, 19% au fost retrogradate, 14% nu au fost promovate în funcții profesionale, deși înaintea anunțării sarcinii această promisiune exista, 14% nu au beneficiat de premii atunci când colegii lor în poziții similare au beneficiat de asemenea oportunități, iar 1% au primit avertismente scrise.

După prezentarea rezultatelor descriptive, am trecut la analiza efectelor pe termen lung ale discriminării pe criteriu maternal la locul de muncă, așa cum este prezentat în capitolul 13. Pentru estimarea probabilităților de recuperare a nivelului salarial până la o durată specificată, am lucrat cu probabilitatea cumulată de supraviețuire (în starea salariu micșorat). În primul rând, am analizat durata necesară pentru a câștiga același nivel salarial în cazul femeilor nediscriminate, pentru ca apoi să verificăm timpul necesar pentru ca femeile discriminate să ajungă la minim același nivel salarial avut înainte de a intra în concediu de creștere a copilului. Observăm din tabelul 3 că femeile nediscriminate au ajuns să câștige la fel ca și înainte de efectuarea concediului de creștere a copilului încă din prima lună.

		<b>Micșorarea salariului după reîntoarcere din concediu de creștere copil</b>		
		<b>Da</b>	<b>Nu</b>	<b>Total</b>
<b>Discriminat în timpul sarcinii</b>	<b>Da</b>	56	70	126
	<b>Nu</b>	0	277	277
	<b>Total</b>	56	347	403

*Tabelul 3 – Tabel de asociere între discriminarea sau nediscriminarea în timpul sarcinii și micșorarea salariului după reîntoarcere din concediu de creștere a copilului*

Testul Pearson  $\chi^2$  la o valoare de  $\chi^2=142,97$  la un grad de libertate ( $df=1$ ),  $p$  este mai mic decât pragul de semnificație 0,001. Așadar mamele discriminate la locul de muncă sunt semnificativ mai des micșorate salariile la reluarea activității profesionale față de mamele nediscriminate.

Mamele care au fost discriminate la locul de muncă, pe criteriu maternal recuperează gradual decalajul salarial așa cum reiese din tabelul 4.

Eșantionul nostru a inclus 56 de femei în cazul cărora discriminarea la locul de muncă s-a manifestat (și) prin scădere salarială după reîntoarcerea din concediul de creștere a copilului, ceea ce reprezintă 11% din totalul respondentelor care au completat chestionarul.

<b>Luna de început al intervalului</b>	<b>Numărul cazurilor care sunt prezente la începutul intervalului</b>	<b>Numărul femeilor care ajung la același nivel salarial avut înainte de naștere</b>	<b>Proporția cumulată a cazurilor care nu recuperează încă nivelul salarial la sfârșitul intervalului</b>	<b>Rata hazard a recuperării nivelului salarial</b>
0	56	3	.95	.02
3	53	7	.82	.05
6	46	9	.66	.07
9	37	5	.57	.05
12	32	13	.34	.17
15	19	5	.25	.10
18	14	0	.25	.00
21	14	0	.25	.00
24	14	6	.14	.18

*Tabelul 4 – Numărul și proporția femeilor discriminate, care ajung la același nivel salarial cu cel anterior intrării în concediu de creștere a copilului, după durata scursă de la terminarea concediului de creștere a copilului*

Conform tabelului 4 în primele trei luni doar 3 femei au ajuns să câștige la fel ca înainte de naștere, reprezentând doar 5% dintre respondente. În următoarea perioadă, de 3-6 luni, alte 7 femei, au început să câștige minim la fel ca înainte de efectuarea concediului de creștere a copilului, adică în total 18% dintre ele câștigau la fel după jumătate de an. În intervalul următor, perioada de 6-9 luni încă 9 femei au primit o “mărire” de salariu, astfel că după 9 luni 34% dintre ele au ajuns la nivelul salarial avut înainte de naștere. O perioadă importantă este aceea de 12-15 luni, când încă 13 dintre respondente au reușit să ajungă minim același nivel salarial avut înainte de intrarea în concediul de creștere a copilului, astfel după 15 luni 66% dintre respondente au ”recuperat” pierderea salarială de care au avut parte la reîntoarcerea la locul de muncă. Rata hazard a recuperării nivelului salarial ne arată că șansa maximă de a începe să câștige la fel ca și înainte de naștere în cazul femeilor discriminate a intervenit după 12 luni. Durata mediană de recuperare a decalajului salarial pentru femeile discriminate este de 10,8 luni, adică în intervalul între 9 și 12 luni. Duratele intercuartile variază astfel: 25% din respondente recuperează decalajul salarial până în luna a șasea, iar 75% dintre ele până în luna a cincisprezecea.

Putem trage concluzia că există un decalaj salarial între mamele care au fost discriminate și cele care nu au fost discriminate la locul de muncă atunci când se reîntorc la activitatea lor profesională. S-a constatat că șansele maxime de a recupera decalajul salarial pentru mamele discriminate intervine după un an de la reîntoarcere, pe când mamele care nu au fost discriminate ajung să câștige la fel imediat după reîntoarcere.

<b>Log Rank (Mantel-Cox)</b>	<b>Phi pătrat</b>	<b>Grade de libertate</b>	<b>Nivelul de semnificație</b>
	116,610	1	0,000

*Tabelul 5 - Testul egalităților funcțiilor de supraviețuire la evenimentul recuperării decalajului salarial, a mamelor discriminate în timpul sarcinii și a celor nediscriminate*

Testul Log-rank pentru compararea complexă a funcțiilor de supraviețuire la nivelul factorului de discriminare (tabelul 5) arată o valoare de 116,61, careia îi corespunde pentru 1 grad de libertate un nivel de semnificație de  $p < 0,001$ . În consecință, ipoteza nulă a egalității funcțiilor, conform căreia tinerele mame care se reîntorc pe piața muncii după efectuarea concediului de creștere a copilului, și care au fost discriminate la locul de muncă, nu au un decalaj din privința salariului

primit față de situația lor anterioară de a rămâne gravide, în comparație cu mamele reîntoarse care nu au fost discriminate în aceeași perioadă, se respinge.

Durata medie de recuperare a salariului câștigat anterior sarcinii în rândul femeilor care au fost discriminate (Tabelul 6) este de 13,35 luni, la aproape un an și o lună după ce se reîntorc din concediul de creștere a copilului.

	<b>Durata medie necesară recuperării nivelului salarial (în luni)</b>	<b>Durata mediana necesară recuperării salariale</b>	<b>Frecvențe absolute</b>	<b>Frecvențe procentuale</b>
<b>Femei discriminate</b>	13,35	10,8	56	13,89
<b>Femei nediscriminate</b>	0	0	347	86,11

*Tabelul 6 – Durata medie și durata mediană necesare recuperării salariale în cazul femeilor discriminate / nediscriminate, frecvențe absolute și frecvențe procentuale*

Putem trage concluzia că există un decalaj salarial între mamele care au fost discriminate și cele care nu au fost discriminate la locul de muncă atunci când se reîntorc la activitatea lor profesională.

Am folosit aceeași metodă pentru a verifica dacă decalajul menționat mai sus apare și în ceea ce privește poziția ocupațională. Am ajuns la rezultate similare, concluzionând că durata medie de recuperare a funcției profesionale este de 16,52 luni pentru femeile discriminate la locul de muncă pe criteriu maternal, pe când mamele care nu au fost discriminate ajung să fie reîncadrate în aceeași funcții la reîntoarcere din concediu de creștere a copilului.

În final am testat și ipoteza conform căreia am presupus că angajatele mame discriminate în perioada sarcinii, care își pierd locul de muncă după efectuarea concediului de creștere a copilului, își găsesc mai greu un nou loc de muncă decât mamele aflate în aceeași situație dar care nu au fost discriminate anterior. Folosind metoda life-table și în acest caz, am conchis că femeile care nu au fost discriminate pe criteriu maternal dar și-au pierdut locurile de muncă, își

găsesc în medie după 2,8 luni un nou loc de muncă, pe când femeile care au fost discriminate pe criteriu maternal se reangajează în medie în 5,02 luni.

Din analiza noastră a rezultat că mamele care au fost discriminate la locul de muncă în timpul sarcinii lor sau imediat după reîntoarcerea la locul de muncă, recuperează decalajul creat în semnificativ mai mult timp decât acele mame care nu au avut parte de tratament diferențiat.

Rezultatele studiului au arătat că majoritatea angajatelor recuperează nivelul salarial avut anterior, însă femeile discriminate așteaptă în medie 13 luni până ajung la același nivel salarial avut înainte de începerea concediului de creștere a copilului. Femeile discriminate au de suferit și în cea ce privește funcția profesională oferită la reîntoarcerea din concediul de creștere a copilului. Ele sunt angajate în medie abia după 16 luni în funcția deținută anterior. Acele femei care și-au pierdut locul de muncă din cauza discriminării își găsesc un nou loc de muncă în medie în 5 luni, pe când femeile nediscriminate anterior în aproximativ 3 luni.

#### **Partea a IV-a – Concluzii și discuții finale asupra rezultatelor obținute**

Rămâne la dimensiunea unui viitor studiu analizarea procentului cu care salariile scad după reîntoarcere, acolo unde este cazul. Cunoscând acest procent am fi putut verifica gradul penalizării pentru maternitate din eșantionul nostru, pentru fiecare copil, acolo unde această penalizare există. Această informație ne-ar fi permis compararea valorii acestei penalizări cu valorile existente în alte țări. De asemenea, într-un studiu viitor va fi important să întrebăm ce tip de loc de muncă găsește femeia după concediere. Din chestionarul nostru aflăm doar cât timp a durat până ce mama și-a găsit alt loc de muncă, însă nu știm dacă această muncă corespunde studiilor, așteptărilor ei, sau a fost o soluție de compromis. Ar fi fost util să știm cât timp a durat până ce mama și-a găsit un loc de muncă care corespunde nivelului profesional de la fostul loc de muncă. Este posibil ca o asemenea întrebare ne-ar fi dat alt rezultat cu privire la timpul necesar pentru găsirea unui nou loc de muncă, însă nu am formulat aceste întrebări pentru că ne-a interesat efectul economic produs și timpul necesar pentru recuperarea lui.

Analiza noastră, în mare parte s-a focusat doar pe analizarea efectelor economice, nu am luat sub lupă efecte psihologice ce survin ca rezultat al stigmatizării și umilinței la care este supusă mama angajată, acolo unde există tratament diferențiat din partea angajatorului. Un studiu

referitor la aspectele psihologice ar completa studiul efectelor produse de discriminare la locul de muncă.

O altă lipsă a cercetării o reprezintă tocmai faptul că în eșantion nu sunt incluse femeii cu un grad crescut de vulnerabilitate din privința studiilor. Eșantionul nostru s-a axat, în linie cu rezultatele găsite din analiza hotărârilor CNCSD, pe femeii care au cel puțin studii medii cu bacalaureat și trăiesc în orașe cu populație ridicată. Desigur, includerea femeilor cu cel mult studii medii fără bacalaureat, sau studii gimnaziale ar fi depășit domeniul cercetării curente, totuși ar fi nuanțat paleta în ceea ce privește discriminarea împotriva femeilor pe piața muncii. Femeile cu studii medii fără bacalaureat sau cu studii gimnaziale sunt cele care aparțin mai des de grupuri vulnerabile, prestează mai des muncă fizică, au un câștig minim pe economie, etc., deci includerea lor în viitoare studii ar completa imaginea noastră asupra gradului de discriminare existent în societate în domeniul pieții muncii, pe criteriu maternal.

Ar fi subiectul următorului studiu mărirea sferei de analiză, plecând de la sfera economică, concentrându-ne asupra modului în care diferențierea operează și este trăită în viața cotidiană și metodele de coping alese de către cele care au parte de acest tratament. Dar în definitiv, teza noastră nu are în vedere să analizeze în mod exhaustiv toate aceste sfere în care discriminarea are efect, ci anume sfera cea mai vizibilă și atotcuprinzătoare, cea economică. Și acest teren rămâne insuficient exploatat, și foarte rar sancționat, deși efectele de lungă durată sunt clar vizibile și resimțite, angajatelor mamă, discriminate, fiindu-le necesar mai mult de un an ca să ajungă să câștige la nivelul în care câștigau anterior stării de graviditate.

## **Bibliografie**

- ADERSA, Alicia (2005) *Vanishing Children: From high unemployment to low fertility in developed countries*. The American Economic Review 95 (2), pp. 189-193
- ADORNO, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D.J., Sanford, R. N. (1950) *The Authoritarian Personality*. Norton, New York
- ALLPORT, Gordon W. (1954) *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley, Reading, Mass.
- AGABRIAN, M. (2003) *Sociologie generală*, Institutul European, București.
- ANDERSEN, Benedict (1991) *Imagined Communities, Reflections on the Origins and Spread of Nationalism*, Verso, London

- ANDERSON, Cynthia, and Donald Tomaskovic-Devey. (1995) “Patriarchal Pressures: An Exploration of Organizational Processes that Exacerbate and Erode Gender Inequality.” *Work and Occupations* 22(3):328-56.
- ANDERSON, Deborah J., Melissa Binder, Kate Krause (2003) *The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work-Schedule Flexibility*, In: *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 56, No. 2, (Jan., 2003), pp. 273-294
- ANDORKA Rudolf (2001). *Bevezetés a szociológiába*, Editura Osiris, Budapesta
- ARISTOTEL (2010) *Politica*, Editura Univers Enciclopedic, București
- AROSON, Elliot (1987) *A tarsas leny*, Editura Kozgazdasagi es jogi, Budapesta
- ASHER S. R. și Allen, V. L. (1969) *Racial Preference and Social Comparison Processes*. *Journal of Social Issues*, 25, 157-166
- ATKINSON, Rita, Richard C. Atkinson, Edward E. Smith, Dary J. Bem, Susan Nolen-Hoeksema (1999) *Pszichológia*, Osiris Tankönyvek, Budapest
- ASCH, Solomon (1955) *Opinions and Social Pressure* In: *Scientific American*, vol. 193, no. 5, pp. 31-35
- AVELLAR, Sarah, and Pamela Smock (2003) *Has the Price of Motherhood Declined Over Time? A Cross-Cohort Comparison of the Motherhood Wage Penalty* *Journal of Marriage and Family*, 65(3): 597-607.
- BAKER, Michael și Milligan, Kevin (2008) *How Does Job-Protected Maternity Leave Affect Mother’s Employment?* In: *Journal of Labor Economics*, Vol. 26, No. 4 (Octombrie), pp. 655-691
- BANDURA, Albert - Walters, Richard H. (1963) *Social learning and Personality Development*, Ed. by Holt, Rinehart and Winston
- BECKER, Gary (1964) *Human Capital*, Chicago: University of Chicago Press
- BIELBY, Denise D., and William T. Bielby (1988) *She Works Hard for the Money: Household Responsibilities and the Allocation of Work Effort*. *American Journal of Sociology*, Vol. 93, No. 5 (March), pp. 1031-1059.
- BLACK, Donald (2014) *Introduction*. In: Donald Black (ed.) – *Toward a General Theory of Social Control*, pp. 1-36
- BLACK, Donald (1983), *Crime as a social control*, In: *American Sociological Review*, Vol. 48, No. 1, Feb., pp. 34-45
- BLANK, Rebecca M., Dabady, Marylin, Constance F. Citro (eds.) (2004), *Measuring Racial Discrimination*, National Research Council of the National Academies, National Academic Press, Washington D.C., [www.nap.edu](http://www.nap.edu), accesat pe data de 18 ianuarie 2017
- BLAU, F.D., M.A. Ferber, and A.E. Winkler (1998) *The Economics of Women, Men, and Work*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall
- BLUMER Herbert (1958) *Race Prejudice and a Sense of Group Position*. In: *The Pacific Sociological Review* I (Sping), pp. 3-7
- BLUMER, Herbert (1962) *Society as Symbolic Interaction*. In Arnold M. Rose. *Human Behavior and Social Process: An Interactionist Approach*. Houghton-Mifflin
- BOURDIEU, Pierre (1989) *Social Space and Symbolic Power* *Sociological Theory* 7(1):14-25
- BOURDIEU, Pierre (1991) *Language and Symbolic Power*. Harvard University Press
- BOURDIEU, Pierre (2002) *Masculine Domination*, Stanford University Press, Stanford

- BREWER Marylin (1999) *The Psychology of Prejudice: Ingroup Love or Outgroup Hate?* In: Journal of Social Issues, Vol. 55, No. 3, pp. 429-444
- BUDIG M. J., England P. (2001) *The Wage Penalty for Motherhood*, American Sociological Review 66, pp. 204-225
- BUDIG M. J., Hodges M. J. (2010) *Differences in Disadvantage: Variation in the Motherhood Penalty Across White Women's Earnings Distribution*, American Sociological Review 75 (5), pp. 705-728
- CHIOVEANU, Mihai (2005) *Fetele fascismului, Politică, ideologie și scrisul istoric în secolul XX*, Editura Universității din București, Centrul de Studii Ebraice Goldstein Goren
- CLARK, Kenneth B. și Clark, Mamie P. (1947) *Racial Identification and Preference in Negro Children*. In: T. Newcomb – E. L. Hartly (eds.) *Readings in Social Psychology*. New York, Hold, 169-178
- CORREL S.J., Bernard S., Paik I. (2007), *Getting a Job: Is there a Motherhood Penalty?*, American Journal of Sociology 112, pp. 1297-1338
- COTTERRELL, Roger (1994) *Introduction: The Law and Society Tradition*. In: *Law and Society. The International Library of Essays in Law & Legal Theory*. Schools 13. Aldershot, pp. xi-xxii.
- CULIC, Irina - István HORVÁTH - Cristina RAȚ (2000) *Modelul românesc al relațiilor interetnice reflectat în „Etnobarometru”*. In: Lucian Năstasă – Levente Salat (ed.) *Relațiile interetnice în România postcomunistă*, Cluj-Napoca: Centrul de Resurse pentru Diversitate Etnoculturală, pp. 253-344
- CUDDY, Amy J. C., and Susan T. Fiske. (2004) *When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice*. Journal of Social Issues 60:701-18
- DABNEY, Dean A. - Laura Dugan - Volkan Topalli - Richard C. Hollinger (2006), *The Impact of Implicit Stereotyping on Offender Profiling*, In: *Criminal Justice and Behavior*, vol. 33, nr. 5, 2006, p. 646-674
- DAHRENDORF, Ralph (1994) *A modern tarsadalmi konfliktus*, Editura Gondolat, Budapest
- DeBRUINE, Lisa M. (2002) *Facial Resemblance Enhances Trust*. In: *Proceedings of Royal Society*, pp. 1307-1312, <http://rspb.royalsocietypublishing.org/content/269/1498/1307> accesat la 4 ianuarie 2015
- DELGADO, Robert (2012) *Words that Wound: A Tort Action for Racial Insults, Epithets and Name Calling*. In: Matsuda, Lawrence, Delgado and Crenshaw, *Words that Wound*, Part IV, pp. 88-110
- DOLLARD, John (1938). *Hostility and Fear in Social Life*. In: *Social Forces*, Vol. 17, pp. 15-26
- DONATI, Pierpaolo (15 February 2011). "*Birth and development of the relational theory of society: a journey looking for a deep 'relational sociology'*" PDF
- DURKHEIM, Emile (1895, 1975): *A bűnözés – normális jelenség*. In: Szabó A (ed.): *Kriminál-szociológia*. Editura Tankönyvkiadó, Budapesta, 197-202
- ELDER Glen Jr., Kirkpatrick JM, Crosnoe R. (2003). *The Emergence and Development of Life Course Theory*. In: *Handbook of the Life Course*, Kluwer Academic, Plenum Publishers, New York, pp. 3-19



- EMIRBAYER, Mustafa (1997). "Manifesto for a Relational Sociology" *The American Journal of Sociology*, JSTOR, 103: 281-317
- ENGLAND, Paula, Bearak Jonathan, Budig J. Michelle, și Hodges J. Melissa (2016) *Do Highly Paid, Highly Skilled Women Experience the Largest Motherhood Penalty*, *American Sociological Review*, Vol. 81 (6) pp. 1161-1189
- ERIKSON, Kai T. (1966) *Wayward Puritans: A Study in the Sociology of Deviance*, Wiley, Prentice Hall, New York
- ESHBENSHADE Richard (1995) *Remembering to Forget: Memory, History, National Identity in Postwar East-Central Europe*. *Representations*, No. 49, Special Issue: Identifying Histories: Eastern Europe Before and After 1989, University of California Press, Winter, pp. 72-96
- FEAGIN, Joe R., and Karyn D. McKinney. 2003. *The Many Costs of Racism*. Rowman & Littlefield
- FREUD, Sigmund (1991) *Civilization, Society and Religion: Group Psychology, Civilization and Its Discontents and Other Works*, Penguin Freud Library, vol. 12
- GAERTNER Samuel. L. - John. F. DOVIDIO - Brenda S. BANKER – Missy HOULETTE – Kelly M. JOHNSON – Elisabeth A. McGLYNN (2000). *Reducing Intergroup Conflict: From Superordinate Goals to Decategorization, Recategorization, and Mutual Differentiation*. In: *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice* Vol. 4, pp. 98-114
- GANGL M., Ziefle A. (2009) *Motherhood, Labor Force Behavior, and Women's Careers: An Empirical Assessment of the Wage Penalty for Motherhood in Britain, Germany and the United States*, *Demography* 46, pp. 341-394
- GIDDENS, Anthony (2006) *Szociológia*, Editura Osiris, Budapesta
- GLASS, Christy, Éva Fodor (2011) *Public maternalism goes to market: Recruitment, hiring, and promotion in postsocialist Hungary*. *Gender & Society* 25:5-26
- HAGENDOORN, Luke (1993) *Ethnic Categorization and Outgroup Exclusion: Cultural Values and Social Stereotypes in the Construction of Ethnic Hierarchies*, In: *Ethnic and Racial Studies* I, pp. 26-51
- HALLER István, Jánosi Dalma (2014) *A nemzeti kisebbségek jogai*, Editura Didactică și Pedagogică, București
- HALLER István, Jánosi Dalma (2014) *Drepturile minorităților naționale*, Editura Didactică și Pedagogică, București
- HAMILTON, David (1964) *The Genetical Evolution of Social Behaviour I and II*. In: *Journal of Theoretical Biology* 7, pp. 1-16 și pp. 17-52.
- HAMILTON, David (1979) *A Cognitive-Attributional Analysis of Stereotyping*. In: Berkowitz Leonard (ed.): *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 12). New York, Academic Press, pp. 53-81
- HARARI, Yuval N. (2017) *Sapiens. Brief History of Humankind*, Animus, Budapest
- JANDA, Kenneth – Berry, Jeffrey M. – Goldman, Jerry (1996) *Az amerikai demokracia*, Editura Osiris, Budapesta
- JÁNOSI, Dalma (2008) Cadrul instituțional privind protecția minorităților naționale din România, In: Levente Salat (ed.) *Politici de integrare a minorităților naționale din România. Aspecte legale și instituționale într-o perspectivă comparată*, EDRC, Cluj Napoca, pp. 127-146

- JÁNOSI, Dalma. – Haller István (2014) *Măsură afirmativă*, Studii de Securitate Publică, Vol. 3, Nr. 4, pp. 161-173
- JÁNOSI, Dalma (2015) – Limiting the Freedom of Expression, In: 2nd International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts, SGEM, Book 1, Vol. 1, *Psychology & Psychiatry, Sociology & Healthcare*, Education, Bulgaria, pp. 657-664
- JÁNOSI, Dalma (2016) - Pregnancy Discrimination at the Workplace and Its Consequences, In: 3rd International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts, SGEM, 2016, Book 1., Vol. II., *Sociology and Healthcare*, Bulgaria, pp. 771-778
- JÁNOSI, Dalma (2016) - Social Control Against Discrimination in Romania, In: 3rd International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts, SGEM, 2016, Book 1., Vol. II., *Sociology and Healthcare*, Bulgaria, pp. 875-882
- JÁNOSI, Dalma (2016) - Impactul ascuns al sarcinii asupra evoluției în cariera profesională, In: Cornelia Mureșan – Ionuț Földes (coord.): *Traietorii familiale. România în context european*, Presa Universitară Clujeană, Cluj Napoca, pp. 183-201
- JÁNOSI, Dalma (2017) Hátrányos megkülönböztetés az oktatásban. Fogyatékos tanulók esete, In: Lazsádi Csilla. Szilveszter Laszlo (eds.), *Pedacta*, Cluj Napoca, pp. 47-56
- JENNESS, Valerie și Ryken Grattet (2002) *Making Hate a Crime: From Social Movement to Law Enforcement*. Russell Sage Foundation: New York, pp. 1-16
- KLIGMAN, Gail (1998) *The Politics of Duplicity: Controlling Reproduction in Ceausescu's Romania*, University of California Press
- KOMMERS, Donald P. - John E. Finn - Gary J. Jacobsohn (2004) *American Constitutional Law, Liberty, Community, and the Bill of Rights*, Rowman and Littlefield Publishers, inc, United States of America
- KORENMAN S., Neumark D. (1992), *Marriage, Motherhood and Wages*, Journal of Human Resources, Vol. 27, pp. 233-255
- KÜHHIRT, Michael, Ludwig, Volker (2012) *Domestic Work and the Wage Penalty for Motherhood in West Germany*, Journal of Marriage and Family 74, February, pp. 186-200
- KMEC, Julie (2011) *Are motherhood penalties and fatherhood bonuses warranted? Comparing pro-work behaviors and conditions of mother, fathers, and nonparents*. Social Science Research 40:444-59
- LAYDER, Derek (1997) *Modern Social Theory: Key Debates and New Directions*, UCL Press, London
- LAKEOFF, George (1987) *Women, Fire, and Dangerous Things: What Categories Reveal About the Mind*. University of Chicago Press, pp. 5-6.
- LEVINE, Robert A. și Donald T. Campbell (1972) *Ethnocentrism: Theories of Conflict, Ethnic Attitudes, and Group Behaviour*, The Journal of Politics, New York, John Wiley and Sons
- LEIRA, Arnlaug (2002) *Working Parents and the Modern Welfare State*, Cambridge University Press
- MAJOR, Brenda – O'Brien, Laurie (2005). *The Social Psychology of Stigma. Annual Review of Psychology*, 56, pp. 393-421

- MALINOWSKI, Bronislaw (1972) *Baloma. Valogatott irasok*, Editura Gondolat, Budapesta
- MANDEL, Hadas și Moshe Semyonov (2005) *Family Policies, Wage Structures and Gender Gaps: Sources of Earnings Inequality in 20 Countries*, American Sociological Review 70(6), pp. 949-967
- MEAD, George Herbert (1973) *A pszichikum, az en es a tarsadalom*, Editura Gondolat, Budapesta
- MENCARINI, L., și Tanturri, M. L. (2006) *High Fertility of Childlessness: Micro-level determinants of reproductive behaviour in Europe*. Population, 4, pp. 389-416
- MERTON, Robert K. (1980) *A tarsadalomelmelet es tarsadalmi struktura*, Editura Gondolat, Budapesta
- MEYER, J.W., and B. Rowan (1991) “Institutional Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony.” W.W. Powell and P.J. DiMaggio, (eds.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. University of Chicago Press, pp. 41-62
- MICKELSON, Roslyn A. (2003) *When are Racial Disparities in Education the Result of Discrimination? A Social Science Perspective*, Teachers College Record, Vol. 105 (6): 1052-1086 August
- MIHU, A. (1996) *Sociologia dreptului*, Editura Argonaut, Cluj-Napoca.
- MOEN, Phyllis (1989). *Working Parents*. University of Wisconsin Press
- MUREȘAN, Cornelia (1999) *Evoluția demografică a României. Tendințe vechi, schimbări recente, perspective (1870-2030)*, Presa Universitară Clujeană, Cluj Napoca
- MUREȘAN, Cornelia (2012) *Concepte și principii ale teoriei cursului vieții*. In *Schimbările comportamentului familial in Romania. O abordare din perspectiva cursului vieții*, Presa Universitară Clujeană, pp.15-29
- MUREȘAN, Cornelia (2018) *Mutual Influences between Motherhood and Educational Attainment in Selected Eastern European Countries*. In: *STUDIA UBB SOCIOLOGIA*, 63 (LXIII), 1, 2018, pp. 75-97 DOI: 10.2478/subbs-2018-0005
- PARSONS, Talcott (1951) *The Social System*, Free Press, New York
- PARSONS, Talcott (1966) *Societies: Evolutionary and Comparative Perspectives*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, New York
- PARSONS, Talcott (1971) *The System of Modern Societies*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, New York
- PIAGET, Jean – Inhelder, Barbel (1969) *The Psychology of the Child*. Basic Books, New York
- QUENEAU, Herve și Marmo, Michael (2001) *Tensions between Employment and Pregnancy: A Workable Balance*, In: *Family Relations*, Vol. 50, No. 1 (Ianuarie), pp. 59-66
- RATAJ-BARANOWSKA, Anna și Matysiak Anna (2014) *Does European country-specific context alter motherhood penalty and fatherhood premium?* Articol pregătit pentru Population Association of America Annual Meeting, 1-3 Mai, 2014, Boston, MA
- REIGNALD, Byron și Roscigno, Vincent J. (2014) *Relational Power, Legitimation and Pregnancy Discrimination*. In: *Gender & Society*, Vol. 28 No. 3, June 2014 435–462
- ROSCIGNO, Vincent J. (2011) *Power, Revisited*. In: *Social Forces*, Dec. 2011

- RODKIN, Philip, Espelage Dorothy, Hanish, Laura (2015) *A Relational Framework for Understanding Bullying*, <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/amp-a0038658.pdf>, accesat pe 14 august 2018
- RUXTON, G.D., and Beauchamp, G. (2008) *Time for some a priori thinking about post hoc testing*, Behavioral Ecology, 19(3), pp. 690-693. doi: 10.1093/beheco/arn020
- SCHALLER, Mark- Park Justin H., Faulkner, Jason (2003) *Prehistoric Dangers and Contemporary Prejudices*, In: European Review of Social Psychology, Vol. 14, pp. 105-137
- SHERIF Muzafer - M., HARVEY - O. J., WHITE - B. J., HOOD - W. R., & SHERIF, C. W. (1961). *Intergroup conflict and cooperation: The Robbers Cave Experiment* (Vol. 10). Norman, OK: University Book Exchange
- SIDANIUS, Jim și Felicia PRATTO (1999). *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. Cambridge University Press, Cambridge
- SIKLAKI Istvan. (2008) *Integrált reklámok fogadtatása*. Jel-Kép, 4, 9-30
- SMITH, Christian (2010) *What is a Person?: Rethinking Humanity, Social Life, and the Moral Good from the Person Up*, University of Chicago Press
- SMITH Eliot R. și Diane M. MACKIE (2007) *Social Psychology*, Psychology Press, New York, London, Hove, Third edition, January
- SMITH, Vicki (16 May 2013). *Sociology of Work: An Encyclopedia*. SAGE Publications
- SOBOTKA, Tomas (2011) *Fertility in Central and Eastern Europe after 1989: Collapse and Gradual Recovery*. In: Historical Social Research, 36.2, pp. 246-296
- SWEDBERG, Richard (2005) *Interests (Concepts in the Social Sciences)*, Open University Press
- TAJFEL, Henri (1970). *Experiments in Intergroup Discrimination*. In: Scientific American, Vol. 223, pp. 96-102;
- TAJFEL, Henri (1974). *Social Identity and Intergroup Behavior*. In: Social Science Information, Vol. 13 pp. 65-93
- TILLY, Charles. (2002). *Stories, Identities, and Political Change*. Rowman & Littlefield Publishers. p. 72. ISBN 9781461642602.
- TRIVERS, Robert (1971) *The Evolution of Reciprocal Altruism*, In: Quarterly Review of Biology, Vol. 46, pp. 35-57
- VINCZE, Enikő (2012) *Társadalmi kirekesztés és interszekcionalitás*, In: *Közösségkutatás – új módszerek, problémák és források*, Vol. IV (III). Nr. III-IV., pp. 71-86
- WALLACE, Ruth A., Wolf, Allison (1995) *Contemporary Sociological Theory: Continuing the Classical Tradition*. Prentice-Hall
- WEBER, Max - *Economy and Society. An Outline of Interpretative Sociology*. Editat de Guenther Roth și Claus Wittich, University of California Press, <http://www.public.iastate.edu/~carlos/607/readings/weber.pdf>, accesat în data de 8 august 2016
- WILLIAMS, Robin M. (1947) *The Reduction of Intergroup Tensions*. New York: Social Sciences Research Council

## Legislație

- BROWN et al. v BOARD OF EDUCATION OF TOPEKA, Appeal from the United States District Court for the District of Kansas No. 1, 347 US 487, 1954, <http://caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?court=US&vol=347&invol=483>, accessed on March 16, 2015
- CAZUL COBZARU v. ROMANIA, Aplicația nr. 48254/99, Strasbourg, 26-10-2007
- CAZUL 1363/2009 Autoritatea pentru Tratatment Egal, Ungaria
- CAZUL 5/2013 Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității din Republica Moldova
- COM/2008/0426, 2 Iulie 2008, Council Directive, on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0426:FIN:EN:PDF>, acesat la 16 aprilie 2015
- Directiva 2000/43/EC, Council Directive, Official Journal of the European Communities, L180, Vol. 43, 19 July 2000
- Directiva 2004/78/EC, Council Directive, Official Journal of the European Union, L78, Vol. 47, 16 March 2004
- Ordonanța Guvernului nr. 137 din 2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, Monitorul Oficial al României, Partea I., nr. 166 din 7 martie 2014
- Codul Civil, Monitorul Oficial, Partea I nr. 505 din 15 iulie 2011
- Codul Muncii, Actualizat prin Legea 12/2015, Publicată in Monitorul Oficial al României, nr. 52 din 22 ianuarie 2015
- Codul Penal, Legea nr. 286 din 2009, republicată, Monitorul Oficial al României nr. 510 din 24 iulie 2009
- O.G. nr. 2/2001 cu privire la regimul juridic al contravențiilor, actualizată, Monitorul Oficial al României, nr. 410 din 25 iulie 2001

## Pagini web:

- Curtea Europeană a Drepturilor Omului [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int)
- Institutul Național de Statistică [http://www.recensamantromania.ro/wp-content/uploads/2013/07/REZULTATE-DEFINITIVE-RPL\\_2011.pdf](http://www.recensamantromania.ro/wp-content/uploads/2013/07/REZULTATE-DEFINITIVE-RPL_2011.pdf)

## Rapoarte:

- CEDO, Comunicat de presă din 26.11.2013, cu titlul: Further reforms needed for Romania to provide adequate compensation to citizens whose court cases take too long, cazul Vlad și alții contra României
- Critical review of academic literature relative to the EU Directives to combat discrimination, European Commission Directorate-General for Employment, July 2004, p.15, [www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int) acesat pe 13 martie 2015



- Committee of Inquiry into the Rise of Fascism and Racism în Europe. Rapporteur: D. Evrigenis, Report on the Findings of the Inquiry (European Parliament, 1985) (PE A2-160/85)
- Institutul Național de Statistică (2012) Evoluția natalității și fertilității în România, [http://www.insse.ro/cms/files/publicatii/Evolutia%20natalitatii%20si%20fertilitatii%20in%20Romania\\_n.pdf](http://www.insse.ro/cms/files/publicatii/Evolutia%20natalitatii%20si%20fertilitatii%20in%20Romania_n.pdf), accesat pe 23 aprilie 2016.
- Rezultatele finale ale Recensământului din 2011: „Tab8. Populația stabilă după etnie – județe, municipii, orașe, comune”. Institutul Național de Statistică din România. iulie 2013. Accesat la 4 aprilie 2017.
- [http://www.recensamantromania.ro/wp-content/uploads/2013/07/REZULTATE-DEFINITIVE-RPL\\_2011.pdf](http://www.recensamantromania.ro/wp-content/uploads/2013/07/REZULTATE-DEFINITIVE-RPL_2011.pdf)
- ANDP – Autoritatea Națională pentru persoane cu dizabilități, Buletin statistic, trim IV, 2013, <http://anpd.gov.ro/web/transparenta/statistici/trimestriale/>, accesat pe 4 aprilie 2017
- <http://www.unicef.ro/wp-content/uploads/Raport-Situatia-copiilor-cu-dizabilitati-din-Romania-2013.pdf>, accesat pe 4 aprilie 2017
- EU-MIDIS Data in Focus 5: ‘Multiple Discrimination’, Fundamental Rights Agency, 2011, <http://fra.europa.eu/en/publication/2011/eu-midis-data-focus-report-5-multiple-discrimination>, accesat pe 21 august 2017
- Discrimination against and living conditions of Roma women in 11 EU Member States; Roma survey - Data in focus, Fundamental Rights Agency, Oct. 2014, <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/discrimination-against-and-living-conditions-roma-women-11-eu-member-states>, accesat pe 21 august 2017
- Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare, Fundamental Rights Agency, Martie 2013, <http://fra.europa.eu/en/publication/2013/inequalities-discrimination-healthcare>, accesat pe 21 august 2017