



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
Organismul Intermediar Regional
POSDRU Regiunea Sud-Est

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

“Investește în oameni!”

GHID

privind egalitatea de gen în dezvoltarea politicilor de angajare



promovează
femeia



Cuprins

1 Ce înseamnă promovarea egalității de gen în politicile de ocupare?	9
1.1 Ce este egalitatea de gen?	9
1.2 De ce este important să se abordeze egalitatea dintre femei și bărbați în domeniul ocupării forței de muncă?	10
1.3 Context	10
1.3.1 Egalitatea de gen în dezvoltarea politicilor de ocupare ca drept fundamental al omului: raționamentul bazat pe echitate	12
1.3.2 Egalitatea de gen în dezvoltarea politicilor de ocupare ca un mijloc de creștere a eficienței economice	16
2 Elaborarea politicilor de ocupare la nivel național care să contribuie la egalitatea de gen	19
2.1 Idei greșite despre egalitatea de gen în proiectarea politicilor de ocupare	19
2.1.1 Separarea aspectelor economice de cele sociale: o diviziune nefolositoare	19
2.1.2 Egalitatea de gen este un lux	19
2.1.3 Abordarea integrată versus măsuri specifice privind egalitatea de gen: o falsă separare	20
2.1.4 Înțelegerea naturii structurale a egalității de gen	20
2.1.5 Dezvoltarea indicatorilor pentru identificarea diferențelor de gen și care să măsoare progresele realizate	20
2.2 Elaborarea politicilor strategice	21
2.2.1 Politici economice	21
2.2.2 Competențele profesionale și inserția profesională, dezvoltarea serviciilor de ocupare, îmbunătățirea accesului la oportunități de formare și ocuparea forței de muncă	22
2.2.3 Dezvoltarea sectorului antreprenorial: medii de afaceri care să permită politici transversale	23
2.2.4 Instituții și politici ce privesc piața forței de muncă: salarizare, ajustarea pieței forței de muncă, politici pasive și active în domeniul forței de muncă, servicii de ocupare	23
3 Instrumente internaționale pentru promovarea egalității de gen în dezvoltarea politicilor de ocupare	25
3.1 Convenția pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei	25
3.2 Platforma de acțiune de la Beijing	26
3.3 Strategia Europeană privind Ocuparea Forței de Muncă (SEOFM)	27
4 Politici și practici de angajare care favorizează egalitatea de gen în cadrul unei companii	31
4.1 Egalitatea de gen din perspectiva pieței muncii	31
4.2 Accesul la un loc de muncă, recrutarea și promovarea	32
4.3 Formare, orientare și îndrumare	34
4.4 Salarizare egală pentru muncă de valoare egală	36
4.5 Echilibrul dintre viața profesională și viața privată	39
4.5.1 Flexibilizarea timpului de lucru	39
4.5.2 Protecția maternității și parentalitatea	40
4.6 Cultura organizațională	43
4.7 Măsuri de prevenire și combatere a discriminării	43
5 Instituțiile naționale și internaționale responsabile pentru soluționarea litigiilor având ca obiect discriminarea de gen	45
5.1 Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)	45
5.2 Inspekția Muncii	47
5.3 Instanța judecătorească	48
5.4 Casa națională de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (CNPAS)	48
5.5 Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CEDO – Consiliul Europei)	49
5.6 Curtea Europeană de Justiție (CEJ – Uniunea Europeană)	49
5.7 Comitetul privind Eliminarea Discriminării față de Femei (Organizația Națiunilor Unite)	50
6 BIBLIOGRAFIE	51

“Singurul pas important pe care îl poate face o țară, companie sau organizație care dorește să-și maximizeze potențialul, este să realizeze egalitatea de gen.”

Børge Brende, Director General al Forumului Economic Mondial

Cine suntem și cui ne adresăm?

Pornind de la realitatea că în România, în ciuda eforturilor depuse, bărbații și femeile nu se bucură de aceleași avantaje în ceea ce privește accesul la oportunitățile de angajare, remunerarea, participarea la viața politică, echilibrul dintre viața profesională și cea familială/privată, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă implementează în parteneriat cu Instituto de Formación Integral S.L.U. Madrid proiectul „**Promovează Femeia**” POSDRU/71/6.3/S/33543 - Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, Axa Prioritară 6 „Promovarea Incluziunii Sociale”, Domeniul Major de Intervenție 6.3 „Promovarea egalității de șanse pe piața muncii”.

Proiectul „Promovează Femeia” are ca obiectiv îmbunătățirea capacității solicitantului de a facilita integrarea femeii pe piața muncii, promovarea principiului egalității de șanse și de gen, precum și eliminarea practicilor discriminatorii, astfel încât aceste categorii expuse riscului de excluziune socială să aibă acces la oportunități egale, să beneficieze efectiv de egalitatea de șanse asigurată prin lege și de implicațiile pozitive ale respectului față de sine și din partea celorlalți.

Urmărim analiza situației femeilor pe piața forței de muncă (nivel de educație/pregătire profesională, infrastructură, grad de reprezentare etc.), identificarea nevoilor de dezvoltare profesională a femeilor, formarea profesională a femeilor, identificarea locurilor de muncă existente pe piața muncii și angajarea femeilor care au urmat cursuri de formare pe locurile de muncă identificate, sensibilizarea actorilor sociali relevanți cu privire la importanța egalității de șanse, depășirea barierelor și combaterea stereotipurilor, cooperarea transnațională ca modalitate de învățare și schimb de bune practici și experiențe, care să aibă ca rezultat o îmbunătățire a calificării și dezvoltarea resurselor umane în România.

Pentru îndeplinirea obiectivelor pe care ni le-am propus, oferim persoanelor interesate:

- Informare în legătură cu situația femeii din perspectivă socială și profesională în cele două regiuni de implementare a proiectului (Sud Muntenia și Sud Est);
- Informare cu privire la cadrul legislativ, național și european, în domeniul egalității de gen și al nediscriminării;
- Campanii de informare și creștere a conștientizării cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- Seminarii și ateliere pe teme sensibile la problematica egalității de gen;
- Formare profesională în vederea creșterii și diversificării competențelor profesionale;
- Accesul la o rețea de angajatori și la două rețele de sprijin pentru impulsivarea egalității de șanse între femei și bărbați în mediul social, economic și în relațiile de muncă;
- Accesul la pagina web a proiectului (www.promoveazafemeia.com) care conferă informații actuale privind aspecte legate de egalitatea dintre femei și bărbați pe piața muncii.

Ghidul de față este al treilea dintr-un ciclu de cinci ghiduri privind egalitatea de gen, care vor fi elaborate pe perioada de implementare a proiectului. El își propune să analizeze modul de integrare a egalității de gen în domenii specifice politicii de ocupare, propunând recomandări atât pentru elaborarea politicilor la nivel național cât și la nivelul întreprinderilor. Scopul acestui document este de a oferi orientări concrete privind modul de integrare a egalității de gen în domenii specifice politicilor de ocupare. Aceasta se încadrează într-un efort susținut de a construi capacitatea autorităților publice pentru integrarea perspectivei de gen în toate domeniile de activitate precum și de a conferi angajatorilor și angajaților (sau a celor care se află în căutarea unui loc de muncă) informații utile privind aplicarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Ne exprimăm speranța că acest material va constitui o bună sursă de informare atât pentru autoritățile publice care elaborează politici ce au impact asupra egalității de gen, dar și pentru angajatori publici sau privați și angajații lor.

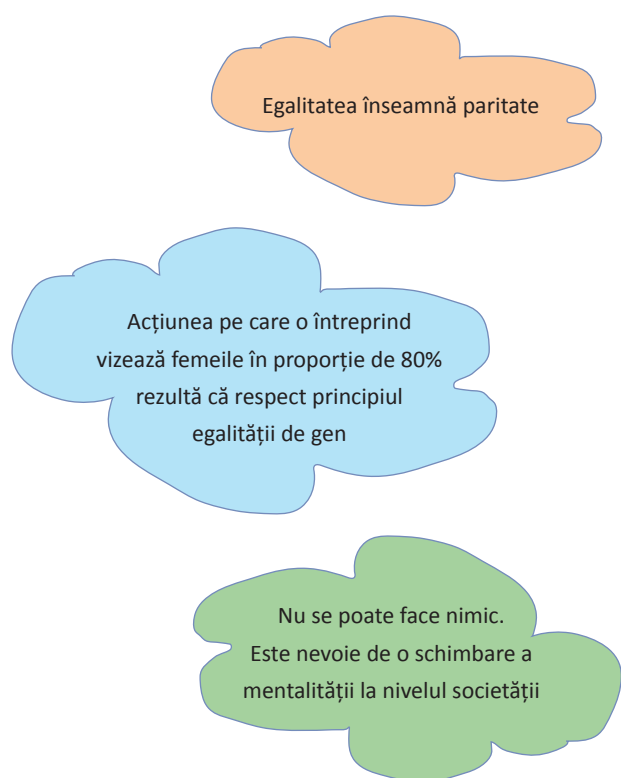


1 Ce înseamnă promovarea egalității de gen în politicile de ocupare?

1.1 Ce este egalitatea de gen?

O schimbare de viziune ...

Atunci când vorbim de egalitate de șanse între femei și bărbați, trei idei ne vin la început în minte:



Însă, chiar dacă paritatea (sau echilibrul statistic între femei și bărbați) poate fi un indicator relevant pentru egalitate, nu este suficient. Astfel, dacă o măsură de inserție profesională adresată șomerilor vizează femeile în proporție de 50%, însă femeile reprezintă 70% din numărul șomerilor, atunci bărbații sunt în mod proporțional avantajați.

Însă, egalitatea de șanse le privește atât pe femei cât și pe bărbați. Cele 80 de procente reprezintă nevoile reale? Sunt adaptate la nevoile pieței de muncă? Acțiunea nu este cumva discriminatorie în ce îi privește pe bărbați?

Desigur, dar «încetul cu încetul se fabrică oțetul.» Dacă se aplică cu succes, regulile comunitare privind egalitatea de gen pot servi drept catalizator pentru integrarea dimensiunii de gen în toate acțiunile, politicile și programele de la nivel european și național.

... și o pereche de ochelari tridimensionali

Atunci când vorbim despre egalitate de șanse între femei și bărbați, trebuie să ne imaginăm ce s-ar întâmpla dacă ne-am pune o pereche de ochelari tridimensionali care să ne permită să privim realitatea într-un mod diferit. Vom depăși astfel simpla diviziune a realității în bărbați/femei pentru o abordare sistemică a relațiilor dintre bărbați și femei. Nu ne vom mai axa asupra unuia dintre poli, ci asupra ambilor dar și asupra relațiilor care se stabilesc între ei.



Adoptarea unei viziuni tridimensionale asupra realității va determina înlocuirea relației cu două elemente (bărbați și femei) cu o relație cu trei elemente: bărbați, femei și relațiile dintre femei și bărbați.



Șomajul, o dublă realitate

Atunci când vorbim de șomaj în ansamblul său, situația între bărbați și femei n-a fost niciodată aceeași. Din punct de vedere istoric, femeile au fost mai afectate de șomaj decât bărbații. În anul 2000 rata șomajului în rândul femeilor din UE-27 era de aproximativ 10% în timp ce în cazul bărbaților era de 8%.

Treptat, acest decalaj s-a redus, iar în ultimii ani ratele șomajului pentru bărbați și femei s-au echilibrat, ajungându-se ca în al doilea trimestru al anului 2009 rata șomajului la bărbați să fie mai ridicată decât la femei.

În România, în 2011 rata șomajului pentru bărbați este cu 0,8¹ puncte procentuale mai mare ca cea a femeilor, valorile fiind 7,7% în cazul bărbaților și 6,9% în cazul femeilor, în condițiile în care rata totală a șomajului este de 7,3%.

1.2 De ce este important să se abordeze egalitatea dintre femei și bărbați în domeniul ocupării forței de muncă?

Ghidul privește egalitatea de gen din punctul de vedere al echității și al eficienței. Argumentele bazate pe echitate sunt necesare pentru a aborda vulnerabilitatea, discriminarea și dezavantajele cu care femeile și bărbații se confruntă în viața economică și apare ca o chestiune a drepturilor fundamentale și a justiției. Argumentele de eficiență economică recunosc faptul că atât bărbații cât și femeile pot juca un rol esențial în calitate de agenți economici capabili să transforme societățile și economiile și să întrerupă ciclul sărăciei de la o generație la alta.

Ghidul propune de asemenea o analiză a unor instrumente de politică internațională care obligă țările să introducă perspectiva de gen în strategiile lor de dezvoltare și reducere a sărăciei.

1.3 Context

Egalitatea de gen este un drept fundamental și un element economic important pentru că presupune utilizarea capitalului uman al unei țări în mod eficient. Aceasta aduce beneficii evidente atât pentru femei cât și pentru familii, comunitate și economia națională.

Deși de foarte multe ori sunt subliniate diferențele existente între echitate și eficiență, precum și între aspectele economice și cele sociale, există dovezi că politicile de ocupare echitabile se află în strânsă legătură cu eficiența economică. Separarea aspectelor economice de cele sociale are multe efecte negative asupra femeilor în adoptarea politicilor, problemele acestora fiind deseori restrânse la o politică socială sub-prioritară și sub-finanțată. Această abordare duce implicit la ideea că femeile nu sunt agenți economici dinamici ci mai degrabă receptori pasivi care au nevoie de asistență. Separarea economicului de social poate conduce cu ușurință la percepția că egalitatea de gen este un lux pe care și-l permit doar economiile dezvoltate sau chiar că promovarea egalității de șanse poate fi contra-productivă din cauza costurilor pe care le generează pe termen scurt.

¹ INS

Separea economicului de social a avut multe efecte negative asupra femeilor pe parcursul dezvoltării politicilor. Efectul implicit a fost acela că femeile sunt privite de cele mai multe ori mai degrabă ca receptori pasivi care au nevoie de asistență decât ca agenți economici dinamici care își exercită propriile drepturi.

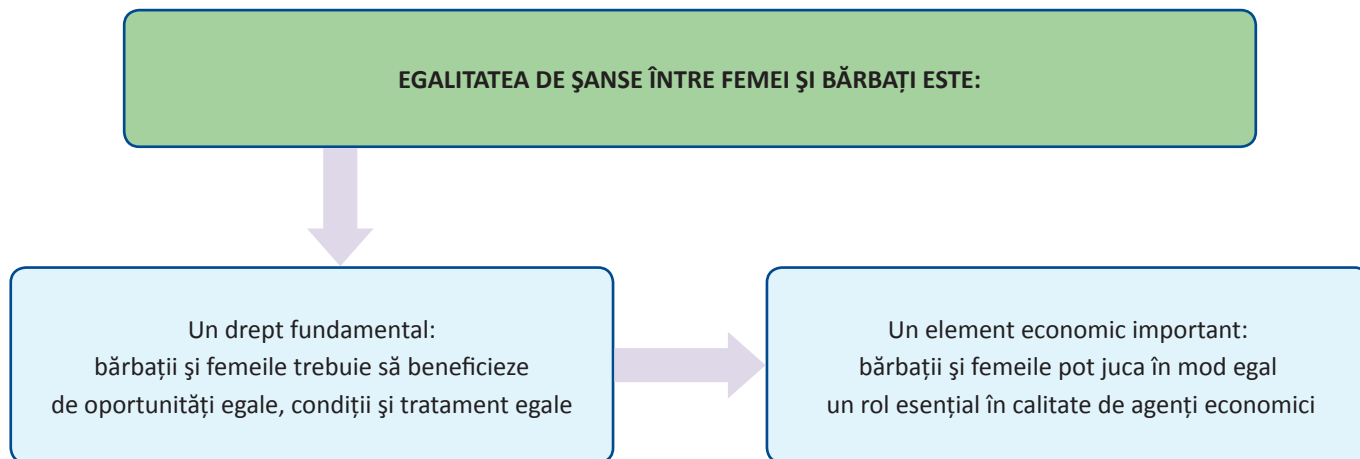
Analizele arată din ce în ce mai mult că egalitatea de gen nu reprezintă un scop în sine ci și un mijloc cheie de realizare a obiectivelor mai largi de dezvoltare, de la reducerea sărăciei, creșterea productivității și producția cumulată, fertilitate redusă, mortalitate infantilă mai mică, și reducerea exploatării prin muncă a copiilor, până la o mai bună luare a deciziilor și o mai mare putere de negociere pentru femei în cadrul gospodăriilor. Fie direct, fie indirect toți acești factori contribuie la creștere economică. În mod similar, inegalitatea de gen poate să frâneze în mod semnificativ creșterea economică, unele dintre statele cu cele mai ridicate niveluri de inegalitate fiind adeseori acelea care au cele mai scăzute venituri pe cap de locuitor.

Egalitatea de gen nu reprezintă doar un scop în sine ci un mijloc cheie de atingere a unor obiective de dezvoltare mai largi precum :

- Reducerea sărăciei
- Creșterea productivității
- Reducerea fertilității, a mortalității infantile și a muncii copiilor
- Îmbunătățirea luării deciziilor și creșterea puterii de negociere pentru femei

Egalitatea de gen recunoaște că bărbații și femeile trebuie să aibă drepturi, responsabilități și oportunități de muncă egale, care să le garanteze un nivel de trai adecvat pentru ei și familiile lor, care să le ofere siguranța de bază și care respectă drepturile omului și permite dezvoltarea creativității și atingerea împlinirii personale.

Importanța pe care organizațiile internaționale precum Uniunea Europeană sau Organizația Internațională a Muncii o acordă acestei problematice este demonstrată de numărul mare de instrumente juridice care se referă de egalitatea de gen. Acestea stabilesc cu fermitate principiile că munca decentă este un factor de producție și faptul că discriminarea pe piața forței de muncă și în angajare trebuie eliminate atât pentru a genera o rată mai mare a productivității cât și pentru a permite bărbaților și femeilor să se bucure de drepturi egale la locul de muncă.



1.3.1 Egalitatea de gen în dezvoltarea politicilor de ocupare ca drept fundamental al omului: raționamentul bazat pe echitate

Nimeni nu ar trebui să presupună că toate femeile își doresc să lucreze, însă femeile își doresc să aibă aceeași libertate ca și bărbații de a alege să lucreze în cazul în care doresc să lucreze; și atunci când aleg să lucreze ar trebuie să beneficieze de aceleași oportunități în găsirea unor locuri de muncă decente ca și bărbații.

În ciuda progreselor realizate în ultimele decenii, egalitatea de gen în ocuparea forței de muncă rămâne un obiectiv evaziv în toate societățile. Femeile continuă să se confrunte cu discriminare și situații dezavantajoase în toate domeniile vieții economice. Cu toate acestea, chiar dacă nu se poate presupune că toate femeile își doresc să lucreze, ele vor să beneficieze de aceeași libertate ca și bărbații în alegerea unui loc de muncă, și atunci când aleg să lucreze ar trebui să aibă aceleași șanse de a găsi locuri de muncă decente ca și bărbații.

Astăzi, milioane de femei din întreaga lume fie se confruntă cu discriminarea în accesul la formare sau la un loc de muncă, fie sunt limitate la anumite profesii având șanse reduse de mobilitate, fie sunt remunerate mai puțin pentru o muncă de valoare egală sau se situează în imposibilitatea de a câștiga venituri suficiente pentru a se întreține pe ele sau familiile lor.

Aceste tipuri de inegalități privează femeile de posibilitatea de a face alegeri și de a beneficia de oportunități în angajare și sunt în opoziție cu prevederile normative de dreptate și echitate.

Eliminarea discriminării se află în centrul politicilor de ocupare ca o chestiune de justiție socială și drepturile omului. În cele ce urmează se va evidenția poziția femeilor pe piața forței de muncă. Vom încerca să demonstrăm de ce promovarea egalității de gen constituie un principiu de bază în cadrul politicilor de ocupare.

1.3.1.1 Poziția femeii pe piața forței de muncă

1. Femeile se confruntă cu o sarcină dublă constând în munca remunerată și cea desfășurată în cadrul gospodăriei. Diviziunea muncii în funcție de sex în cadrul gospodăriei presupune că femeile poartă cea mai mare parte din povara sarcinilor gospodărești. Munca neremunerată în gospodărie și în societate nu e recunoscută ca având valoare economică și nu este de obicei luată în considerare în sistemele contabile naționale. Munca neremunerată în cadrul gospodăriei stă la baza unei mai mari proporții a inegalității pe piața muncii. Studii din întreaga lume indică faptul că responsabilitățile de îngrijire familială și lipsa de opțiuni de îngrijire a copiilor constrâng puternic alegerile femeilor în ocuparea forței de muncă. Reduceri ale cheltuielilor publice în subvențiile alimentare, sănătate, educație, transport, infrastructură, servicii sociale și de îngrijire a copilului, afectează femeile într-o mai mare măsură decât bărbații, deoarece crește povara responsabilităților lor casnice.

2. Sărăcia este tot mai mult feminizată. Ratele sărăciei sunt calculate în funcție de venituri și au de obicei ca sursă anchetele desfășurate asupra gospodăriilor. Astfel de statistici sunt greu de defalcat în funcție de sex și de aceea nu sunt utile în înțelegerea dimensiunilor de gen ale sărăciei. Cu toate acestea, dovezile care există sugerează că femeile reprezintă un procentaj mai mare din numărul săracilor la nivel mondial.

3. Femeile dețin o proporție mare în procentajul celor care lucrează în economia informală în care există un grav deficit al condițiilor de muncă decentă. În multe țări în curs de dezvoltare, economia informală reprezintă o sursă mai mare de locuri

de muncă pentru femei decât economia formală. Peste 60 % dintre femeile ocupate lucrează în economia informală din afara agriculturii, iar atunci când este luată în considerare și agricultura cifrele sunt mult mai mari. În cadrul economiei informale femeile tind să fie concentrate în sectoarele de jos în care deficitul condițiilor de muncă decente este cel mai mare. În general, femeile sunt angajate în formele de muncă cele mai precare și cu cea mai scăzută protecție, inclusiv munca la domiciliu. În ciuda acestor constrângeri, datele obținute din multe regiuni arată că femeile ocupate în cadrul economiei informale contribuie semnificativ la veniturile familiilor lor, joacă un rol important în mobilizarea comunității și au reușit să se organizeze pentru a-și face vocea mai bine auzită și pentru a-și crește competențele de negociere.

4. Chiar dacă ratele de participare a femeilor pe piața forței de muncă au crescut în ultimele decenii, rămân încă în urma ratelor de ocupare a bărbaților. Cele mai mici decalaje sunt de 82 de femei la 100 de bărbați în cele mai multe dintre statele dezvoltate, cele mai mari decalaje înregistrându-se în Asia de Sud cu 42 de femei ocupate la 100 de bărbați pe piața muncii, Orientul Mijlociu și Nordul Africii cu 37 de femei la 100 de bărbați.

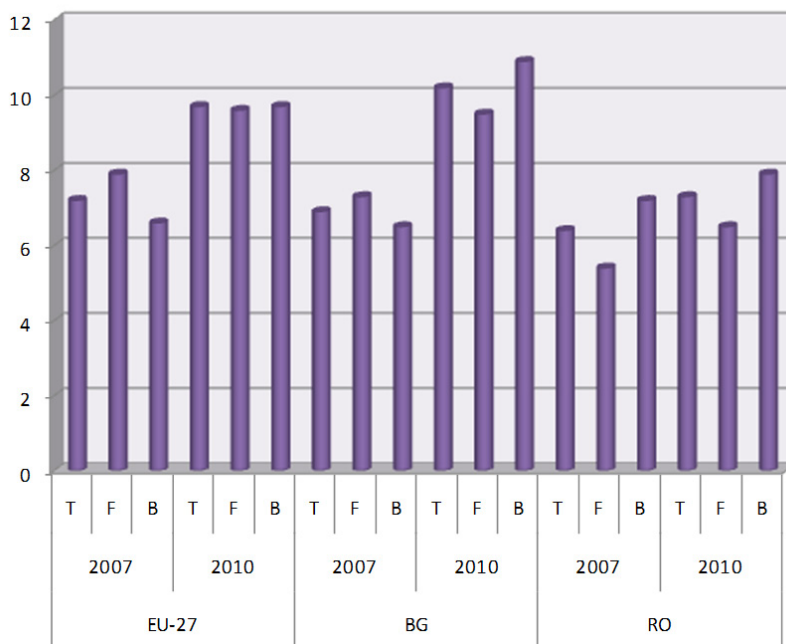
5. Femeile se confruntă adeseori cu rate mai ridicate ale șomajului chiar și în acele situații în care femeile au niveluri mai ridicate de educație. În 2007, 81 de milioane de femei din întreaga lume se aflau în mod activ în căutarea unui loc de muncă. Rata șomajului pentru femei la nivel mondial era de 6.3% comparativ cu 5,9 % pentru bărbați. În perioade de criză economică, prejudecățile conform cărora bărbații sunt susținătorii de familie pun femeile în situația de a fi primele care își pierd locul de muncă. Rata șomajului ascunde de asemenea, numărul mare de femei care ar putea fi lucrători descurajați sau care ar fi într-o perioadă de creștere a copilului.



Spre deosebire de situația existentă la nivel internațional, în Uniunea Europeană decalajul între rata șomajului înregistrată la femei și bărbați s-a redus treptat ajungând în 2010 ca rata șomajului la bărbați să fie mai ridicată decât la femei.

În România, în 2010, rata șomajului pentru bărbați era cu 1,4 puncte procentuale mai mare ca cea a femeilor, valorile fiind 7,9% în cazul bărbaților și 6,5% în cazul femeilor, în condițiile în care rata totală a șomajului era de 7,3%.

Grafic 1. Rata șomajului în EU, România, Bulgaria, 2007 - 2010²



² Eurostat

6. În întreaga lume, între bărbați și femei există diferențe salariale și de venit adânci. Aceasta reprezintă una dintre formele cele mai persistente de discriminare și există puține date care arată că aceste diferențe se restrâng. Potrivit Comisiei Europene, în cazul căreia datele privind diferențele salariale sunt sigure, diferențele de remunerare între bărbați și femei în Uniunea Europeană au rămas practic neschimbate la 15 % în ultimii ani și s-au micșorat doar cu un punct procentual din 2000. Nu numai că diferențele salariale sunt specifice ocupațiilor cu o calificare slabă, în cazul cărora se înregistrează de altfel cele mai mari diferențe, dar pot fi de asemenea întâlnite în cazul locurilor de muncă cu o calificare ridicată precum contabilitatea sau programarea informatică. Contrar convingerilor cunoscute, calificările educaționale mai reduse și participarea intermitentă pe piața forței de muncă a femeilor nu sunt principalul motiv pentru diferențele salariale între femei și bărbați. Alți factori precum segregarea profesională, sisteme de clasificare a locurilor de muncă, structurile de remunerare părtinitoare și negocierea colectivă slabă sunt contributory importanți la plata inegală.

7. Diferite niveluri ale discriminării directe și indirecte în multe țări limitează accesul femeilor la resurse, inclusiv terenuri, credite, informații, tehnologie, piețe, competențe și rețele.

8. Segregarea și segmentarea profesională este comună pe toate piețele forței de muncă din lume. Aproape jumătate din totalul lucrătorilor de pe glob au ocupații în care cel puțin 80 % dintre lucrători sunt de același sex. Acest lucru determină costuri semnificative, piețe rigide ale forței de muncă, diferențe salariale mai mari între bărbați și femei, sub-utilizarea forței de muncă a femeilor, niveluri scăzute de producție. La limita superioară a pieței forței de muncă, există mai puține femei în posturi de conducere, și este mai puțin probabil ca femeile să ocupe poziții care necesită știință și tehnologie. La limita inferioară a pieței forței de muncă, femeile alcătuiesc majoritatea celor cu un nivel scăzut de calificare, având ocupații prost plătite, inclusiv munca domestică, munca la domiciliu, munca agricolă și cea din sectorul serviciilor. Deși datele disponibile nu sunt complete acestea sugerează totuși că femeile constituie 80% sau mai mult dintre lucrătorii la domiciliu, unul dintre segmentele cele mai vulnerabile și mai puțin protejate de pe piața forței de muncă.

9. Femeile migrează într-un număr mai mare decât bărbații. Confundându-se cu mai puține oportunități pe piața de muncă din țara de origine, un număr tot mai mare de femei caută un loc de muncă temporar peste granițe. Deși atât bărbații cât și femeile pot fi vulnerabili în procesul migrării, femeile tind să fie concentrate în locurile de muncă dificile, periculoase și murdare. Unele femei pot totuși să dobândească noi abilități în timpul procesului de migrare și să se întoarcă în țara de origine cu un statut îmbunătățit.

10. Femeile se confruntă adesea cu obstacole mai mari în calea demarării unei afaceri din cauza accesului limitat la formare antreprenorială și capital, precum și ca urmare a lipsei de îndrumare și a lipsei conectării lor la rețele profesionale. Afacerile femeilor sunt mai mici decât cele ale bărbaților pentru aceleași motive ce țin de accesul limitat la resurse de producție. Saturarea pieței și productivitatea scăzută determină rate de eșec ridicate ale micro-întreprinderilor conduse de femei, îndeosebi în întreprinderile care utilizează numai meseriile tradiționale ale femeilor precum gătitul, cusutul, coafura.

11. Deficitul de informații consolidează diferențele de competențe împiedicând astfel oportunitățile de angajare. Nu numai că femeile se confruntă cu acces limitat la sistemele de informare de pe piața forței de muncă, ele înregistrează de asemenea rate mai scăzute de alfabetizare și de competențe, datorită accesului inegal la sistemele de educație și formare profesională. Femeile reprezintă 64% din populația analfabetă a lumii.

12. Creșterea flexibilității pe piața forței de muncă poate avea un impact negativ asupra femeilor. Femeile sunt adesea concentrate în locurile de muncă cu fracțiune de normă, muncă temporară sau ocazională. Pe de o parte, aceasta oferă avantaje prin posibilitatea de a fi combinate cu responsabilitățile familiale, însă pe de altă parte pot fi lipsite de beneficiile și protecția

pe care le oferă statutul de angajat permanent. De exemplu, o mai mică flexibilitate și posibilitate de a lucra part-time ar face ca mai multe femei să fie excluse total de pe piața muncii. De aceea problema care se pune este lipsa securității care este de obicei asociată flexibilității.

13. Femeile din toate nivelurile de pe piața forței de muncă au de obicei acces redus la securitate socială (îndeosebi pensii), din cauza perioadelor de întrerupere pentru creșterea copiilor

14. Discriminarea în funcție de vârstă limitează opțiunile de angajare ale femeilor la ambele extreme ale spectrului de vârstă. Femeile tinere sunt printre cele mai vulnerabile la șomaj și discriminare pe piața forței de muncă, femeile în vârstă sunt afectate de sărăcie datorită pensiilor mici și perioadelor și de întrerupere a stagiilor de cotizare. Rata șomajului la femeile tinere este mult mai ridicată decât în cazul bărbaților de aceeași vârstă, în multe regiuni printre care și Europa Centrală și de Est, America Latină, Orientul Mijlociu și Nordul Africii.

15. Puține femei au reușit să depășească barierele de pe piața muncii. Responsabilitățile familiale, creșterea copiilor, oportunitățile limitate de promovare au împiedicat multe femei să-și dezvolte cariera. În perioada 2000-2002, la nivel global, femeile dețineau între 20% și 40% din posturile de conducere în 48 din 68 de state. Un studiu al Comisiei de egalitate de șanse în angajare din Marea Britanie sugera că ar fi nevoie de 60 de ani pentru ca femeile să fie egal reprezentate în consiliile locale. Este important de reținut că femeile sunt slab reprezentate nu doar în funcțiile de conducere din sectorul public și privat. Există de asemenea mai puține femei decât bărbați în sindicate și, în general, în toate pozițiile de influență.

Inegalitatea în domeniul angajării determină pierderea talentului și a inovației individuale și violează drepturile fundamentale ale omului.

Diferențele și dezavantajele pe piața forței de muncă descrise mai sus sunt foarte răspândite. Diferite tipuri de discriminare afectează libertatea femeilor de a-și dezvolta priceperea și de a alege și de a urma aspirațiile lor profesionale. Inegalitatea în ocuparea forței de muncă determină pierderea talentului uman și a creativității la un nivel individual și încalcă drepturile fundamentale ale omului.

Însă o abordare din perspectiva drepturilor omului formează doar o parte a imaginii. Concentrându-ne doar asupra vulnerabilității femeilor și a discriminării cu care se confruntă în angajare există riscul ca femeile să fie privite doar ca persoane în nevoie de asistență.

Este nevoie de o viziune mai largă care să ia în considerare beneficiile majore aduse economiilor și societății atunci când femeile sunt capabile să profite de **oportunitățile economice**. În literatura de specialitate și în studii empirice se abordează egalitatea de gen din perspectiva eficienței economice.

1.3.2 Egalitatea de gen în dezvoltarea politicilor de ocupare ca un mijloc de creștere a eficienței economice: raționamentul bazat pe eficiență

Beneficiile pe care le creează egalitatea depășesc nivelul individual de emancipare. Egalitatea este nu numai o valoare și un drept în sine ci este, de asemenea, o cheie pentru atingerea multor alte obiective variind de la creșterea economică la reducerea sărăciei.

Această sub-secțiune analizează modul în care egalitatea combate multiplele dimensiuni ale sărăciei, mărește productivitatea și creșterea economică și, pe scurt, modul în care este un instrument de bună guvernare.

Beneficiile egalității transcend nivelul individual de emancipare. Egalitatea este nu doar o valoare intrinsecă și un drept în sine, ci are și un rol esențial în realizarea unei game largi de obiective de la creșterea economică la reducerea sărăciei. Deschiderea oportunităților economice pentru femei poate elibera potențialul lor socio-economic și pot cataliza dezvoltarea. Într-adevăr, datele arată că femeile dețin cheia pentru întreruperea ciclului sărăciei de la o generație la alta.

Literatura de specialitate este plină de dovezi care arată că emanciparea economică a femeilor are beneficii considerabile pentru copiii și familiile lor. Puterea de negociere sporită și capacitatea de luare a deciziilor în gospodărie, precum și creșterea veniturilor și îmbunătățirea statutului femeilor au determinat o serie de "efecte pozitive", cum ar fi îmbunătățirea nutriției familiilor, reducerea ratei mortalității infantile și a muncii copiilor, un acces sporit la învățământ pentru copii, și reducerea fertilității la femei. Aceste modificări pot fi observate nu numai în cadrul gospodăriei. Sprijinirea egalității de gen poate duce la schimbări profunde în viața socială și economică a unei comunități prin faptul că femeile, care reprezintă jumătate din populație, vor intra pe piața de producție și își vor aduce creativitatea drept contribuție. La un nivel mai ridicat, egalitatea este esențială pentru atingerea obiectivelor de dezvoltare la nivel național și la nivel mondial, cum ar fi strategiile de combatere a sărăciei și de creștere economică și a Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului. În continuare urmează câteva exemple din literatura de specialitate, precum și dovezi empirice ale rolului pe care egalitatea de gen îl poate juca în reducerea sărăciei și consolidarea economiilor.

1.3.2.1 Egalitatea combate dimensiunile multiple ale sărăciei

Acolo unde bărbații dețin controlul asupra veniturilor este mai puțin probabil ca ei să investească în educația copiilor îndeosebi a fetelor, față de situația când femeile ar deține controlul.

Studiile efectuate în legătură cu consumul și cheltuielile din cadrul gospodăriilor au arătat diferențe semnificative în funcție de persoana care controlează veniturile familiei. În cazul în care bărbații dețin controlul asupra veniturilor este mult mai probabil că va exista o investiție insuficientă în educația copiilor, îndeosebi a fetelor. Cu toate acestea, în cazul în care femeile au un acces mai ridicat la educație și venit, copiii vor fi primii care beneficiază.

Datele acumulate sugerează că creșterea puterii financiare a femeilor are un efect mai mare și imediat asupra bunăstării familiei față de creșterea câștigurilor salariale ale bărbaților. Deși indirect, aceste beneficii au un impact important asupra creșterii economice prin dezvoltarea formării capitalului uman pentru generația următoare.

1.3.2.2 Egalitatea mărește productivitatea și determină creșterea economică

Este surprinzător faptul că percepțiile asupra capacității economice a femeilor sunt atât de limitate având în vedere impactul substanțial pe care munca femeilor îl are asupra economiilor.

Femeile au jucat un rol major în dezvoltarea economică a țărilor lor, fie prin industrializare, remitențele migranților, strategii de creștere economică în favoarea săracilor, creșterea productivității și a veniturilor în agricultură și economia informală, fie prin contribuția (externă pieței) la reproducerea forței de muncă și investiții în capitalul uman. Consolidarea capacității economice a femeilor are beneficii economice majore în termeni de productivitate, oferte de muncă și alocarea de capital uman, bază de impozitare consolidată și creștere a unei economii. Unele efecte sunt directe în timp ce altele sunt pe termen lung. Exemple de proiecții și dovezi empirice arată că:

→ **Industrializarea multor țări dintre națiunile nou-industrializate a avut în cele mai multe cazuri o orientare feminină.** Multe dintre economiile est-asiatice, de exemplu, au fost capabile să concureze pe piața mondială, bazându-se în mare măsură pe forța de muncă a femeilor din industriile de export. Acest lucru a avut o pondere semnificativă la ratele de creștere economică ridicată.

→ **Reducerea muncii femeilor în afara pieței forței de muncă sporește capacitatea lor de a câștiga un venit remunerat.** Constrângerile de timp ale femeilor sunt un factor important care restrâng dezvoltarea și creșterea economică. Sarcinile femeii în gospodărie împiedică capacitatea lor de a câștiga un venit remunerat. Modificarea diviziunii de gen a muncii în gospodărie către o diviziune mai echitabilă a sarcinilor și prin investiții în tehnologii care economisesc munca are beneficii semnificative asupra productivității.

→ **Munca depășește în cadrul gospodăriei de către femei este invizibilă și sub-evaluată, cu toate acestea ea reprezintă o resursă economică vitală.** Estimările cu privire la munca reproductivă a femeilor sugerează că aceasta reprezintă aproximativ o treime din producția economică mondială. În toate statele lumii femeile prestează muncă neremunerată mai mult decât bărbații. În statele în curs de dezvoltare, atunci când munca salarială este comparată cu munca agricolă și casnică neremunerată se estimează că orele de muncă ale femeilor le depășesc pe cele ale bărbaților cu aproximativ 30%. Mai multe instrumente de politică internațională, cum ar fi *Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW)* și *Platforma de acțiune de la Beijing* au cerut recunoașterea muncii neplătite a femeilor și acordarea unei valori în contabilitatea economică, în special în Sistemul de Conturi Naționale. Un instrument-cheie pentru captarea acestor informații este reprezentat de anchetele privind utilizarea timpului care pot completa anchetele forței de muncă și care au fost folosite de un număr de țări pentru a proiecta mai multe politici echitabile.

→ **Femeile aduc o contribuție semnificativă la produsul intern brut al statelor prin intermediul economiei informale.** În același mod în care munca reproductivă în cadrul gospodăriei este neglijată, o mare parte din munca prestată în cadrul economiei informale, acolo unde femeile sunt adesea concentrate, nu este de cele mai multe ori înregistrată de conturile naționale.

→ **Accesul la credite și la alte resurse,** cum ar fi terenuri, capital fizic și competențe poate aduce beneficii majore în ceea ce privește creșterea producției. Cercetările au arătat că măsurile de redistribuire a veniturilor și de sporire a accesului la resurse pot mări în mod semnificativ productivitatea pentru femei.

→ **Acolo unde femeile dețin terenuri și au drepturi de proprietate asupra bunurilor, ele sunt capabile de a genera venituri mai mari.** Proprietatea femeilor asupra terenurilor conduce la producții mai mari ale culturilor, arborilor și grădinilor de legume. Femeile care sunt capabile să utilizeze terenurile sau casele ca garanții pentru credite sunt în măsură să investească în generarea de venituri de producție. La rândul său, venitul crescut duce la o mai mare putere de negociere în cadrul gospodăriei. Studiile au arătat că femeile din mediul rural care au terenuri generează câștiguri non-agricole mult mai mari decât cele care nu au pământ.

Un studiu în America Latină a estimat că eliminarea inegalității de gen pe piața muncii ar putea crește salariile femeilor cu 50 % în timp ce ar determina creșterea producției naționale cu 5 procente.

→ **Eliminarea discriminării ar crește venitul național, precum și veniturile obținute de femei.** Un studiu în America Latină a estimat că eliminarea inegalității de gen pe piața muncii ar putea crește salariile femeilor cu 50 % în timp ce ar determina creșterea producției naționale cu 5 procente.

→ **Eliminarea diferențelor de gen în educație ar determina ca rezultat pe termen lung creșterea venitului pe cap de locuitor.** Un studiu efectuat în mai multe state a estimat că până și în statele cu venituri medii și foarte mari o creștere de un punct procentual în ponderea femeilor cu studii medii este asociată cu o creștere a venitului pe cap de locuitor cu 0,3 puncte procentuale.

→ **Femeile antreprenor intră tot mai mult în sectorul serviciilor aflat în creștere atât în statele în curs de dezvoltare cât și în economiile dezvoltate.** Există un număr mare de microîntreprinderi, întreprinderi mici și mijlocii (IMM-uri) deținute de femei în acest sector, cu peste jumătate din ele funcționând ca o afacere la domiciliu. Femeile care dețin întreprinderi în proprietate, de asemenea, par a avea la fel de multe șanse, sau chiar mai multe decât bărbații, de a exporta servicii.

→ **Transferurile financiare ale migranților devin cea mai mare sursă de venituri externe pentru țările în curs de dezvoltare femeilor migrante jucând un rol major în dezvoltarea țării lor.** Contribuția adusă comunităților lor și economiei naționale nu poate fi sub-evaluată, deoarece acestea aduc fonduri valoroase pentru regenerarea comunităților rurale, proiecte de construcții de mici dimensiuni și educație pentru frații și copiii lor. În plus, migranții de sex feminin au un efect pozitiv pe piața forței de muncă în țările de destinație și contribuie la creșterea economică, printre altele, prin determinarea altor femei să caute locuri de muncă productive și remunerate în afara gospodăriei lor.

→ **Accesul la capital poate avea efecte majore asupra responsabilizării femeilor atunci când acestea sunt capabile să mențină controlul asupra fondurilor.** Capacitatea femeilor de a utiliza creditele mărește puterea lor de negociere în cadrul gospodăriei și crește veniturile acestora, modificând modelul de consum casnic și cheltuielile gospodăriei. Microfinanțarea a fost pentru milioane de femei o poartă de intrare în activitățile economice sau un instrument care a permis afacerilor lor să crească. Acolo unde instituțiile financiare au avut ca grup țintă femeile, în multe comunități femeile au devenit vizibil importanți producători de venituri.

→ Cercetările Forumului Economic Mondial privind **diferențele de salarizare între femei și bărbați** sugerează că țările care nu valorifică pe deplin potențialul a jumătate din populația societăților lor, realizează o proastă alocare a resurselor, subminând potențialul lor de competitivitate.

→ Cercetări privind creșterea economică și educația arată că **lipsa de investiții în educație poate determina scăderea PIB-ului.** Țările în care raportul între înscrierea bărbaților și femeilor în școlile primare și secundare este mai mic de 0.75 se pot aștepta la niveluri ale PIB-ului cu aproximativ 25 la sută mai mici decât țările în care există o diferență mai mică între femei și bărbați în ceea ce privește nivelul de educație.

→ **Există în mod evident legături puternice între egalitate și politicile de combatere a sărăciei.** Studiile la nivel de țară care au analizat creșterea economică determinată de politica de combatere a sărăciei arată că femeile pot avea o contribuție semnificativă la creșterea economică și combaterea sărăciei atunci când li se deschid oportunități economice. Anumite studii de caz au arătat că reducerea decalajelor de educație și ocupare pentru femei a determinat creșterea economică prin reducerea sărăciei. Factorii cheie includ educația și dezvoltarea competențelor pentru fete și femei, precum și accesul sporit la resursele productive. Efectele pot fi văzute în fertilitatea redusă, ocuparea forței de muncă orientată către export și accesul la locuri de muncă formale pentru femei.

1.3.2.3 Egalitatea reprezintă un instrument de bună guvernare

Consolidarea drepturilor femeii și sporirea participării lor la viața publică determină o mai bună administrare a afacerilor și o mai bună guvernare în sectorul public. Potrivit Băncii Mondiale, în cazul în care influența femeilor în viața publică este mai mare, nivelul corupției este mai scăzut. Acest lucru este valabil chiar și atunci când se compară țări cu același venit.

Un studiu pe 350 de întreprinderi din Republica Georgia a concluzionat că firmele deținute sau administrate de către bărbați au cu 10% mai multe șanse de a efectua plăți neoficiale către funcționarii guvernamentali decât cele deținute sau gestionate de femei. Acest rezultat a fost obținut indiferent de mărimea firmei, sectorul, sau nivelul de educație al proprietarului/managerului. Fără a se ține seama de acești factori, firmele gestionate de bărbați au de două ori mai multe șanse de a plăti mită.

2 Elaborarea politicilor de ocupare la nivel național care să contribuie la egalitatea de gen

2.1 Idei greșite despre egalitatea de gen în proiectarea politicilor de ocupare

2.1.1 Separarea aspectelor economice de cele sociale: o diviziune nefolositoare



Factorii de decizie politică și cei care sunt responsabili de planificarea acțiunilor politice, de multe ori trec cu vederea femeile sărace, vulnerabile și marginalizate ca fiind posibili agenți de schimbare socială și dezvoltare economică. Mai degrabă ele sunt adesea privite ca având nevoie de asistență socială.

Un obstacol major în calea proiectării intervențiilor politice sensibile față de egalitatea de gen este cadrul în care politica este proiectată. Factorii de decizie politică și cei care sunt responsabili de planificarea acțiunilor politice, de multe ori trec cu vederea femeile sărace, vulnerabile și marginalizate fără să le considere posibili agenți de schimbare socială și dezvoltare economică. Mai degrabă ele sunt adesea privite ca având nevoie de asistență socială. Aceasta poate avea multiple implicații:

→ Se reflectă în **separarea instituțională a politicii economice și sociale și în ierarhizarea ministerelor** în cadrul Guvernului. Ministerele Muncii sunt adeseori neputincioase și lipsite de resurse financiare suficiente, iar Ministerele Afacerilor Sociale și de Gen sunt de multe ori marginalizate și au o influență redusă asupra agendei politice naționale, deși ele sunt principalele responsabile de reglementarea intervențiilor în problematica genului.

→ Ministerele mai puternice, precum cel al comerțului, finanțelor sau economiei au responsabilitatea pentru proiectarea politicilor macroeconomice și, rareori egalitatea de gen este reflectată în cadrul acestor instituții. Lipsa capacității de a efectua analize pe criteriul genului în cadrul acestor instituții, de multe ori rezultă în **politicile de gen „oarbe”**, al căror impact asupra discriminării de gen nu este neutru. Într-adevăr, efectele lor pot fi profund negative asupra reducerii sărăciei și asupra vieții femeilor în special.

2.1.2 Egalitatea de gen este un lux

În cadrul aceleiași paradigme a separării economicului de social, egalitatea de gen poate fi ușor percepută ca fiind un lux pe care doar economiile cu venituri ridicate și-l pot permite. Promovarea egalității de gen în politicile de ocupare este percepută adesea ca fiind costisitoare și ar putea fi amânată până când economia va atinge un anumit nivel al veniturilor.

Recunoașterea rolului egalității de gen în realizarea obiectivelor de dezvoltare permite factorilor de decizie politică să promoveze egalitatea astfel încât să genereze **efecte multiplicatoare în ceea ce privește reducerea sărăciei și creșterea economică**. De asemenea, promovarea egalității de gen s-a dovedit a fi eficientă și din punctul de vedere al costurilor astfel încât chiar și țările cu venituri mici își pot permite măsuri de consolidarea a capacității de muncă a femeilor, întrucât costurile relative sunt mai mici într-o țară cu venituri mici comparativ cu un stat cu o economie dezvoltată.

2.1.3 Abordarea integrată versus măsuri specifice privind egalitatea de gen: o falsă separare

Atât strategiile integratoare cât și strategiile specifice problematicii genului pot fi necesare și se pot susține una pe cealaltă.

Este important ca egalitatea să fie integrată în toate Ministerele care inițiază politici publice majore, și să nu fie limitată doar la un singur minister sau agenție. De asemenea, este important de remarcat faptul că adoptarea unei abordări integratoare nu elimină necesitatea intervențiilor specifice de gen și abordarea discriminării directe și indirecte, prin politici și programe orientate către gen.

Atât abordarea integrată cât și strategiile specifice în favoarea egalității de gen pot fi necesare și se pot sprijini reciproc. Acest lucru este valabil în special în contexte în care discriminarea este larg răspândită și în cazul în care există puternice bariere socio-culturale în calea participării economice a femeilor la viața publică.

O abordare axată doar pe unul din cele două aspecte, este de regulă neadecvată din două motive:

1. Intervențiile specifice orientate către femei care nu sunt integrate într-o politică integratoare poate duce la **marginalizarea femeilor**
2. abordare pur integrată a egalității de gen poate fi incapabilă de a răspunde **discriminărilor specifice cu care se confruntă femeile** în ce privește accesul la informație, servicii, resurse productive: îndeosebi grupuri vulnerabile și discriminate de femei.

2.1.4 Înțelegerea naturii structurale a egalității de gen

Elaborarea politicilor de gen necesită un efort mai mare decât simpla includere a femeilor în textul unor documente. Este nevoie de o analiză riguroasă a inegalităților structurale existente, cum ar fi accesul limitat la oportunitățile de angajare și la resursele productive. Un aspect cheie care atinge fiecare domeniu de politică este relația între munca remunerată și neremunerată a femeilor. Politicile care nu acordă atenție acestei relații vor avea ca rezultat intensificarea muncii femeilor în efortul lor de a combina responsabilitățile familiale cu nevoia de a câștiga un venit.

Acordarea de vizibilitate muncii pe care femeile o depun în afara pieței muncii și conferirea unei valori economice acesteia, astfel încât să poată fi integrată în conturile naționale constituie un pas important în elaborarea unor politici mai sensibile față de problematica genului.

2.1.5 Dezvoltarea indicatorilor pentru identificarea diferențelor de gen și care să măsoare progresele realizate

Una din provocările permanente și obstacolele care împiedică factorii de decizie să elaboreze strategii eficiente sensibile față de problematica genului, o reprezintă problema dezvoltării și utilizării datelor dezagregate pe criteriul sexului, și dezvoltarea indicatorilor. Măsurarea schimbării înseamnă urmărirea măsurii și a modului în care schimbările au loc în timp. Dintr-o perspectivă

de gen, măsurarea schimbării ar putea aborda schimbările în relațiile dintre bărbați și femei, schimbările în rezultatele unei anumite politici, program sau activitate pentru femei și bărbați, sau modificările intervenite în statutul sau situația bărbaților și a femeilor în ceea ce privește o anumită chestiune, cum ar fi nivelul de sărăcie sau de participare economică.

Dacă tehnicile de măsurare și datele rămân limitate și slab utilizate, va fi dificil de știut dacă eforturile actuale sunt pe cale să-și atingă obiectivele privind egalitatea de gen. Unele aspecte privind egalitatea de gen sunt greu de definit, cum ar fi dimensiunea de gen a sărăciei sau abilitarea femeilor, iar unele sunt chestiuni sensibile, cum ar fi violența bazată pe gen. Indicatorii privind egalitatea de gen de la nivel național, regional, internațional, permit comparații între nivelul de egalitate de gen în diferite țări și regiuni, prin traducerea unor date complexe în mesaje accesibile despre realizări și lacune.

2.2 Elaborarea politicilor strategice

Prin prisma aspectelor cheie care privesc egalitatea dintre bărbați și femei pot fi identificate patru politici strategice sensibile față de problematica egalității de gen.

2.2.1 Politici economice

Modele economice clasice presupun un comportament rațional, interesat de sine, orientat către piață. Ele nu recunosc relațiile de putere inegale și diviziunea muncii între femei și bărbați în gospodărie, pe piața forței de muncă și în cadrul economiei. Acest lucru duce la politici de gen „oarbe”. Politicile oarbe nu sunt neutre din punctul de vedere al impactului asupra egalității dintre femei și bărbați.

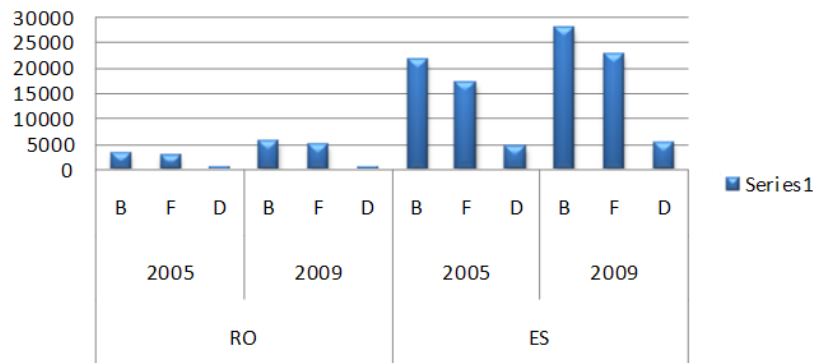
Modelarea economică trebuie să ia în considerare diviziunea pe criteriul genului a muncii și a relațiilor de putere inegale pe piața forței de muncă și în gospodărie.

Înțelegerea relației dintre munca plătită și neplătită a femeilor este punctul cheie de plecare pentru elaborarea de politici. Munca neremunerată a femeilor nu este considerată ca având valoare economică, dar femeile au o contribuție extraordinară la PIB-ul global prin munca lor de reproducere și de voluntariat și, prin munca în folosul comunității. Anchetele privind utilizarea timpului sunt utilizate în mai multe state pentru a da o valoare monetară muncii neplătite a femeilor și pot ajuta la colectarea bazelor de date referitoare la economia serviciilor de îngrijire.



O analiză comparativă între România și Spania în ceea ce privește diferența salarială între bărbați și femei arată că România se situează pe o poziție mai bună, această diferență reducându-se în 2009 (627 EUR) față de 2005 (656 EUR) în timp ce în Spania ea a crescut de la 4585 EUR în 2005 la 5298 EUR în 2009. Această poziție favorabilă României trebuie însă privită cu rezervă având în vedere că situația economică a femeilor în România este inferioară celei din Spania, și o politică salarială trebuie însoțită de o politică economică adecvată în favoarea femeilor.

Grafic 2. Câștigul salarial mediu brut anual, în funcție de sex



2.2.2 Competențele profesionale și inserția profesională, dezvoltarea serviciilor de ocupare, îmbunătățirea accesului la oportunități de formare și ocuparea forței de muncă

Segregarea profesională persistă și constrânge alegerile pe care le pot face femeile și oportunitățile lor de a obține un venit. Aproximativ jumătate din totalul lucrătorilor din lume sunt cuprinși în ocupații în care 80% sunt persoane de același sex. Diviziunea de gen a muncii se reflectă în economie cu femeile adesea concentrate în sectorul serviciilor și în alte domenii tradiționale de sex feminin.

Instituțiile de formare profesională au un rol important în înlăturarea segmentării pieței forței de muncă și a segregării în funcție de gen prin: (a) promovarea dezvoltării competențelor netradiționale, (b) stabilirea de obiective pentru participarea femeilor în toate cursurile de formare profesională, (c) evaluarea cererii de muncă în contextul creșterii activităților comerciale și a investițiilor străine, (d) promovarea dezvoltării competențelor de înaltă calificare. Instituțiile de formare profesională ar trebui să stabilească, de asemenea, legături mai puternice cu sectorul privat pentru a evalua cererea de competențe aflată în continuă schimbare și, de asemenea, să încurajeze angajatorii să angajeze femei tinere ca ucenici și stagiați.

Centrele de formare profesională mențin adesea stereotipurile de gen și depun puține eforturi pentru a încuraja femeile să se înscrie la cursuri în domeniul TIC (tehnologia informației și comunicațiilor) și știință.

Serviciile publice de ocupare și centrele de formare profesională pot promova accesul femeilor la TIC în special în zonele rurale, unde femeile sunt concentrate în număr mare. Având în vedere constrângerile de timp cu care se confruntă femeile, informațiile ar trebui să fie orientate spre activitățile economice ale femeilor. De exemplu, TIC poate fi un mijloc important pentru îmbunătățirea accesului pe piață sau prin care femeile să învețe despre tehnici de cultivare noi, etc. TIC are potențialul de a ajunge la femeile la care mijloacele media nu au ajuns.

Serviciile publice de ocupare (SPO), pot juca un rol-cheie nu numai în armonizarea cererii și ofertei pe piața forței de muncă, dar și în eliminarea practicilor discriminatorii, asigurarea justiției sociale, echitatea și diversitatea pe piața forței de muncă. Personalul propriu al SPO trebuie să fie instruit în conștientizarea problematicii de gen și a vulnerabilității femeilor în special în categoriile dezavantajate precum cea a femeilor slab calificate, migrante, etc. Serviciile de orientare profesională ar trebui să abordeze segregarea profesională și să încurajeze fetele și femeile să participe în ocupații și competențe netradiționale.

2.2.3 Dezvoltarea sectorului antreprenorial: mediu de afaceri care să permită politici transversale

Pentru a crește productivitatea, accesul la formare, dezvoltarea competențelor, accesul la credite, terenuri, informații, tehnologie, rețele sociale și alte resurse de producție, discriminarea de gen trebuie să fie abordată prin intermediul legislației, politicilor, printr-o abordare integrată și acțiuni specifice orientate către problematica genului.

Facilitățile fiscale, accesul la servicii de dezvoltare de afaceri, accesul la piață și informații pot permite întreprinderilor ce aparțin femeilor să crească.

Accesul la finanțare este esențial atât pentru femei cât și pentru bărbați în vederea asigurării consumului și oferirea unei resurse pentru generarea de venituri. O sursă de venit suplimentar poate duce la o putere crescută de luare a deciziilor în gospodărie și la un acces mai bun la servicii de sănătate și educație pentru copii. Finanțarea nu este suficientă în sine, ci trebuie să fie însoțită de formarea, facilitarea accesului pe piață, dezvoltarea competențelor, de servicii de orientare și mentorat.

2.2.4 Instituții și politici ce privesc piața forței de muncă: salarizare, ajustarea pieței forței de muncă, politici pasive și active în domeniul forței de muncă, servicii de ocupare

Instituții puternice ale pieței muncii, cum ar fi protecția ocupării forței de muncă, sindicate și procesul de negociere colectivă și politicile salariale pot redresa multe dintre dezavantajele și discriminările cu care se confruntă femeile pe piața muncii.

Diverse politici de ajustare a pieței muncii pot fi folosite pentru a îmbunătăți perspectiva ocupării forței de muncă a femeilor:

- a. Subvenții salariale pentru angajatorii care doresc să recruteze femei și să le formeze pentru locul de muncă pus la dispoziție
- b. Câștiguri suplimentare care să le permită femeilor să reintre pe piața forței de muncă
- c. Crearea unor oportunități de „ucenicie”, inclusiv în sectoarele netradiționale
- d. Împrumuturi și subvenții pentru formarea competențelor
- e. Parteneriate public-privat pentru crearea de locuri de muncă și plasarea forței de muncă
- f. Îmbunătățirea accesului femeilor la sistemele de informații privind piața forței de muncă

Femeile trebuie să aibă o reprezentare mai mare în sindicate și patronate, inclusiv în conducerea acestora și în echipele de negociere, reuniuni și formare. Negocierea colectivă poate fi un mijloc cheie de a progresa către egalitatea de gen și de a aborda problemele cu care se confruntă femeile.

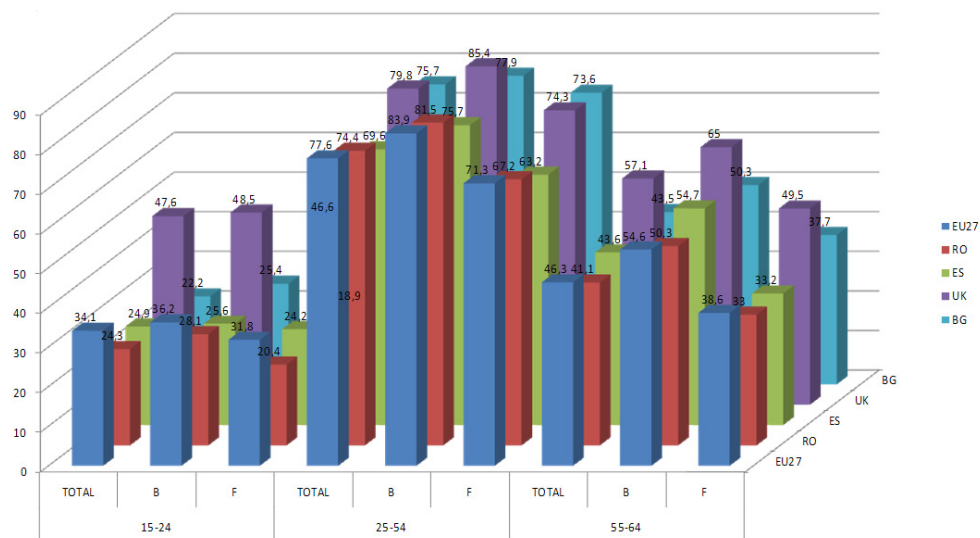
Serviciile de ocupare a forței de muncă și consiliere profesională sunt importante servicii publice. Sensibilitatea față de problematica egalității de gen este deosebit de importantă în acest domeniu, iar eforturile ar trebui să se concentreze asupra eliminării stereotipurilor profesionale. Serviciile publice de ocuparea forței de muncă pot colabora, de asemenea, cu instituții de învățământ pentru a promova egalitatea de gen în serviciile de consiliere școlară.

Serviciile de ocupare și cele de inspecție a muncii pot contribui la reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați, prin realizarea unor evaluări a locurilor de muncă și verificarea ca fișele de post să permită femeilor și bărbaților să fie angajați la aceleași niveluri pentru același loc de muncă.

Printre strategiile pe care serviciile de ocupare le pot folosi pentru a elimina inegalitățile de gen se numără:

- a. colaborarea cu angajatorii locali pentru a asigura o politică de recrutare echitabilă
- b. eliminarea stereotipurilor de gen prin colaborarea cu cei care se află în căutarea unui loc de muncă
- c. asigurarea unui echilibru de gen în măsurile active oferite
- d. utilizarea atât a măsurilor specifice cât și a unei abordări integrate pentru egalitatea de gen

Grafic 3 Rata de ocupare pe grupe de vârstă și în funcție de sex (Eurostat, 2011)



3 Instrumente internaționale pentru promovarea egalității de gen în dezvoltarea politicilor de ocupare

Având în vedere tendințe demografice precum...

Modificarea structurii demografice:

- Populația: staționează
- Fertilitatea: este în scădere
- Speranța de viață: în creștere (atât la bărbați cât și la femei)
- Rata de dependență a vârstnicilor: se așteaptă să se dubleze
- Schimbarea naturală a populației: se așteaptă să se reducă. Se simte astfel nevoia de a moderniza modelul statului bunăstării de la modelul bărbatului susținător de familie la modelul lucrătorului adult (în care ambii soți contribuie la veniturile gospodăriei).



...problema cheie care se pune este sustenabilitatea modelului social (sistemul de pensii, sistemul de sănătate, îngrijirea pe termen lung..)

Dar aceasta necesită:

- Eliminarea inegalităților pe piața forței de muncă: **politici de ocupare**
- Reducerea asimetriilor în gospodărie (partajarea responsabilităților între parteneri): **politici familiale**

Scopul egalității de gen a fost bine stabilit pe arena politicii internaționale. Prin intermediul instrumentelor și acordurilor internaționale cele mai multe organizații internaționale au dezvoltat cadre și obiective care subliniază importanța egalității de gen ca un mijloc cheie de dezvoltare și reducere a sărăciei. În calitate de membri ai acestor organizații și părți la aceste acorduri, statele au făcut angajamente de a promova și respecta egalitatea de gen nu numai pentru valoarea ei fundamentală dar și pentru că reprezintă o cale pentru atingerea obiectivelor naționale de dezvoltare.

Această secțiune prezintă o serie de instrumente importante de politică și acorduri internaționale care obligă guvernele să promoveze egalitatea între femei și bărbați.

3.1 Convenția pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei

Convenția pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei a fost adoptată de Adunarea Generală a Națiunilor Unite în 1979, fiind adeseori descrisă ca o **Cartă internațională a drepturilor femeilor**. Ea reprezintă un singur instrument ce adună laolaltă o gamă completă de drepturi pentru toate femeile, acoperind drepturi civile, culturale, economice, politice și sociale. Convenția definește discriminarea împotriva femeilor ca:

“... orice distincție, excludere sau restricție bazată pe criteriul de sex, care are drept efect sau scop să compromită ori să anihileze recunoașterea, beneficiul sau exercitarea de către femei, indiferent de starea lor civilă, pe baza egalității dintre bărbați și femei, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale în domeniul politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu.”

Majoritatea Statelor lumii s-au angajat să respecte Convenția și să ia măsuri pentru a combate discriminarea. Printre astfel de măsuri se numără:

- includerea principiului egalității între bărbați și femei în sistemul lor juridic,
- abolirea tuturor legilor discriminatorii și adoptarea legislației corespunzătoare de interzicere a discriminării împotriva femeilor;
- stabilirea tribunalelor și a altor instituții publice pentru a asigura protecția efectivă a femeilor împotriva discriminării; și
- eliminarea tuturor actelor de discriminare împotriva femeilor de către persoane, organizații sau întreprinderi.

Fiecare stat participant trebuie să furnizeze rapoarte de progres privind Convenția cel puțin o dată la patru ani. Convenția a avut un impact pozitiv asupra evoluțiilor juridice, constituționale și a altor dezvoltări în multe țări și la nivel global. Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului se bazează pe cadrul drepturilor prevăzute de Convenție și oferă repere eficiente pentru monitorizarea progresului și obținerea unor rezultate concrete.

3.2 Platforma de acțiune de la Beijing

În urma celei de a patra Conferințe mondiale privind femeile, organizată la Beijing în septembrie 1995, au fost adoptate Declarația și Platforma de acțiune de la Beijing.

Declarația de la Beijing, semnată de toți reprezentanții delegați din 189 de țări, este un pact, pentru acțiune în următoarele 12 direcții prioritare:

- femeia, educația și formarea profesională
- femeia și sănătatea
- femeia și sărăcia
- femeia și violența împotriva femeii
- femeia și drepturile fundamentale ale omului
- femeia și siguranța economică
- femeia în contextul conflictelor armate
- femeia și mijloacele de comunicare în masă
- mecanismele instituționale care implementează politici de gen
- femeia și procesul de luare a deciziilor
- femeia și mediul înconjurător
- femeia și copilul de sex feminin

În 2000, statele semnatare ale Platformei Beijing+5 au făcut o trecere în revistă a progreselor realizate în cele 12 domenii de interes și au constatat că obiectivele nu au fost realizate integral și, ca rezultat, s-au angajat mai mult pentru atingerea obiectivelor stabilite în 1995. Beijing +10 a continuat să revizuiască statutul punerii în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing.

În perioada 1-12 martie 2010, Comisia privind statutul femeilor a întreprins o analiză privind punerea în aplicare a Declarației de la Beijing și a Platformei de acțiune în cei cincisprezece ani de la adoptarea lor, și rezultatele celor douăzeci și trei de sesiuni speciale ale Adunării Generale. În timpul sesiunii accentul a fost pus pe schimbul de experiență și de bune practici, cu scopul de a depăși obstacolele rămase și pe noile provocări, inclusiv cele legate de Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului. Statele membre, reprezentanți ai organizațiilor non-guvernamentale și ai entităților ONU, au participat la sesiune, în timp ce, în paralel s-au desfășurat o serie de evenimente ce au oferit oportunități suplimentare pentru schimbul de informații și crearea de rețele.

3.3 Strategia Europeană privind Ocuparea Forței de Muncă (SEOFM)

Strategia Europeană de Ocupare a fost lansată în 1997 la Summit-ul „locurilor de muncă” de la Luxembourg, ce a urmat Summit-ului de la Amsterdam din octombrie 1997 care a inclus un nou titlu dedicat Ocupării Forței de Muncă în Tratatul revizuit asupra Uniunii Europene (Tratatul de la Amsterdam) și care a fost construită în jurul a patru piloni:

- I. Nivel ridicat al ocupării (art. 2)
- II. Egalitate de șanse între femei și bărbați (art. 2)
- III. Statele membre și Comunitatea vor lucra împreună către dezvoltarea unei Strategii coordonate privind ocuparea forței de muncă (art. 125)
- IV. Politicile de ocupare trebuie să fie în concordanță cu Orientările generale ale Politicilor Economice (art. 126)

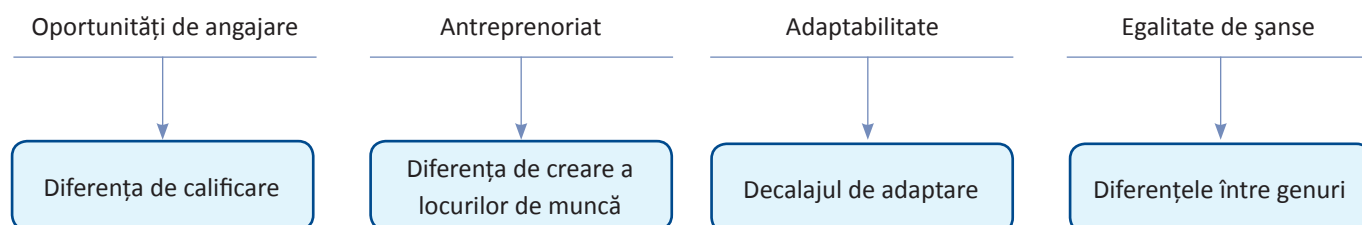
În contextul primei etape din evoluția Strategiei Europene privind Ocuparea Forței de Muncă (1998-2002) promovarea egalității de șanse se bucură de un statut central ca unul dintre cei 4 piloni principali.

Inițial, SEOFM și-a asumat un angajament puternic față de promovarea egalității de șanse. La originea acestui angajament față de promovarea egalității de șanse au stat două posibile obiective:

- Promovarea egalității de gen *per se* (justiție socială)
- Promovarea egalității de gen ca un *instrument* de creștere a ratei generale a ocupării (eficiență economică)

Promovarea egalității de gen prin dezvoltarea politicilor de egalitate de șanse a fost un obiectiv explicit al SEOFM încă de la lansarea ei în 1997, în timp ce integrarea egalității de gen a fost adăugată ca o linie directoare orizontală în 1999.

În primii cinci ani de aplicare a SEOFM (1998-2002) au fost stabilite 20 de orientări pentru politicile naționale de ocupare, organizate pe o structură formată din cei patru piloni care exprimau cele patru obiective majore de politică. Cei patru piloni au fost aleși astfel încât să reflecte principalele patru puncte slabe percepute la nivelul piețelor de muncă europene:



Rolul Uniunii Europene în această etapă a fost crucial în promovarea egalității de gen: a plasat cu fermitate egalitatea de șanse și integrarea perspectivei de gen pe agenda politică atât la nivelul Uniunii Europene cât și la nivelul statelor membre. Rolul central atribuit promovării egalității de gen în cadrul SEOFM este legat de conștientizarea tot mai largă a faptului că atingerea Țintelor stabilite prin SEOFM era în mod esențial dependentă de comportamentul femeilor.

Așadar, abordarea egalității de șanse la nivelul statelor membre a fost conturată prin agenda SEOFM. Recunoașterea rolului femeilor prin stabilirea unei ținte de ocupare de 60% până în 2010 poate fi interpretată și altfel

“Această abordare poate fi în cel mai bun caz privită ca parțială și incompletă; în cel mai rău caz ea poate fi considerată o politică ce valorifică contribuția ocupării femeilor pur și simplu ca un mijloc de realizare a unor obiective cantitative în sfera ocupării forței de muncă.”(RUBERY 2002: 506)

.... promovarea ocupării femeilor fără a se acorda atenție calității locurilor de muncă: aspectele legate de egalitatea de gen sunt astfel ignorate

Analizând evoluția formulării SEOFM se poate observa că egalitatea de șanse a pierdut progresiv din vizibilitate în cadrul priorităților din cadrul SEOFM și principiul integrării egalității de gen a pierdut din teren. Aceasta poate să însemne că atenția s-a mutat din zona echității (aspectele legate de egalitatea de gen) către eficiență (rata de ocupare a femeilor).

SEOFM a fost reformulată în 2003, în 2005 și din nou în 2010, iar principalul ei obiectiv îl constituie atingerea unui nivel cât mai înalt al ratei de ocupare a forței de muncă.

Într-o **a doua etapă** (2003-2004) cei patru piloni au fost înlocuiți cu 10 priorități de acțiune (noile orientări privind ocuparea forței de muncă) iar promovarea egalității de șanse a constituit una din aceste orientări.

Prin reforma din 2003, pilonul dedicat egalității de șanse a fost transformat într-o orientare privind ocuparea (dintr-un total de 10 orientări).

În cea de-a **treia etapă** (2005-2008; 2008-2010) Strategia de la Lisabona a fost relansată, raționalizată și simplificată. Orientările generale de politică economică și orientările privind ocuparea au fost prezentate împreună într-un singur set anual de „Orientări integrate pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă”. Din cele 8 orientări privind ocuparea forței de muncă nici una nu este dedicată egalității de șanse. Obiectivele Lisabona: o rată generală a ocupării de 70%, o rată a ocupării la femei de 60%, și obiectivele Barcelona - servicii de îngrijire pentru cel puțin 33% dintre copiii cu vârsta sub trei ani au fost menținute.

Prin reforma din 2005, 8 din 24 orientări au fost dedicate ocupării forței de muncă (niciuna nu a privit egalitatea de gen), concentrându-se asupra a trei arii principale: atragerea și reținerea mai multor persoane ocupate, îmbunătățirea adaptabilității și a capitalului uman. Au fost reținute doar două fraze pentru egalitatea de gen:

„Egalitatea de șanse și combaterea discriminării sunt esențiale pentru progres. Integrarea egalității de gen și promovarea acesteia ar trebui inclusă în orice acțiune luată.”

Cea de-a **patra etapă** este reprezentată de Noua Strategie 2020 (2010 – 2020) ce cuprinde 10 orientări integrate din care 4 privind ocuparea forței de muncă, însă nici una nu este dedicată egalității de șanse:

- Creșterea participării pe piața forței de muncă și reducerea șomajului structural.
- Dezvoltarea unei forțe de muncă calificate care să răspundă nevoilor pieței forței de muncă privind promovarea calității locurilor de muncă și învățare pe tot parcursul vieții.
- Îmbunătățirea performanțelor sistemelor de educație și formare profesională la toate nivelurile și creșterea participării în învățământul terțiar.
- Promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei.

Din cele 5 ținte stabilite prin Strategia 2020, 3 sunt incluse în SEOFM:

- Aducerea ratei de ocupare pentru femei și bărbați cu vârsta cuprinsă între 20-60 la 75% până în 2020 printr-o mai mare participare a tinerilor, lucrătorilor în vârstă și a celor slab calificați, precum și o mai bună integrare a migranților legali.
- Reducerea ratei de abandon la 10 % și creșterea părții de populație în vârstă de 30-34 de ani care a terminat învățământul terțiar sau echivalent la 40 % până în 2020.
- Reducerea cu 20 % a numărului cetățenilor europeni care trăiesc sub pragurile naționale de sărăcie, ieșirea a 20 de milioane de persoane din sărăcie.



Nici o țintă din cele stabilite nu face referire specială la egalitate de gen.

Dacă egalitatea de șanse și principiul integrării egalității de gen au fost subliniate în Preambulul la Orientările privind Ocuparea 2005-2008, 2008-2010, noile orientări au înlocuit abordarea integratoare cu “o perspectivă vizibilă a egalității de gen, integrată în toate domeniile de politică importante”.



Nici o referire la principiul abordării integrate a egalității de gen.

Legislația UE privind egalitatea de gen în relațiile de muncă

- Tratatul de la Amsterdam (1997)
- Carta Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene (2000)
- Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă
- Directiva 86/613/CEE din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția maternității
- Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femeile care desfășoară o activitate independentă
- Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează
- Directiva Consiliului 2000/78/EC din 27 noiembrie 2000 pentru crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă
- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă
- Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, către Consiliu, către Comitetul Social și Economic și către Comitetul Regiunilor “Foaie de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006-2010”
- Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, către Consiliu, către Comitetul Social și Economic și către Comitetul Regiunilor intitulată “Combaterea diferențelor de remunerare între femei și bărbați”
- Directiva 2010/18/EU de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului
- Comunicarea Comisiei - Un angajament consolidat în favoarea egalității dintre femei și bărbați - O carte a femeii, Declarație a Comisiei Europene cu ocazia Zilei Internaționale a Femeii 2010
- Comunicarea Comisiei Către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, Strategie pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015
- Strategia Europeană privind Ocuparea Forței de Muncă

4 Politici și practici de angajare care favorizează egalitatea de gen în cadrul unei companii

Companiile care gestionează în mod activ diversitatea de gen și se angajează pe termen lung în favoarea promovării ei, pot culege beneficii competitive esențiale prin transformarea acestei diversități într-o afacere de succes. În condiții potrivite, oferirea de oportunități egale pentru femei și bărbați poate permite societăților să beneficieze de cel mai larg posibil bazin de talent, să construiască și să consolideze o reputație bună pe piață, și să-și îmbunătățească competitivitatea și performanța financiară.

O serie de studii au dovedit existența unei corelații pozitive între ocuparea posturilor de conducere de către femei și performanța financiară a unei companii. De exemplu, o analiză a Fortune 500 de companii a demonstrat că primii 25 de angajatori din topul celor care promovează femeile au profituri semnificativ mai mari decât media acestor companii³. În mod similar, firmele cu 3 sau mai multe femei în consiliile lor de conducere obțin profituri mult mai mari din investiții, vânzări sau capital investit în comparație cu cele care au mai puțin de trei femei în consiliul de conducere⁴. Mai mult, un alt studiu arată că implicarea ridicată a femeilor reduce riscul de insolvență a companiilor: 10% mai multe femei angajate reduce probabilitatea ca o companie nouă să iasă de pe piață cu 50%⁵. În plus, femeile reprezintă jumătate din talentul existent în societate și aduc într-o companie aptitudini de conducere esențiale. Dintre cele patru comportamente considerate ca fiind cele mai eficiente în abordarea provocărilor viitoare la nivel mondial, trei sunt întâlnite la femei mai des decât la bărbați⁶.



Așadar, o politică de angajare care promovează egalitatea de gen urmărește menținerea unor standarde înalte de profesionalism în materie de ocupare a forței de muncă.

4.1 Egalitatea de gen din perspectiva pieței muncii

Prin egalitatea de gen în relațiile de muncă trebuie să înțelegem accesul fără discriminare în funcție de gen la:

- alegerea sau exercitarea liberă a unei profesii sau activități
- angajare pe orice loc de muncă vacant și la orice nivel al ierarhiei profesionale
- promovare la orice nivel al ierarhiei profesionale
- informare, orientare și consiliere profesională, programe de calificare/recalificare profesională, perfecționare, specializare
- respectarea normelor de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare
- beneficii de natură salarială și nesalarială
- sistemele de securitate și asistență socială

3 R. Adler, Women in the executive suite correlate to high profits

4 Catalyst 2007, Corporate performance and women's representation on boards

5 A. Weber 2009, Competition and gender prejudice: are discriminatory employers doomed to fail?

6 McKinsey 2008, Women Matter

Ce acțiuni le sunt interzise angajatorilor, fiind considerate discriminatorii?

Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante
- încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu
- stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare, și recalificare profesională
- evaluarea performanțelor profesionale individuale
- promovarea profesională
- aplicarea măsurilor disciplinare
- dreptul de aderare la sindicat și facilitățile acordate de acesta
- orice alte condiții de prestare a muncii potrivit legislației în vigoare

4.2 Accesul la un loc de muncă, recrutarea și promovarea

Angajatorii sau reprezentanții acestora, care anunță ocuparea unui post au obligația de a asigura accesul liber la toate etapele procesului de angajare tuturor persoanelor fără nici o deosebire, excludere, restricție sau preferință pe bază de sex.

Procesele de recrutare și promovare sunt cruciale pentru a intra pe piața forței de muncă, pentru a obține accesul către putere și pentru a accede la poziții de conducere. Cercetările sugerează faptul că societățile care integrează cu succes jumătatea feminină a talentului disponibil în structurile lor interne de conducere obțin rezultate financiare mai bune. Realizarea acestuia presupune adoptarea unor politici și practici pentru a asigura participarea femeilor la procesul decizional și de guvernare la toate nivelurile și în toate domeniile de activitate.



Legea română interzice și sancționează contravențional:

- condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii, de apartenența sa la un anumit sex;
- refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motiv că aparține unui anumit sex, cu excepția cazurilor prevăzute de lege;
- condiționarea de sexul unei persoane a ocupării unui post prin anunț sau concurs;
- discriminarea pe criteriul de sex în anunțarea, organizarea concursurilor, selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- solicitarea testelor de sarcină pentru candidatele la diverse posturi pe piața muncii, precum și folosirea maternității ca motiv de discriminare pentru selecția candidatelor la angajare (există excepții prevăzute de lege în cazul în care natura ori condițiile particulare ale locului de muncă sunt interzise femeilor care sunt gravide sau alăptează);
- discriminarea unei persoane pe criteriul de sex la condițiile raportului de muncă stabilite prin contract;
- discriminarea pe criteriul de sex la stabilirea și modificarea atribuțiilor din fișa postului;



Legislație

Constituția României

Art. 4 (2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.

Art. 16 (3) Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții și demnități.

Legea nr. 202/2002 republicată în 2007, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

Art. 7 (1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;

Art. 9 (1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- h) promovarea profesională.

Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă

Art.1 În România, fiecărei persoane îi sunt garantate dreptul de a-și alege liber profesia și locul de muncă, precum și dreptul la asigurările pentru șomaj.

Art. 3 Măsurile prevăzute în prezenta lege au drept scop realizarea următoarelor obiective pe piața muncii:

- d) asigurarea egalității șanselor pe piața muncii.

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Art. 6 Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională.



Recomandări:

Cum pot angajatorii să asigure politici de recrutare și promovare care respectă principiul egalității de gen

- Directorii/șefii de servicii trebuie să se asigure că toți angajații responsabili pentru recrutarea și numirea personalului sunt pe deplin conștienți de cerințele unei politici care promovează egalitatea de gen și că aceștia urmează procedurile și recomandările acestora privind recrutarea și selecția. Cerințele unei astfel de politici trebuie de asemenea introduse în programele de instruire a noilor angajați.
- Pentru a asigura că selecția se face în mod echitabil și imparțial și în conformitate cu politica egalității de gen, tot personalul implicat în procesul de recrutare trebuie să parcurgă un program de formare privind recrutarea și selecția și să-și actualizeze competențele și cunoștințele cel puțin o dată pe an.
- Toate interviurile vor fi amânunțite, se vor desfășura pe o bază obiectivă și vor avea în vedere exclusiv potrivirea candidatului cu postul pentru care candidează precum și capacitatea de a îndeplini cerințele locului de muncă în conformitate cu politica firmei de recrutare și selecție.
- Motivele de acceptare sau respingere pentru toți candidații trebuie să fie înregistrate și înregistrările trebuie să fie păstrate de către personalul adecvat o perioadă rezonabilă de timp
- Candidaților respinși trebuie să li se ofere posibilitatea de a primi un feedback cu privire la candidatura/interviul lor. Aceste reacții trebuie cuprinse în scrisoarea prin care candidații sunt informați asupra respingerii. Trebuie furnizate un nume și număr de telefon de contact pentru eventuale cereri de motivare a respingerii din partea candidaților respinși. Feedback-ul poate fi înscris, prin telefon sau prin interviu personal.
- În cazul în care candidații solicită informații cu privire la politicile de recrutare și procedurile de selecție, aceste informații trebuie, de asemenea, puse la dispoziția lor la cerere.

În ceea ce privește **anunțarea locurilor disponibile:**

- Este recomandat ca cei care doresc să candideze să fie anunțați cu privire la politica de recrutare și selecție a firmei prin postarea unei declarații în anunț, care poate suna în felul următor: “Compania X se angajează să îndeplinească cerințele de corectitudine și egalitate în ocuparea forței de muncă. Nici un candidat sau angajat nu va fi defavorizat, direct sau indirect, pe motive de sex, stare civilă, vârstă ... sau orice alt motiv nejustificat.”
- Pot fi întreprinse acțiuni pozitive de încurajare a candidaturilor unor persoane aparținând unor grupuri sub-reprezentate în anumite circumstanțe. Cu toate acestea, după încurajarea unor astfel de aplicații, candidații trebuie să fie luați în considerare pe baza meritelor proprii și a adecvării pentru acel post.
- Informațiile despre posturile vacante vor fi afișate în mod vizibil și difuzate pe scară largă în rândul angajaților astfel încât să nu fie dezavantajat niciun potențial candidat.

4.3 Formare, orientare și îndrumare

Prin egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă, din punct de vedere al formării și perfecționării profesionale, se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- Informare și consiliere profesională
- Programe de inițiere, calificare, etc...
- Perfecționare, specializare și recalificare profesională.

Programele de îndrumare și de formare sunt o resursă cheie pentru succesul la locul de muncă și pentru avansarea în cariera. Mentorii, în cadrul unei companii, oferă acces la informații care nu pot fi altfel disponibile și formarea implică perfecționarea suplimentară a abilităților.



Legislație

Legea 202/2002 republicată în 2007

Art. 7 (1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

d) Informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Art. 1 (2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

e) Drepturile economice, sociale, culturale, în special;
v) Dreptul la educație și la pregătire profesională.

Art. 6 Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

d) Formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională

Codul Muncii

Art. 39 (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

g) Dreptul la acces la formare profesională



Recomandări: Cum pot angajatorii să asigure programe de orientare, formare și perfecționare profesională care respectă principiul egalității de gen?

→ Toți angajații implicați în procesul de recrutare și selecție vor beneficia de formare profesională privind aplicarea principiului egalității de șanse în politica de ocupare a forței de muncă. Este responsabilitatea fiecărui director/șef de serviciu de a se asigura că întreg personalul corespunzător beneficiază de instruire privind recrutarea și selecția, aprobată de către șeful de personal. Ei trebuie de asemenea să-și actualizeze cunoștințele și competențele lor cel puțin anual.

→ Oportunitățile generale de formare care sunt disponibile în cadrul companiei trebuie să fie aduse la cunoștința tuturor angajaților în mod egal. Selecția pentru formare trebuie să fie nediscriminatorie și managerii trebuie să fie atenți pentru a-i încuraja pe toți angajații în mod egal. Sesiunile de formare ar trebui să se bazeze pe identificarea necesităților individuale de formare și dezvoltare.

→ Directorii/șefii de servicii trebuie să notifice managerilor de resurse umane orice situații de presiune asupra unor angajați care pot duce la discriminare directă sau indirectă. De exemplu un angajat se poate confrunta cu o situație stresantă în cazul în care alți angajați refuză să lucreze sau să coopereze cu el/ea. Astfel de cazuri trebuie anunțate șefului de personal.

→ Directorii trebuie să se asigure că toate plângerile privind nerespectarea egalității de șanse vor fi tratate în cadrul unei proceduri adecvate. Coordonatorul departamentului de resurse umane trebuie să monitorizeze eficiența politicii în vederea eliminării și prevenirii discriminării. Aceasta va include analiza statisticilor privind angajarea, ofertele de formare, recrutarea și selecția.

- Comunicarea cu angajații este și ea foarte importantă. Pentru a promova egalitatea de șanse în cadrul companiei, directorii / șefii de servicii trebuie să primească informații și consiliere în funcție de rezultatele rapoartelor de monitorizare. Scopul va fi acela de a sensibiliza toți angajații, potențialii angajați precum și agențiile relevante în ceea ce privește angajamentul companiei față de egalitatea de șanse și față de promovarea, instruirea și dezvoltarea carierei tuturor angajaților, îndeosebi a celor care aparțin grupurilor sub-reprezentate și accesul egal la orice alte prestații puse la dispoziția angajaților.

4.4 Salarizare egală pentru muncă de valoare egală

Diferența de remunerare între femei și bărbați reflectă discriminarea continuă și inegalitățile de pe piața muncii, care în practică le afectează în special pe femei. Cauzele acestora sunt complexe și interdependente. Chiar dacă au o calificare cel puțin la fel de bună cu cea a bărbaților, abilitățile femeilor nu sunt la fel de bine apreciate și avansarea lor este mai lentă, ceea ce duce la o diferență de remunerare între femei și bărbați.

Discriminarea salarială reduce oportunitățile pentru femei. Ea determină scăderea veniturilor lor totale obținute pe parcursul vieții și împiedică posibilitatea lor de a economisi pentru obiective pe termen lung, inclusiv dreptul de a avea o locuință, formare continuă, sau de a acumula venituri la vârsta de pensionare. Corectarea discriminării salariale este importantă pentru societate, în general, mai ales că mai multe femei devin din ce în ce mai mult singurele care obțin venituri salariale pentru familiile lor. Companiile obțin și ele beneficii, deoarece acestea sunt mai capabile de a atrage și reține talente și de a elimina riscurile de pătare a reputației și litigiile.

Care sunt cele mai frecvente stereotipuri de gen care alimentează diferențele de salarizare între bărbați și femei?

De cele mai multe ori, diferențele de salarizare între bărbați și femei pe piața muncii se mențin din motive precum:

- Existența ocupațiilor dominate de femei care de cele mai multe ori sunt și cele mai slab calificate și puțin remunerate (lucrători de serviciu, asistenții de vânzări, personalul de secretariat sau cel de îngrijire)
- Accesul limitat la poziții de conducere / poziții ierarhic superioare care sunt mai bine remunerate
- Repartizarea în mod inegal a responsabilităților privind familia și îngrijirea copiilor care cad mai mult în sarcina femeilor, ceea ce face ca femeile să recurgă într-o mai mare măsură decât bărbații la muncă cu timp parțial pentru a putea îndeplini simultan responsabilitățile în materie de muncă și familie, ceea ce determină venituri mai mici pentru femei.

La nivel de organizație diferențele de salarizare apar și prin:

- acordarea unei remunerații diferite pentru aceleași posturi sau pentru posturi similare;
- stabilirea unor funcții și remunerații diferite pentru aceleași ocupații sau pentru ocupații similare
- subevaluarea abilităților, competențelor și responsabilităților asociate cu posturi considerate „feminizate”.

Companiile trebuie să înțeleagă interdependența dintre politicile de remunerare și de angajare, clasificarea și promovarea profesională și că discriminarea în remunerare pe criteriile de sex nu poate fi eradicată până când nu va dispărea aceeași segmentare profesională.



Este interzisă și constituie contravenție:

- Orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare
- Orice discriminare pe criteriile de sex la stabilirea și la acordarea salariului și în acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul.

**Avantaje pentru angajatori
dacă se elimină discriminarea salarială**

Introducerea în cadrul politicii de remunerare a companiei a unei perspective privind egalitatea de șanse între femei și bărbați poate ajuta întreprinderile:

- Să recruteze și să păstreze cei mai buni angajați;
- Să creeze un mediu de lucru pozitiv și să câștige încrederea angajaților;
- Să utilizeze cât mai bine resursele umane și să îmbunătățească productivitatea și competitivitatea;
- Să aibă o imagine publică mai bună și o valoare mai mare a acțiunilor, precum și o vastă bază de clienți mai satisfăcuți.

**Avantaje pentru societate
dacă se elimină discriminarea salarială**

Eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați:

- Face ca economia în ansamblul său să fie mai profitabilă;
- Poate ajuta la crearea unei societăți mai echitabile și unitare;
- Va spori independența financiară a femeilor și le va motiva performanțele;
- Prin sporirea câștigurilor femeilor de-a lungul vieții, va fi redus riscul de sărăcie.



Legislație

Constituție

Art. 41 (4) La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.

Codul Muncii

Art. 6 (3) Pentru muncă egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

Legea 202/2002

Art. 4 Termenii și expresiile de mai jos, în sensul prezentei legi au următoarele definiții:

f) prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicatori și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic.

Art. 7 (1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală.

Art. 9 (1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

d) stabilirea remunerației

O.G. 137/2000 actualizată

Art. 1 alin. (2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

e) drepturile economice, sociale și culturale, în special :

(i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare.

Art. 6 Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului

c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul.

4.5 Echilibrul dintre viața profesională și viața privată

Cercetările efectuate stabilesc existența unor legături directe între politicile de promovare a echilibrului muncă-viața privată și reducerea absenteismului, creșterea productivității, și creșterea capacității de a recruta și reține talente de top. Personalul cel mai talentat poate fi pierdut din rândurile femeilor și bărbaților cu responsabilități familiale. În companiile care promovează egalitatea de gen, calitatea de a fi părinte nu reprezintă o piedică pentru femeile și bărbații care încearcă să ajungă la poziții de conducere; starea civilă, statutul parental sau de reproducere nu influențează luarea deciziilor în ceea ce privește angajarea sau promovarea, și faptul de a avea un loc de muncă permite întreruperi pentru concediul de maternitate, concediu parental, și îndeplinirea responsabilităților legate de familie.

4.5.1 Flexibilizarea timpului de lucru

Din punctul de vedere al egalității de șanse între sexe, un grad mai mare de flexibilitate în ceea ce privește timpul de lucru are un efect pozitiv în măsura în care programul de lucru individualizat poate fi un sprijin pentru angajați în concilierea obligațiilor profesionale cu viața familială. Prin urmare, cu cât programul de lucru cuprinde mai multe ore individualizate cu atât efectul pozitiv asupra ratei de participare a femeilor va fi mai mare.

Ce moduri de flexibilizare a timpului și spațiului de lucru pot introduce companiile pentru a permite angajaților să-și îndeplinească responsabilitățile familiale?

- Munca cu timp parțial: acordul dintre lucrător și companie de a lucra cu fracțiuni de normă, pe durată determinată sau nedeterminată.
- Munca partajată constă în situația în care două persoane care lucrează cu fracțiuni de normă, împart același loc de muncă cu normă întreagă. În acest caz, persoanele care lucrează decid distribuția orelor de lucru, sub supravegherea superiorului lor direct.
- Ziua de lucru comprimată reprezintă realizarea unei zile de lucru a cărei durată depășește norma prevăzută pentru a primi în schimb o jumătate de zi sau o zi liberă pe săptămână.
- Reducerea zilei de lucru constă în realizarea unui program de lucru cu o durată inferioară față de norma completă în funcție de cauzele care sunt stabilite de lege sau la cererea angajatului, ținând cont de durata prevăzută în contractul colectiv de muncă, sau în lipsa acestuia, durata legală de 40 de ore pe săptămână. Această reducere a programului de lucru este însoțită de o reducere proporțională a salariului.
- Ziua de lucru continuă implică realizarea fără întreruperi, a programului stabilit de lucru de zi cu zi.
- Ziua de lucru intensivă efectuarea programului de lucru fără întreruperi, de la început până la sfârșit; este ziua normală de lucru în administrația publică și în sezonul estival.
- Lucrul semi-prezent implică distribuția timpului de lucru săptămânal în ore efectuate în incinta organizației și ore efectuate în afara acesteia.
- Munca la distanță constă în realizarea programului integral de lucru în afara spațiului companiei.
- Flexibilizarea programului de intrare și ieșire reprezintă posibilitatea oferită angajaților de a-și flexibiliza ora de intrare și de ieșire cu o fracțiune de timp ce variază de la jumătate de oră la o oră și jumătate, luând în considerare timpul afectat pauzei de masă.

4.5.2 Protecția maternității și parentalitatea

Maternitatea și calitatea de a fi părinte nu pot constitui motiv de discriminare. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei, legat de sarcină sau de concediul de maternitate, constituie discriminare. Aceste situații nu trebuie să constituie motiv de restrângere a drepturilor pentru femei.

Odată ce managerul de resurse umane a fost înștiințat de starea de graviditate a unei angajate, el este responsabil să planifice totul din timp pentru a nu exista disfuncționalități ale activității organizației. De asemenea trebuie să își asigure angajata că starea ei de graviditate nu-i va schimba cu nimic situația și poziția în companie și să-i ofere toate informațiile despre politica companiei și drepturile ei.

Angajatele gravide sau în concediu de maternitate/parental trebuie să aibă aceleași oportunități și beneficii cu cele ale colegilor ei.

Legislația referitoare la egalitatea de șanse pentru femei și bărbați oferă angajatelor protecție împotriva discriminărilor atunci când:

- sunt gravide;
- sunt în concediu de maternitate;
- sunt în concediu parental (acest lucru este valabil și pentru bărbații care decid să beneficieze de acest concediu);
- se reîntorc la lucru.

În toate aceste perioade angajatorii trebuie să se asigure că angajatelor li se oferă aceleași oportunități ca și celorlalți, ca de exemplu:

- mărimi de salariu, bonusuri și comisioane;
- oportunități de formare și dezvoltare profesională, evaluări și oportunități de promovare;
- informații despre orice alte aspecte organizaționale care le pot afecta.

Organizația trebuie să fie atentă la măsura în care mediul și locul de muncă afectează sănătatea și siguranța femeilor însărcinate sau care alăptează.

Angajatorii trebuie să asigure angajatelor care sunt gravide, care au născut recent sau care alăptează, un mediu sigur. De asemenea ei trebuie să realizeze o evaluare a riscurilor care pot include:

- probleme ergonomice legate de spațiul de lucru și echipamentul folosit;
- ridicatul/căratul de greutate;
- întindere și aplecare;
- statul în picioare sau statul pe scaun pentru perioade lungi;
- program de muncă prelungit;
- mediu de lucru excesiv de zgomotos;
- lucrul într-un mediu stresant sau cu mare încărcătură de sarcini;
- perioade de repaos și acces la facilități sanitare;
- mânăuirea de substanțe periculoase sau chimice.

În cazul în care angajata gravidă sau care alăptează lucrează în condiții care pun în pericol sănătatea și siguranța sa și/sau a copilului, condițiile de muncă (și dacă este cazul, orarul de muncă) trebuie modificate. Dacă modificările nu sunt posibile, angajatorul este obligat să transfere angajata într-un loc de muncă fără riscuri, cu menținerea veniturilor salariale. În situația în care nici acest transfer nu este posibil, angajata are dreptul să beneficieze de concediu de risc maternal⁷.

Tipuri de concedii la care au dreptul angajatele care sunt gravide sau care au născut:

Concediu de maternitate – pentru sarcină și lăuzie

Indiferent de timpul petrecut în companie, înainte și după naștere o angajată are dreptul la concediu de maternitate. Acesta constă în **126 de zile** care pot fi împărțite în două etape (un număr de zile înainte și celălalt după naștere) și din care obligatoriu 42 de zile după naștere. Angajata poate alege când să își înceapă concediul de maternitate sau poate decide să lucreze până la naștere.



Concediul postnatal

După naștere, angajata este obligată să efectueze concediu postnatal de **42 de zile**.

Concediul de risc maternal

Concediul și indemnizația de risc maternal se acordă pe o perioadă de maximum **120 de zile**, atât înainte cât și după naștere, pentru protecția sănătății și securității angajatelor, în cazul în care condițiile de muncă prezintă riscuri ce nu pot fi modificate de către angajator. De acest concediu pot beneficia:

- salariatele gravide înainte de data solicitării concediului de maternitate
- salariatele care au născut recent și care alăptează după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, în cazul în care nu solicită indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului.

Concediul paternal

Toți angajații care au devenit tați au dreptul la minimum 5 zile și maximum 15 zile de concediu paternal în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului.

Concediul parental

Oricare dintre părinți poate solicita concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de trei ani. De aceleași drepturi se bucură și părinții adoptivi.

⁷ Concediul de risc maternal poate fi acordat salariatei gravide pentru o perioadă de maximum 120 de zile, în baza unui certificat medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de lege. Pe durata concediului de risc maternal, salariații gravide au dreptul la indemnizația de risc maternal plătită de angajator, care se suportă din bugetul asigurărilor sociale de stat. Potrivit legii, cuantumul indemnizației de concediu de risc maternal reprezintă 75% din media veniturilor lunare realizate în ultimele 10 luni anterioare datei din certificatul medical, pe baza cărora se datorează contribuția individuală de asigurări sociale. Dacă angajata refuză în mod nerezonabil oferta de loc de muncă alternativ, nu mai este îndreptățită la plata indemnizației de concediu de risc maternal.

În afară de aceste tipuri de concedii, angajatele mai au dreptul la:

→ Dispensă pentru consultații prenatale, în timpul programului în limita a 16 ore pe lună. Dispensa lunară îi poate fi acordată pe toată perioada gravidității (după notificarea angajatorului și până când intră în concediu de maternitate).

→ 2 pauze pentru alăptare în timpul programului zilnic de lucru ; în limita a câte unei ore fiecare, până la împlinirea de către copil a vârstei de 1 an. Pauzele includ și timpul deplasării dus-întors de la locul de muncă la locul unde se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele de alăptare pot fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu 2 ore zilnic, fără diminuarea veniturilor salariale.



Este interzis de lege și constituie discriminare:

- Să i se solicite unei candidate în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată pe durata de valabilitate a contractului de muncă;
- Ca angajatorii să oblige angajatele care sunt gravide, lăuze sau care alăptează să presteze muncă de noapte sau în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat
- Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei datorită sarcinii sau maternității
- Concedierea angajatelor gravide, care au născut recent (aflate în concediu de maternitate sau postnatal), precum și femeile sau bărbații angajați care se află în concediu parental (de creștere și îngrijire a copiilor în vârstă de până la 2 ani). Angajatele care se întorc la lucru din concediul de maternitate sau din concediul parental (în această categorie pot intra și bărbații) nu pot fi concediați pentru o perioadă de cel puțin 6 luni.



Legislație

Constituția României

Art. 47 (2) Cetățenii au dreptul la pensie, la concediu de maternitate plătit, la asistență medicală în unitățile sanitare de stat, la ajutor de șomaj și la alte forme de asigurări sociale publice sau private, prevăzute de lege. Cetățenii au dreptul și la măsuri de asistență socială, potrivit legii.

Art. 49 (2) Statul acordă alocații pentru copii și ajutoare pentru îngrijirea copilului bolnav ori cu handicap. Alte forme de protecție socială a copiilor și a tinerilor se stabilesc prin lege.

Codul Muncii

Art. 27 (4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

Art. 50 Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

a) concediu de maternitate;

Art. 128 (2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

BUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor

BUG 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă

4.6 Cultura organizațională

Politicile și practicile primelor patru domenii pot fi implementate cu succes numai dacă cultura organizațională a unei companii acordă valoare egalității de gen și favorizează în mod activ un mediu de lucru pentru egalitatea de șanse. În astfel de organizații, stereotipurile de gen sunt depășite, hărțuirea sexuală este împiedicată, iar femeile și bărbații se simt la fel de confortabil la locul de muncă.

- Este esențial ca însăși angajații să fie vigilenți și să ia atitudine împotriva discriminării bazată pe ipoteze conform cărora anumiți oameni sunt mai puțin potriviți pentru ocuparea unui loc de muncă din cauza sexului lor.

4.7 Măsuri de prevenire și combatere a discriminării

Legislația privind egalitatea de șanse este necesară dar nu și suficientă pentru asigurarea egalității de șanse. Autoritățile publice, partenerii sociali, societatea civilă trebuie să interacționeze și să coopereze între ei, iar măsurile de promovare a participării pe piața muncii trebuie combinate cu măsuri care să asigure tratamentul egal în domeniul angajării și acțiuni care să permită femeilor și bărbaților să îmbine responsabilitățile profesionale cu cele de familie.

Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare, atât la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, cât și la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, părțile contractante pot stabili introducerea clauzei de interdicere a faptelor de discriminare, și clauze privind modul de soluționare a reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Conform legii, angajații au dreptul ca în cazul în care se consideră discriminați:

- Să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat
- Să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă
- Dacă sesizarea/reclamația nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, angajații pot face plângeri către instituțiile competente
- Pot introduce cererea în instanța judecătorească, în a cărei circumscripție teritorială își au domiciliul sau reședința:
 - Respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

Obligațiile angajatorilor

- Asigurarea egalității de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul tuturor relațiilor de muncă, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor în regulamentele interne ale unităților.
- Informarea permanentă a angajaților, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei în relațiile de muncă.

Ce trebuie să cuprindă Regulamentul intern al instituțiilor/organizațiilor:

- Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților
- Procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților
- Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile
- Reguli referitoare la procedura disciplinară

5 Instituțiile naționale și internaționale responsabile pentru soluționarea litigiilor având ca obiect discriminarea de gen

La ce instituții naționale pot apela angajații atunci când se găsesc în situații de discriminare pe piața muncii?

5.1 Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)

Conform legii, CNCD:

- Este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar;
- Garantează respectarea și aplicarea principiului nediscriminării în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte;
- Poate fi sesizat de către o persoană fizică sau juridică sau se poate sesiza din oficiu.



Atribuții CNCD în vederea combaterii faptelor de discriminare:

- Previne;
- Mediază;
- Investighează, constată, sancționează;
- Monitorizează cazuri;
- Acordă asistență de specialitate victimelor discriminării;
- Are drept de reprezentare în instanță în cauzele care privesc fapte de discriminare.

Cum te adresezi CNCD dacă te consideri discriminat/ă:

- Sesizează CNCD în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care ai putut să iei cunoștință de săvârșirea ei;
- Formulează o cerere către CNCD în care să descrii situația de discriminare în care ai fost implicat/ă. Prin această cerere ai dreptul să soliciți înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare săvârșirii faptei;
- În calitate de reclamant, ai obligația de a dovedi existența unor fapte care duc la presupunerea săvârșirii unei discriminări directe sau indirecte;
- Persoanei împotriva căreia ai formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare;
- Poți aduce orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio, video sau date statistice.

Sanctiuni

Faptele de discriminare se sancționează cu amendă de la 400 lei la 4.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 600 la 8.000 , dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate. Sancțiunile se aplică și persoanelor juridice.



Consiliul național pentru combaterea discriminării (CNCD)

Piața Walter Mărăcineanu nr. 1-3
cod 010155, București, Sector 1
Tel.: +40 21 312 65 78; + 40 21 312 65 79
Fax: +40 21 312 65 85
Email: support@cncd.org.ro
Website: www.cncd.org.ro

CNCD are sediul în București și are birouri teritoriale în Mureș și Buzău. Deși nu are alte structuri teritoriale, CNCD dispune de echipe care se deplasează în țară la solicitările primite din afara capitalei.

Biroul teritorial Buzău

Bulevard Balcescu Nicolae nr. 48,
Et. 2, Ap. 41 - Clădirea prefecturii
Tel.: +40 338 56 01 60

5.2 Inspecția Muncii

Conform legii, Inspecția Muncii:

- Asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii;
- Controlează accesul fără nici o discriminare pe piața muncii al tuturor persoanelor apte de muncă, respectarea normelor specifice privind condițiile de muncă a tinerilor, femeilor, precum și a unor categorii defavorizate.

Ce atribuții au inspectorii de muncă?

Constată și sancționează contravențional angajatorii care au încălcat prevederile legale în domeniul relațiilor de muncă referitoare la:

- Obligatorietatea de a introduce în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților, dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex (inclusiv hărțuirea sexuală), dispoziții privind măsuri de igienă, protecția sănătății și securității în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, precum și sancțiunile disciplinare pentru angajații care încalcă aceste dispoziții.
- Obligatorietatea de a informa angajații, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au, în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament în relațiile de muncă.
- Nediscriminarea pe criteriu de sex în ceea ce privește accesul pe piața muncii, contractul de muncă, salarizarea și alte drepturi de asigurări sociale, formare și perfecționarea profesională, promovarea, aplicarea măsurilor disciplinare, hărțuirea sexuală, maternitatea, creșterea și îngrijirea copilului, etc...
- Modificarea unilaterală a relațiilor sau condițiilor de muncă, inclusiv prin concedierea persoanei angajate, care a înaintat o sesizare ori o reclamație, la nivelul unității sau care a depus o plângere la instanțele judecătorești.

Sancțiuni

Contravențiile se sancționează cu amendă de la 1.500 la 15.000 lei.



Inspecția Muncii

Str. Matei Voievod nr. 14
 cod 021451, sector 2, București
 Tel. +40 21 203 70 30
 Fax: +40 21 302 70 64
 Email: petiti@inspectiamuncii.ro
 Website: www.inspectmun.ro

Inspecția muncii dispune de o rețea de inspectorate teritoriale de muncă în fiecare județ și în municipiul București.

5.3 Instanța judecătorească

Instanța judecătorească sesizată cu un litigiu, poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii în termenul pe care îl stabilește.

Instanța de judecată stabilește de asemenea plata despăgubirilor la care persoana vătămată este îndreptățită, într-un mod corespunzător prejudiciului pe care aceasta l-a suferit. Tot instanța este cea care stabilește valoarea despăgubirilor.

La cerere, instanța poate dispune retragerea sau suspendarea autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatorie, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deși cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile legale în domeniul nediscriminării. În această categorie pot intra companiile care tolerează comportamente de hărțuire sexuală. Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe criterii de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxe de timbru.

Persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau cererea de chemare în judecată după caz, îi revine sarcina probei. Sarcina probei în conflictele de muncă îi revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.

Organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau au un interes legitim în combaterea discriminării au calitatea procesuală activă în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate.

5.4 Casa națională de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (CNPAS)

Conform legii, CNPAS:

- Administrează și gestionează sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale
- Include o rețea teritorială, Casa de pensii a municipiului București și casele județene de pensii.

CNPAS asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei în domeniul administrării și gestionării sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, asigură constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor corespunzătoare încălcării prevederilor legale privind drepturile de asigurări sociale generate de situațiile de maternitate sau de creștere și îngrijire a copilului.

Sanctiuni

Contravențiile se sancționează cu amenda de la 1.000 la 2.500 lei.



*Casa națională de pensii și alte drepturi
de asigurări sociale – sediul central*

Str. Latina nr. 8, Sector 2, Bucuresti
Telefon: 021/316.91.11; 021/316.28.94
Email petitii.sesizari@cnpas.org
Website: www.cnpas.org

CNPAS dispune și de o rețea teritorială, respectiv Casa de Pensii a Municipiului București și casele județene și locale de pensii, care constituie servicii publice învestite cu personalitate juridică.

Care sunt instituțiile internaționale la care angajații pot apela pentru soluționare situațiilor de discriminare pe piața muncii?

5.5 Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CEDO – Consiliul Europei)

Convenția Europeană a Drepturilor Omului protejează dreptul la nediscriminare, inclusiv pe criteriile de sex și orientare sexuală, în legătură cu drepturile și libertățile civile și politice recunoscute de tratat. Orice persoană fizică, organizație neguvernamentală sau grup de particulari poate sesiza Curtea Europeană a Drepturilor Omului în cazul în care se poate pretinde victimă a unei discriminări bazate pe criteriul sexului. *Plângerea este admisibilă după epuizarea tuturor căilor interne de atac*, și trebuie înaintată în termen de 6 luni de la data deciziei definitive. Hotărârile Curții sunt obligatorii pentru statul român, și în baza lor pot fi acordate despăgubiri și poate fi restabilit dreptul încălcat.



Curtea Europeană a Drepturilor Omului (European Court of Human Rights)

67075 Strasbourg Cedex, France

Tel: +33 (0)3 88 41 20 18

Fax: + 33 (0) 3 88 41 27 30

Website: <http://www.echr.coe.int/ECHR>

5.6 Curtea Europeană de Justiție (CEJ – Uniunea Europeană)

Cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene pot să sesizeze CEJ în cazul în care se consideră victime ale încălcării legislației UE referitoare la egalitatea între sexe.



Curtea Europeană De Justiție

L-2925 Luxembourg

Tel: +352 4303 1

Fax: +352 4303 2600

Website: <http://curia.europa.eu>

5.7 Comitetul privind Eliminarea Discriminării față de Femei (Organizația Națiunilor Unite)

Comitetul poate fi sesizat în legătură cu fapte de încălcare a drepturilor prevăzute în convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei. Pentru ca petiția să fie admisă, reclamantul trebuie să fi epuizat în prealabil toate căile de acțiune disponibile la nivel național.



Centrul de Informare ONU pentru România

Bld. Primăverii, nr. 48 A, 011975, sector 1, București

Tel. + 40 21 201 78 77

Fax: + 40 21 78 80

6 BIBLIOGRAFIE

STUDII, ARTICOLE

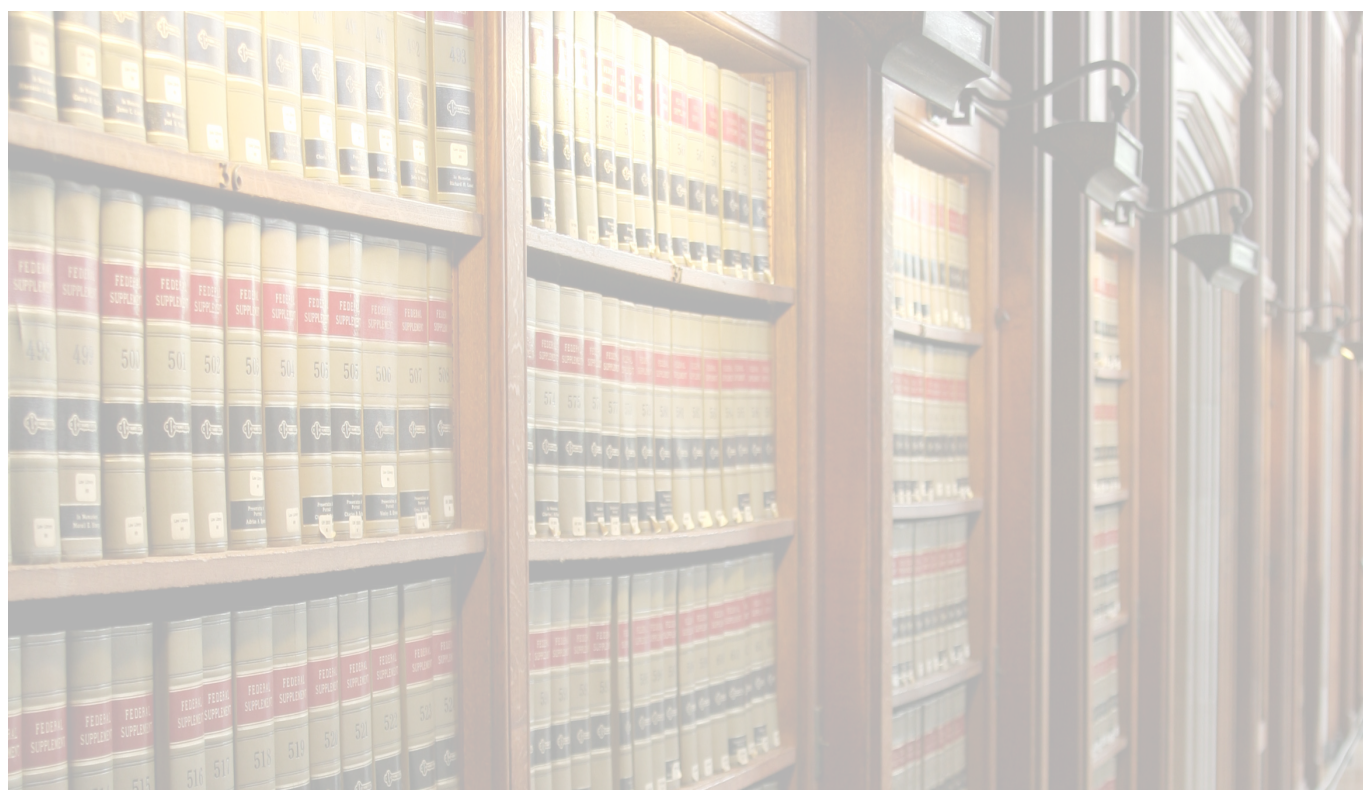
1. Borza, Ioana, Grunberg, Laura, Vacarescu, Theodora Eliza – *Cartea Neagră a Egalității de Șanse între femei și bărbați în România*, Editura AnA, 2006
2. Comunicarea Comisiei – “Europa 2020 O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii”, Bruxelles, 2010
3. Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social european și Comitetul Regiunilor – *Un angajament comun pentru ocuparea forței de muncă*, COM(2009) 257 final, Bruxelles, 2009
4. Dragomir Otilia, Miroiu Mihaela, – *Lexicon Feminist*, Editura Polirom, Iași, 2002
5. Ferreira, Virginia – *Employment policies from a gender equality perspective in Mediterranean Europe developments and challenges*, University of Coimbra (Portugal), Options Méditerranéennes, A n° 87, - Women status in the Mediterranean: their Rights and Sustainable Development, 2009
6. International Labour Organization, Gender Equality and decent Work – *Selected ILO Conventions and Recommendations Promoting Gender Equality*, ILO Publications, International Labour Office, 2006
7. Ionescu, Iustina – *Combaterea discriminării la locul de muncă. Ghid de bune practici pentru companii*, Centrul de Resurse Juridice, 2007
8. Pasti Vladimir – *Ultima Inegalitate, Relațiile de gen în România*, Iași: Polirom, 2003
9. Rubery, Jill – *Gender Mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy*, Industrial Relations Journal 33:5, Blackwell Publishers Ltd, 2002
10. Smith, Mark, *Analysis Note The Gender Pay Gap in the EU – What Policy Responses?*, Grenoble Ecole de Management, 2010
11. Smith, Mark, Bettio, Francesca, “*Analysis Note: the Economic Case for Gender Equality*”, European Commission’s Network of Experts on Employment and Gender Equality issues – Fondazione Giacomo Brodolini, 2009

LEGISLAȚIE

1. Codul Muncii – principiul egalității de tratament în cadrul relațiilor de muncă
2. Legea 202/2002 – pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex
3. Ordonanța 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
4. Ordonanța de urgență 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă
5. OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor
6. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială
7. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii
8. HG 237/2010 privind aprobarea Strategiei naționale pentru egalitate de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012 și a Planului general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitate de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010-2012
9. HG 728/2010 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 11/2009 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale

PAGINI WEB

- www.ec.europa.eu
- www.ec.europa.eu/eurostat
- www.insse.ro
- www.mmuncii.ro
- www.ilo.org
- www.cncd.org.ro
- www.curia.europa.eu
- www.inspectmun.ro
- www.cnpas.org
- www.echr.coe.int/ECHR





PROGRAMUL OPERAȚIONAL SECTORIAL DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE 2007-2013

Produs în cadrul proiectului "PROMOVEAZĂ FEMEIA"

POSDRU/71/6.3/S/33543

Editat sub egida ANOFM

Publicat la 07.11.2011

*Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială
a Uniunii Europene sau a Guvernului României*

www.promoveazafemeia.com